



MANUAL DE
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

DGR/2018

Conteúdo

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Introdução..... | 3 |
| 2. | Alguns conceitos | 5 |
| 2.1 | A segurança saúde e no trabalho | 5 |
| 3. | Perigos e riscos..... | 8 |
| 4. | Acidentes de trabalho e Doenças profissionais | 12 |
| 5. | O local de trabalho | 18 |
| 5.1 | O Local de Trabalho Administrativo..... | 19 |
| 6. | O Posto de Trabalho..... | 27 |
| 6.1 | O posto de trabalho com Equipamentos Dotados de Visor (EDV) | 29 |
| 7. | As Posturas de Trabalho..... | 33 |
| 8. | A Movimentação Manual de Cargas (MMC)..... | 34 |
| 9. | As lesões músculo-esqueléticas (LME)..... | 37 |
| 10. | Principais normas legais..... | 38 |
| 10.1 | Principais diplomas legais reguladores da segurança e saúde no trabalho..... | 40 |
| 13. | Nota Final..... | 42 |
| 12. | Bibliografia..... | 43 |

1. Introdução

A garantia de segurança e saúde nos locais de trabalho é um direito de todos os trabalhadores e também um imperativo constitucional.

Nos dias de hoje é comumente aceite que o sucesso das organizações está intimamente relacionado com a qualidade das condições de trabalho que as entidades empregadoras providenciam aos seus colaboradores. Desta forma, as condições de Segurança e Saúde no Trabalho, tornam-se importantes para o aumento da motivação dos colaboradores, o que, por sua vez, resulta num potencial aumento da competitividade, num aumento da produtividade, e na redução do absentismo com a diminuição de ocorrência de acidentes e doenças profissionais.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), anualmente, ocorrem por todo o mundo cerca de 270 milhões de acidentes de trabalho e são declaradas 160 milhões de doenças profissionais, de que resulta a morte de dois milhões de pessoas.

Relativamente à União Europeia, a OIT estima que mais 150 000 trabalhadores morram todos os anos de doenças profissionais e que são perdidas várias centenas de milhões de dias de trabalho, o que se traduz, conseqüentemente, num impacto no produto interno bruto de cada país e na sua capacidade produtiva.

Segundo dados do EUROSTAT, todos os anos, morrem 5 720 pessoas na União Europeia em consequência de acidentes de trabalho, estimando-se que a cada três minutos e meio morra uma pessoa na UE por causas relacionadas com o trabalho.

Desta forma, a Segurança e Saúde no Trabalho surge cada vez mais, não só como uma obrigação legal, mas principalmente, como uma necessidade, a vários níveis, intensificando-se a sua importância nas organizações.

A promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho são regulamentadas pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de

Janeiro, com as atualizações introduzidas pelo DL n.º 88/2015, de 28/05, pela Lei n.º 146/2015, de 09/09 e pela Lei n.º 28/2016, de 23/08 De acordo com este diploma legal são responsáveis pela garantia das condições de segurança e saúde no trabalho tanto os empregadores como os trabalhadores. Enquanto os primeiros são responsáveis pela garantia de um local de trabalho com as devidas condições de segurança e saúde e com a disponibilização de equipamentos de trabalho adequados, aos trabalhadores cabe a responsabilidade de desempenhar as suas funções com o menor risco possível, tanto para si como para terceiros.

São “Direitos” dos trabalhadores:

- ✓ Trabalhar em condições de segurança e saúde;
- ✓ Receber informação sobre os riscos existentes no local de trabalho e medidas de proteção adequadas;
- ✓ Ser informado sobre as medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- ✓ Receber informação e formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde;
- ✓ Ser consultado e participar nas questões relativas à segurança e saúde no trabalho;
- ✓ Ter acesso gratuito a equipamentos de protecção individual, sempre que se aplique;
- ✓ Realizar exames de saúde na admissão, antes do início da prestação de trabalho, exames de saúde periódicos e ocasionais;
- ✓ Afastar-se do seu posto de trabalho em caso de perigo grave e iminente.

São “Deveres” dos trabalhadores:

- ✓ Cumprir as regras e as instruções dadas pelo empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho e utilizar corretamente os equipamentos de proteção coletiva e individual;
- ✓ Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelo seu trabalho;
- ✓ Utilizar corretamente máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios colocados à sua disposição;
- ✓ Contribuir para a melhoria do sistema de segurança e saúde existente no seu local de trabalho;
- ✓ Comunicar de imediato ao superior hierárquico todas as avarias e deficiências por si detetadas;
- ✓ Contribuir para a organização e limpeza do seu posto de trabalho;
- ✓ Participar na formação sobre segurança e saúde no trabalho;
- ✓ Comparecer às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho.

2. Alguns conceitos

2.1 A segurança saúde e no trabalho

O trabalho ocupa uma parte significativa na vida de todos nós, considerando que a maioria dos trabalhadores passa, pelo menos, oito horas por dia no local de trabalho, onde todos os dias se encontram expostos aos mais diversos fatores (poeiras, gases, ruído, vibrações, temperaturas extremas) que interferem no bem-estar e condicionam o desempenho e os

resultados individuais e coletivos alcançados, com consequências negativas, quer para trabalhadores, quer para a entidade empregadora.

Por essa razão, existe uma convergência de interesses entre empregadores e trabalhadores, para que:

- ✓ os riscos no local de trabalho sejam identificados e controlados, e sempre que possível na sua origem, e que sejam mantidos os registos de qualquer exposição;
- ✓ os trabalhadores e os empregadores estejam informados sobre os riscos de saúde e de segurança no local de trabalho;
- ✓ exista uma estrutura responsável, que inclua os trabalhadores e os órgãos de gestão, pelo acompanhamento permanente e contínuo desta dimensão da realidade da organização.

O conceito da segurança e saúde no trabalho reporta-nos para o conceito de ambiente saudável o qual se encontra, por definição, inerente a um local de trabalho seguro.

De um modo geral, a definição de segurança e saúde no trabalho engloba estas duas dimensões, que se encontram interligadas, nos seus contextos mais alargados, ambas determinadas, conjuntamente, pelas condições de trabalho existentes:

Qualquer tipo de condição de trabalho deficiente tem como consequência o poder afectar a saúde e a segurança de um trabalhador.

- As condições de trabalho perigosas ou prejudiciais à saúde e segurança podem ser encontradas em qualquer local de qualquer setor de atividade.

As condições deficientes podem igualmente afectar o ambiente onde os trabalhadores vivem, uma vez que o ambiente de trabalho e de vida são muitas vezes o mesmo para

| Aprovado por: | Data de Aprovação: | Págs. |
|---|--------------------|---------|
| Despacho da Inspetora-Geral exarado na Informação nº 563/2018 | 03/08/2018 | 6 de 43 |

diversos trabalhadores. Tal significa que os perigos, consequência de condições de trabalho não seguras e saudáveis, podem ter consequências graves para os trabalhadores, para as suas famílias e para a comunidade em geral.

O conceito da segurança e saúde no trabalho abarca diversas dimensões e saberes com vista à melhoria das condições de trabalho, através da eliminação ou redução dos riscos e das suas consequências, mediante a criação de programas eficazes de prevenção e a criação de estruturas adequadas ao cumprimento dos objetivos consagrados na lei e nas boas práticas.

A segurança saúde e no trabalho consiste assim numa disciplina de âmbito alargado, que envolve muitas áreas de especialização, com os seguintes objetivos:

- ✓ A prevenção para os efeitos adversos para a segurança e saúde decorrentes das condições de trabalho;
- ✓ A protecção dos trabalhadores no seu emprego perante os riscos resultantes de condições prejudiciais à segurança e saúde dos trabalhadores;
- ✓ A promoção e a manutenção dos mais elevados níveis de bem-estar físico, mental e social de todos os membros de uma organização;
- ✓ A colocação e a manutenção dos colaboradores num ambiente de trabalho ajustado às suas necessidades físicas e mentais;
- ✓ A adaptação do trabalho ao homem.

A criação de um sistema adequado de segurança e saúde no trabalho permite a melhoria das condições e do ambiente de trabalho, pode ajudar a salvar vidas e tem igualmente efeitos positivos, quer no estado de espírito, quer na produtividade do trabalhador, quer nos resultados alcançados, de que resultam benefícios para todos: trabalhador, entidade empregadora e a sociedade em geral.

3. Perigos e riscos

Importa antes de mais fazer a distinção entre perigo e risco.

O conceito de **perigo** reporta-se à ideia de "*propriedade intrínseca de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material de trabalho com potencial para provocar dano*" (Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro).

Por outro lado, e também de acordo com a Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro, um **risco** é "*(...) a probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo*".

A definição de perigo e de risco faz referência a um **dano**, a um efeito negativo com uma certa gravidade. Esses efeitos podem referir-se a:

- ✓ Lesões físicas (fraturas, cortes...) portadoras de uma incapacidade de trabalho temporária ou permanente;
- ✓ Doenças profissionais (tendinites, surdez..) com maior/menor duração, reversíveis ou não;
- ✓ Problemas psicossociais (insatisfação, fadiga, depressão...);
- ✓ Problemas de desconforto (postura, iluminação...).

Avaliação de Risco

Há um número ilimitado de perigos que podem ser encontrados em quase todos os locais de trabalho.

Na maioria dos casos, os perigos são parte integrante do local de trabalho a que todos os ali intervenientes (trabalhadores, chefias, fornecedores, público...) estão sujeitos. Não é difícil imaginar locais de trabalho onde todos, nos mais variados papéis, estejamos expostos a químicos, a máquinas, sem proteção, que produzem demasiado ruído, a variações extremas de temperatura, a pisos escorregadios, onde a prevenção de incêndios é inexistente ou inadequada, onde a sinalética é deficiente ou nem sequer existe uma caixa de primeiros socorro.

Existem igualmente algumas categorias de perigos não visíveis ou não identificados, que, em função da probabilidade da sua ocorrência, se podem converter **em riscos**, os quais podem ser:

- ✓ químicos, resultantes de líquidos, sólidos, poeiras, fumos, vapores e gases;
- ✓ físicos, tais como o ruído, a vibração, a luminosidade insuficiente ou inadequada, a radiação e as temperaturas extremas;
- ✓ biológicos, como as bactérias, os vírus, os desperdícios sépticos e as infestações;
- ✓ psicológicos, resultantes do stress e da pressão;
- ✓ associados à não aplicação dos princípios ergonómicos, como por exemplo, a má concepção das máquinas, dispositivos mecânicos e ferramentas utilizadas pelos trabalhadores, assentos desajustados, local de trabalho mal concebido;
- ✓ que decorrem de práticas de trabalho deficientemente organizadas.

O conceito de **Avaliação de Risco** traduz-se no processo de identificação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, decorrentes de situações em que o perigo pode ocorrer. Esta implica uma análise detalhada dos aspetos físicos, organizacionais,

psicológicos e sociais em ambiente de trabalho, susceptíveis de influenciar a segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores.

A atitude correta perante a segurança e saúde no trabalho consiste em garantir que o trabalho seja realizado de forma mais segura, através da modificação do local de trabalho e de qualquer processo de trabalho perigoso. O que significa que a solução consiste em **eliminar os riscos**, e não tentar fazer com que os colaboradores se adaptem às condições perigosas. Exigir que os trabalhadores utilizem vestuário protector, que possa não ser o adequado ou por exemplo estar mal concebido para o clima da sua região, é um exemplo de uma tentativa de forçar os trabalhadores a adaptarem-se a condições perigosas, transferindo igualmente a responsabilidade dos órgãos de gestão para o trabalhador.

Esta atitude pressupõe que o trabalho poderá ser realizado de forma mais segura, com a alteração objetiva das condições de trabalho, mas também se os trabalhadores modificarem o seu comportamento. Contudo, os acidentes não cessam simplesmente se os trabalhadores se tornarem mais conscienciosos da questão da segurança. A consciencialização para a segurança poderá ajudar, mas esta atitude não vai alterar, só por si, os processos e as condições de trabalho perigosos.

Prevenção

Os processos de trabalho devem ser concebidos de forma a prevenir acidentes e doenças. A prevenção mais eficaz dos acidentes e das doenças inicia-se quando os processos de trabalho ainda se encontram na sua fase de concepção.

A prevenção assume-se assim como um conjunto de **ações para "(...) eliminar, evitar ou diminuir os riscos profissionais através de um conjunto de disposições ou medidas que devam ser tomadas em todas as fases da atividade (...)"**, segundo os seguintes **princípios gerais**:

- ✓ Identificar os perigos;
- ✓ Evitar os riscos;
- ✓ Avaliar os riscos que não podem ser evitados;
- ✓ Combater os riscos na origem;
- ✓ **Adaptar o trabalho ao homem** (especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, bem como à escolha dos equipamentos de trabalho e dos métodos de trabalho e de produção, tendo em vista, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado e reduzir os efeitos destes sobre a saúde);
- ✓ Ter em conta o estado de **evolução da técnica**;
- ✓ **Substituir o que é perigoso** pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- ✓ **Planificar a prevenção como um sistema coerente** (que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos factores ambientais no trabalho);
- ✓ **Dar prioridades às medidas de proteção coletiva** em relação às medidas de proteção individual;
- ✓ **Formar, informar e consultar**;
- ✓ **Dar instruções** adequadas aos trabalhadores.

A Diretiva-Quadro 89/391/CEE, de 12 de junho, é o diploma nuclear para a União Europeia da política de Segurança e Saúde no Trabalho e de proteção dos trabalhadores, bem como do ambiente de trabalho, e veio ao encontro da necessidade de combater os

fatores de riscos de exposição dos trabalhadores a acidentes de trabalho e a doenças profissionais.

Esta Diretiva esquematiza os princípios gerais de prevenção da seguinte forma:

- ✓ **Eliminação do risco:** Previsão do risco em fase de projeto, intervenção ao nível da segurança intrínseca, nomeadamente na conceção dos produtos e equipamentos;
- ✓ **Avaliação do risco:** Determinação da origem, natureza e consequências, probabilidade de ocorrência e gravidade;
- ✓ **Planificação da prevenção:** através de uma avaliação de riscos é possível planear prioridades de intervenção, necessidades de formação, medidas de prevenção, grau de exposição e controlo de vigilância da saúde. Esta planificação deve integrar fatores técnicos, organizacionais, materiais, ambientais e sociais;
- ✓ **Controlo do risco/medidas de prevenção:** Atender à evolução da técnica, envolvimento do risco, organização do trabalho, adequação dos modos operatórios, proteção coletiva e individual adequada;
- ✓ **Comunicação do risco:** através de formação e informação.

4. Acidentes de trabalho e Doenças profissionais

Os acidentes e doenças profissionais podem ter um grande impacto no funcionamento das organizações e representam muitas das vezes custos cujos contornos nem sempre são fáceis de apurar, muito em parte, devido à dificuldade em determinar, com rigor, quais os elementos que o integram e o peso específico real de cada um.

Acidentes de Trabalho

O Decreto-Lei n.º503/99, de 20 de Novembro, estabelece o regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais ocorridos ao serviço da Administração Pública, o qual remete para o regime geral do Acidente de Trabalho regulado pela Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro.

Segundo este enquadramento legal o **acidente de trabalho é aquele** que se verifica no local e no tempo de trabalho e produz direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

Torna-se importante realçar a diferença entre o conceito de acidente de trabalho e *incidente*, sendo este último considerado evento que afecta determinado trabalhador, no decurso do trabalho ou com ele relacionado, de que não resultem lesões corporais diagnosticadas de imediato, ou em que estas só necessitem de primeiros socorros.

Para além do conceito de incidente, o Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, introduziu o conceito de *acontecimento perigoso* como sendo todo o evento que, sendo facilmente reconhecido, possa constituir risco de acidente ou de doença para os trabalhadores, no decurso do trabalho, ou para a população em geral.

Sempre que ocorra um acidente de trabalho numa organização, é necessário preencher o impresso próprio para o efeito, no caso da Administração Pública o constante em anexo ao referido Decreto-Lei n.º503/99, de 20 de Novembro, para que seja possível iniciar a sua análise e avaliação das causas que lhe deram origem e, consequentemente, a implementação de potenciais medidas de prevenção.

A participação formal do acidente de trabalho é importante porque confere ao trabalhador/sinistrado o direito de reparação e para o empregador também trás vantagens,

| Aprovado por: | Data de Aprovação: | Págs. |
|--|--------------------|----------|
| Despacho da Inspetora-Geral exarado na Informação n.º 563/2018 | 03/08/2018 | 13 de 43 |

pois, posteriormente à identificação das causas do acidente de trabalho, poderá adotar medidas de prevenção/proteção eficazes para que não volte a ocorrer.

Identificar a causa de um acidente

Em alguns casos, a causa de um acidente de trabalho é fácil de identificar. No entanto, muitas vezes existe uma série de factores não evidentes, **Doenças profissionais** por trás do acidente, que o provocou. Por exemplo, frequentemente, os acidentes são provocados indirectamente por negligência, por parte do empregador, por não ter fornecido a formação adequada, ou por um fornecedor, ter prestado informações erradas sobre um produto, etc...

Neste contexto verifica-se a importância de se promover o desenvolvimento de serviços de saúde ocupacional, incluindo a formação de médicos para a identificação de doenças profissionais nas suas fases iniciais.

Doenças profissionais

A exposição a riscos no local de trabalho pode, por outro lado, provocar doenças profissionais.

A **Doença profissional** é considerada uma “lesão corporal, perturbação funcional ou doença consequência necessária e direta da atividade exercida pelo trabalhador e não represente normal desgaste do organismo”, sendo esta temática regulamentada também pelo disposto no Decreto-Lei n.º503/99, de 20 de Novembro e pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de Maio, tendo os capítulos 3º e 4º da lista de doenças consideradas doenças profissionais deste documento, sido alterados pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de Julho.

Na generalidade, o número de casos e tipos de doenças profissionais está a aumentar, quer nos países em vias de desenvolvimento, quer nos países industrializados.

Algumas doenças profissionais têm sido reconhecidas ao longo dos anos, e afectam os trabalhadores de diferentes formas, dependendo da natureza do perigo, da via de exposição, da dose, etc...

Algumas doenças profissionais conhecidas incluem:

- ✓ a asbestose (provocada por partículas de amianto, muito comuns em diversas utilizações de muitos equipamentos, quer industriais quer domésticos, como por exemplo, no isolamento, nos revestimentos para travões de automóveis, etc.);
- ✓ a silicose (provocada pela sílica, comum na actividade mineira, jactos de areia);
- ✓ o envenenamento por chumbo (provocado por chumbo, comum nas fábricas de baterias, fábricas de tintas, etc.);
- ✓ a perda auditiva, induzida pelo ruído (provocada pelo ruído, comum em diversos locais de trabalho, incluindo os aeroportos e os locais de trabalho onde são utilizadas máquinas ruidosas, como prensas ou brocas, etc.).

Existem também alguns problemas de saúde potencialmente incapacitantes que podem ser associados a condições de trabalho deficientes, incluindo:

- ✓ doenças cardíacas;
- ✓ distúrbios músculo-esqueléticos, tais como as lesões lombares permanentes ou distúrbios musculares;
- ✓ alergias;
- ✓ problemas do aparelho reprodutor;
- ✓ distúrbios relacionados com o stress.

Identificar a causa da doença profissional

A causa das doenças profissionais é muitas vezes difícil de determinar. Um dos factores dessa dificuldade, consiste no período de latência (o facto de poder demorar anos até que a doença produza um efeito perceptível ou visível na saúde do trabalhador). No momento em que a doença é identificada, pode ser demasiado tarde para qualquer intervenção em relação à mesma, ou para descobrir os perigos perante os quais o trabalhador esteve exposto no passado. Outros factores, como a mudança de emprego ou os comportamentos pessoais (como o consumo de tabaco e de álcool), aumentam ainda mais a dificuldade de interligar as exposições do local de trabalho a uma manifestação de doença.

Apesar dos riscos profissionais serem actualmente mais bem compreendidos do que acontecia no passado, todos os anos são introduzidos novos produtos químicos e tecnologias que, por sua vez, representam novos perigos, muitas vezes desconhecidos para os trabalhadores e para a comunidade. Estes novos e desconhecidos perigos representam grandes desafios para os trabalhadores, empregadores, educadores e cientistas, ou seja, para todos os que estão envolvidos nas questões da saúde dos trabalhadores e dos efeitos que os agentes perigosos produzem no ambiente.

Custos

De uma forma geral os custos da maioria dos acidentes ou das doenças profissionais **para os trabalhadores**, para as suas famílias e empregadores, são extremamente elevados, podendo provocar múltiplos efeitos graves, directos ou indirectos, nas vidas dos trabalhadores e das suas famílias.

Numa escala nacional, os custos aproximados dos acidentes e das doenças profissionais podem ser tão elevados como três a quatro por cento do produto interno bruto de um país.

Na realidade, ninguém sabe realmente quais os custos totais dos acidentes ou das doenças profissionais, porque estes representam uma multiplicidade de custos indirectos, que são muitas vezes difíceis de quantificar, para além dos custos directos mais evidentes e quantificáveis.

Para os trabalhadores, alguns dos custos directos de um acidente ou de uma doença, são:

- ✓ a dor e o sofrimento provocado pelo acidente ou doença;
- ✓ a perda de rendimentos;
- ✓ a possível perda de um emprego;
- ✓ os custos com os cuidados de saúde.

Foram feitas estimativas no sentido de calcular os custos indirectos de um acidente ou de uma doença, concluindo-se que podem ser quatro a dez vezes superiores em relação aos custos directos, ou até mais, que são muitas vezes difíceis de quantificar. Um dos custos indirectos mais óbvios consiste no sofrimento humano provocado ao próprio, às famílias dos trabalhadores, que não pode ser compensado com dinheiro.

Os custos relacionados com doenças ou acidentes de trabalho para os empregadores estimam-se igualmente como sendo avultados.

Para os empregadores, alguns dos custos directos são:

- ✓ remunerações de trabalho não realizado;
- ✓ despesas médicas e indemnizações;
- ✓ substituição de máquinas ou de equipamento danificado;

- ✓ redução ou paragem temporária de produção;
- ✓ acréscimo de despesas de formação e de custos administrativos;
- ✓ possível redução na qualidade de trabalho;
- ✓ efeitos negativos na motivação dos outros trabalhadores.

Para os empregadores, alguns dos custos indirectos são:

- ✓ a necessidade de substituição do trabalhador acidentado/doente;
- ✓ a formação e o tempo de adaptação necessários para um novo trabalhador;
- ✓ o período de tempo até que um novo trabalhador tenha o mesmo nível de produção do trabalhador anterior;
- ✓ o tempo dedicado às investigações necessárias, à execução de relatórios e ao preenchimento de formulários;
- ✓ o facto de os acidentes afectarem muitas vezes os colegas de trabalho, preocupando-os, influenciando negativamente as relações de trabalho;
- ✓ o possível enfraquecimento e deterioração das relações com os fornecedores, clientes e entidades públicas face às deficientes condições de saúde e segurança no local de trabalho.

5. O local de trabalho

O Decreto-Lei nº 347/93, de 1 de Outubro, define local de trabalho como todo o local destinado a implantação de postos de trabalho, situado quer em edifícios, quer em outros

locais da empresa ou de estabelecimento a que o trabalhador tenha acesso no exercício das suas funções.

5.1 O Local de Trabalho Administrativo

Os locais de trabalho administrativo são todos aqueles destinados à implantação de postos de trabalho associados ao desempenho de atividades administrativas, abrangendo todas as atividades que apresentem um contexto mais sedentário, atividades de comércio, escritório e de serviços, com ou sem atendimento ao público, bem como todas aquelas, de apoio e complementares a outras atividades, industriais, hospitalares, etc., na qual se desenvolvam tarefas administrativas.



Segundo Arlindo Moreira, 2010, na atividade administrativa as situações de risco que ocorrem com mais frequência são:

- *Riscos músculo-esqueléticos:* Produção de qualquer tipo de disfunção ou deficiência no sistema músculo-esquelético devido a posturas incorretas no local de trabalho ou por esforços inopinados, e que excedam a resistência do corpo;

- *Quedas ao mesmo nível:* usadas pela presença de pavimentos escorregadios, de ordem e limpeza, níveis de iluminação insuficientes, precariedade de espaço, obstáculos nos corredores, cabos de eletricidade em locais de passagem;
- *Quedas em altura:* causadas por escadas de acesso a um local que não está em boas condições de utilização: degraus em mau estado e não derrapantes, patamares escorregadios, má iluminação, utilização inadequada de suportes para subir a pontos mais altos que podem levar a quedas como uma cadeira mesa, uma caixa etc..., que não foram concebidos para o efeito;
- *Encarceramentos:* ocasionados pela queda de objetos volumosos, sobretudo em locais de armazenamento, economatos, arquivos gerais, etc., onde existem estantes e arquivadores em grande quantidade;
- *Eletrocussões/choques elétricos:* por contato direto com a corrente elétrica, nomeadamente por cabos elétricos descarnados, equipamento sem segurança de terra, curtos-circuitos em máquinas, etc...;
- *Radiações:* acontecem quando se produz uma radiação eletromagnética (ex.: uso de telemóvel);
- *Atropelamentos:* acontecimentos em que se entra violentamente em contacto com uma pessoa, um veículo, ou uma máquina em movimento, como é o caso de empilhadores em plena atividade de armazenamento;
- *Incêndios:* ocorrem normalmente em áreas não previstas devido às improvidências e às mais variadas causas;
- *Contatos térmicos:* sucedem quando dois corpos que se encontram a diferentes temperaturas entram em contato;

- *Projeções de partículas:* são normalmente produzidas a partir da propulsão de materiais contundentes de forma imprevista;
- *Salpicos:* acontecem com a projeção de gotas de alguma substância líquida de forma não prevista.

As referidas situações têm normalmente como consequências:

- ✓ Fraturas, golpes, cortes e hematomas;
- ✓ Distensões e entorses;
- ✓ Lesões músculo-esqueléticas dos membros inferiores e superiores;
- ✓ Lesões na coluna vertebral;
- ✓ Queimaduras e abrasões;
- ✓ Eletrocussão, por contacto com a eletricidade.

Nos locais de trabalho administrativos existem três dimensões de risco que importa destacar:

- ✓ **A QUALIDADE DO AR INTERIOR**
- ✓ **O AMBIENTE TÉRMICO**
- ✓ **RUÍDO**

Nos locais de trabalho administrativos existem três dimensões de risco que importa destacar:

A qualidade do ar interior

O desenvolvimento das condições de conforto nos locais de trabalho, nomeadamente mediante a instalação de equipamentos de climatização central, tem propiciado um número cada vez mais crescente de pessoas que se expõem ao ar através de sistemas de condicionamento e ventilação do ar por meios mecânicos, com consequências ao nível da qualidade do ar interior que se respira.

Segundo a American Society of Heating Refrigerating and Air-Conditioning Engineers, “entende-se por *qualidade aceitável do ar* aquele que não contenha substâncias contaminantes em quantidades tais que resultem nocivas para a saúde e cuja qualidade seja considerada satisfatória por, pelo menos, 80% das pessoas expostas no mesmo local de trabalho”.

A má qualidade do ar interior pode afetar a saúde dos colaboradores, manifestando-se mediante os seguintes sintomas: irritação dos olhos e da epiderme, dores de cabeça, secura da pele e/ou das mucosas, aparecimento de processos alérgicos, doenças infecciosas, nos olhos (irritação, comichão, lágrimas), nariz (comichão, mucosidade, gotejamentos, congestionamentos, espirros), garganta (dores inflamação secura), pulmões (sensação de aperto torácico, sensação de asfixia, tosse seca), cabeça (dores, sonolência, dificuldade de concentração, tonturas), cutâneos (eritema-rubor cutâneo-erupções, secura), para além de outras doenças mais graves como infeções pulmonares, asma, rinites, dermatoses, etc...., tendo como resultado mal-estar, stress, absentismo e perdas de produtividade.

O ambiente térmico

O ambiente térmico é determinado pelas características que condicionam o intercâmbio térmico do corpo humano com o ambiente em função da atividade da pessoa e do

isolamento da sua roupa, afetando a sensação de bem-estar dos ocupantes de um determinado espaço.

Como elementos influenciadores da sensação térmica temos a atividade desenvolvida, a vestimenta utilizada, a temperatura, a velocidade do ar, a humidade e a incidência solar, aspetos que podem condicionar o desempenho profissional, originando sonolência, a redução da destreza manual, conflituosidade entre colaboradores...

A temperatura do ar deve situar-se entre os 19 e os 22°C, enquanto a humidade relativa do ar deve estar situada entre 55% a 65% e a velocidade do ar deve ser cerca de 0,12m/s.

A organização do espaço do trabalho, a utilização de sistemas de persianas, a regulação permanente da temperatura, intensidade e sentido da ventilação, constituem por esta razão um fator determinante para a existência de conforto térmico adequado ao espaço de trabalho.

O ruído

O ambiente de escritório caracteriza-se por um conjunto típico de sons, habitualmente produzidos pelo sistema de ventilação e climatização, ascensores, equipamentos de escritório (telefone, computadores, fotocopiadoras, impressoras), conversas entre colaboradores, movimentos e deslocações, procedimentos administrativos (agafar, o teclar no pc) o bater descontrolado da porta, o ranger da cadeira, para não falar de outros que resultam de más práticas da convivência laboral em espaço aberto (open space) como o ouvir do rádio, conversa ao telemóvel, etc..., cuja proporção diretamente influem na direta dependência do volume de concentração de pessoas num determinado espaço e da forma como se encontram posicionadas.

O ruído atua através do ouvido sobre o sistema nervoso central e pode, ultrapassados determinados limites, produzir sequelas ao nível da audição, de transtornos psicofísicos, como a ansiedade, depressão, irritabilidade, náuseas, enxaquecas, cansaço crónico, insónias, doenças cardiovasculares, transtornos no sistema imunitário, variações de conduta (hostilidade, intolerância, agressividade).

Para garantir **boas práticas nos locais de trabalho administrativos**, o empregador deve implementar um conjunto de medidas para prevenir os efeitos lesivos sobre a saúde decorrentes do desenvolvimento de atividades em locais de trabalho administrativos, nomeadamente:

- ✓ Garantir a integridade, resistência e estabilidade de paredes, tetos, pavimentos, divisórias, janelas, portas, portões, escadas, etc...;
- ✓ Manter limpas, organizadas, desobstruídas e em bom estado de conservação os espaços de trabalho, espaços de armazenagem, vias de circulação e caminhos de fuga;
- ✓ Eliminar, ou sinalizar os desníveis e irregularidades nos pavimentos, obstáculos à circulação, tetos rebaixados e superfícies envidraçadas;
- ✓ Cumprir os requisitos legais na implantação de postos de trabalho: pé-direito, área e volume mínimo por trabalhador, largura das vias de circulação e dos caminhos de fuga e espaço entre postos de trabalho;
- ✓ Sistemas de iluminação artificial adequados às exigências da atividade nos espaços de trabalho, vias de circulação, caminhos de fuga e zonas de armazenagem e de arquivo;
- ✓ Sistemas de ventilação adequados aos locais de trabalho, caminhos de fuga e zonas de armazenagem e de arquivo;
- ✓ Organização e limpeza das zonas de armazenagem e de arquivo;

- ✓ Limpeza e desinfecção das instalações sanitárias;
- ✓ Disponibilizar meios de acesso em altura (escadas, escadotes, etc.) em bom estado de conservação;
- ✓ Rotinas de inspeção e manutenção periódicas de conservação do edifício e de elementos estruturais, instalações elétricas, sistemas de iluminação artificial, sistemas de ventilação e de climatização, mobiliário e equipamentos de trabalho, entre outros;
- ✓ Rotatividade dos trabalhadores e introdução de pausas na realização de tarefas;
- ✓ Promover a avaliação periódica dos riscos profissionais.

Espaço de trabalho

As dimensões dos locais de trabalho devem permitir que os trabalhadores realizem as suas tarefas em condições de segurança e saúde, tendo em conta:

✓ Área útil de trabalho

A **área útil mínima de trabalho** por trabalhador deverá ser **1,80m²**, após terem sido considerados os espaços ocupados por móveis, objetos, máquinas e vias de circulação, de acordo com a Portaria n.º 987/93, de 6 de Outubro, artigo 2.º.

✓ Cubagem mínima de ar

Segundo a Portaria n.º 987/93, de 6 de Outubro, artigo 2.º, a **cubagem de ar mínima por trabalhador** deverá ser **11,50m³**, podendo ser reduzida até 10,50m³.

✓ Instalação elétrica

Deve ser fiável e concebida de forma a não acarretar riscos de incêndio ou explosão e, segundo a Portaria n.º 987/93, de 6 de Outubro, artigo 3.º, deve respeitar a legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento de Segurança e Instalações de Utilização de Energia Elétrica.

✓ Iluminação

Segundo a referida Portaria, **deve dar-se primazia à iluminação natural** em relação à iluminação artificial e existir iluminação de emergência no caso de avarias. **A iluminação não deve também afetar a visão dos colaboradores, provocar encadeamento ou fadiga visual.**

✓ Temperatura e Humidade

De acordo com a Portaria n.º 987/93, de 6 de Outubro, artigo 7.º, a temperatura e humidade dos locais de trabalho deve ser adequada ao organismo humano tendo em conta os métodos de trabalho.

✓ Pavimentos, divisórias e janelas

De acordo com referida Portaria, os pavimentos devem estar fixos, antiderrapantes e sem inclinações ou saliências perigosas; as divisórias, quando transparentes ou translúcidas, devem estar sinalizadas com uma marca opaca, e a limpeza das janelas deve poder realizar-se sem perigo para os executantes da tarefa e para os colaboradores do meio envolvente.

✓ Portas e Portões

No caso das portas, estas devem ter em conta a natureza e tipo de utilização relativamente à posição, número, dimensão e materiais utilizados. De destacar que, de acordo com a

Portaria n.º 987/93, de 6 de Outubro, artigo 12.º, os portões destinados à circulação de veículos devem ser complementados por portas para peões.

Vias de circulação e emergência

As **vias de circulação para peões** devem ter no mínimo **1,2m de largura**, iluminação adequada, piso não escorregadio e resguardos laterais, caso haja perigo de queda em altura. Todas as vias de circulação e emergência devem estar **desobstruídas** e ter em conta o número, distribuição e dimensão do edifício.

Deteção e Proteção contra incêndios

Ainda segundo a mesma Portaria, os locais de trabalho devem estar equipados com dispositivos adequados à deteção e combate a incêndios de acordo com a dimensão e utilização do edifício, equipamentos, características físicas e químicas das substâncias presentes e número máximo de pessoas que se possam encontrar nas instalações. O material de combate deve estar acessível, sinalizado e em bom estado e os colaboradores devem estar instruídos sobre o seu funcionamento.

Neste momento existe já um vasto leque de normas que regula de forma exaustiva este domínio da prevenção e proteção contra incêndios, com destaque para o **Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, regulamentado pela Portaria n.º 1532/2008, de 28 de Dezembro, que regula o regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios.**

6. O Posto de Trabalho

Segundo o Instituto Nacional de Estatística, posto de trabalho define-se como o "(...) conjunto de tarefas destinadas à concretização de um objetivo pré-determinado, com aptidões, exigências e responsabilidades específicas e inseridas numa dada unidade

| Aprovado por: | Data de Aprovação: | Págs. |
|--|--------------------|----------|
| Despacho da Inspetora-Geral exarado na Informação n.º 563/2018 | 03/08/2018 | 27 de 43 |

organizacional, as quais, em determinado momento, não podem ser exercidas por mais de uma pessoa".

O posto de trabalho é considerado como "*(...) o espaço que o trabalhador ocupa quando desempenha uma tarefa, seja durante a totalidade do período laboral, seja através da utilização de vários locais.*" (FREITAS, 2011).

Torna-se, por isso, importante que o **posto de trabalho** esteja **bem dimensionado**, obedecendo a princípios da fisiologia e biometria, e de acordo com a tarefa a realizar, de forma a evitar ou pelo menos diminuir doenças relacionadas com as condições laborais. Entre elas enquadram-se as lesões lombares, as lesões por esforço repetitivo, problemas circulatórios, entre outros, sendo normalmente atribuídas à posição do pé por tempo excessivo, ao deficiente desenho das cadeiras, à iluminação insuficiente, entre outras causas.

O modo como o posto de trabalho é dimensionado irá determinar se a tarefa será variada ou repetitiva ou se irá proporcionar conforto ou obrigar a posições incómodas ao trabalhador.

O dimensionamento de um posto de trabalho pressupõe a recolha de informação nos seguintes campos:

- ✓ altura do plano de trabalho;
- ✓ altura do assento;
- ✓ espaço para pernas e pés;
- ✓ a colocação dos comandos;
- ✓ o raio de ação;
- ✓ o espaço de trabalho;
- ✓ as distâncias de segurança;

6.1 O posto de trabalho com Equipamentos Dotados de Visor (EDV)

Os Equipamentos Dotados de Visor (EDV) encontram-se presentes na maior parte dos locais de trabalho, podendo ser associados a vários problemas de saúde, entre os quais as perturbações músculo-esqueléticas e os problemas do foro oftalmológico, devido ao elevado grau de solicitação, quer dos órgãos visuais, quer do sistema músculo-esquelético.

A incorreta disposição dos EDVs no posto de trabalho está na origem da adoção de posturas de trabalho incorretas com influência sobre a saúde. A arrumação dos planos de trabalho e a disposição dos restantes componentes do sistema: teclado, rato, suporte para documentos, reveste-se de grande importância.

A iluminação dos locais de trabalho influencia a utilização de EDV. A iluminação, quer natural, quer artificial, pode promover situações de reflexos e de encandeamento, as quais interferem diretamente com os órgãos visuais dos trabalhadores e promovem a adoção de posturas de trabalho incorretas.

O trabalho com EDV encontra-se associado a um conjunto de efeitos na saúde que se fazem sentir, principalmente, a dois níveis:

SISTEMA VISUAL:

- ✓ Irritação, secura e fadiga ocular;
- ✓ Perda de acuidade visual;
- ✓ Dores de cabeça.

SISTEMA MUSCULO ESQUELÉTICA:

- ✓ Fadiga física e muscular;
- ✓ Desconforto e cansaço nas zonas cervical, dorsal e lombar;
- ✓ Perturbações músculo-esqueléticas (específicas das mãos e pulsos).

A legislação nacional vincula os empregadores a adotar medidas preventivas e de boas práticas para prevenir os efeitos nocivos sobre a saúde, decorrentes do trabalho com EDV nomeadamente:

- ✓ Aquisição de mobiliário de trabalho com as características ajustadas às exigências da atividade (mesa/balcão, cadeira, apoio para pés, suporte para papéis, etc.);
- ✓ Visor e superfícies do plano de trabalho e do teclado com características anti-reflexo;
- ✓ Correta disposição espacial de todos os componentes do posto de trabalho;
- ✓ Adequada colocação do visor, teclado e rato, sobre o plano de trabalho;
- ✓ Superfícies envidraçadas com sistemas de regulação e controlo de entrada de luz natural;
- ✓ Sistema de iluminação artificial adequado às exigências da atividade;
- ✓ Rotinas de inspeção e manutenção dos sistemas elétricos e de iluminação;
- ✓ Organização e arrumação dos locais de trabalho e promoção do espaço necessário para a realização das tarefas;
- ✓ Rotatividade dos trabalhadores no desenvolvimento de tarefas que envolvam a utilização de EDV;
- ✓ Introdução de pausas, durante a realização do trabalho com utilização de EDV;
- ✓ Promover a avaliação periódica dos riscos profissionais.

Fatores de risco dos equipamentos dotados de visor

Devido às características específicas do trabalho com equipamentos dotados de visor podem surgir várias situações de incomodidade e desconforto por parte do trabalhador, tendo estas origem, na maioria dos casos, nos seguintes fatores:

- ✓ Fatores ambientais (iluminação, clima, ruído);
- ✓ Fatores organizacionais (monotonia, pressão do tempo, complexidade da tarefa);
- ✓ Fatores ergonómicos (ex: mobiliário inadequado);
- ✓ Fatores pessoais (visão deficiente, dimensões corporais);

De acordo com a Direcção Geral de Saúde no "*Guia de Orientação para a Prevenção de Lesões Músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho*", essa classificação é feita de forma diferente.

Fatores de risco relacionados com a atividade de trabalho:

- ✓ postural ou posições corporais extremas
- ✓ aplicação de força
- ✓ repetitividade
- ✓ exposição a elementos mecânicos
- ✓ Fatores de risco individuais:
- ✓ idade
- ✓ sexo
- ✓ altura, peso e outras características antropométricas
- ✓ situação de saúde

Fatores de risco organizacionais/psicossociais:

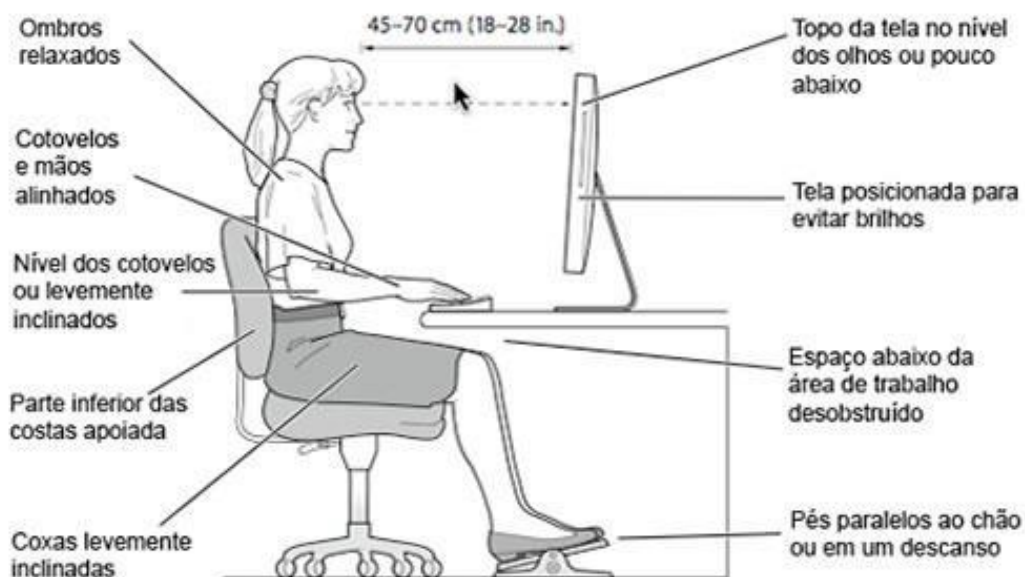
- ✓ ritmos intensos de trabalho
- ✓ monotonia das tarefas
- ✓ insuficiente suporte social
- ✓ modelo organizacional de produção

Para que o posto de trabalho com EDV contrarie estes fatores de risco necessita:

- ✓ Ter uma dimensão que permita mudanças de posição e movimentos de trabalho;
- ✓ Ter uma iluminação correta, com contraste adequado entre o ecrã e o ambiente, atendendo às características do trabalho e às necessidades visuais do utilizado;
- ✓ Estar instalado de forma que as fontes de luz não provoquem reflexos encandeaentes diretos, nem reflexos no visor;
- ✓ Respeitar os limites fixados para os valores de ruído, calor, radiações e humidade;
- ✓ As janelas devem estar equipadas com dispositivo ajustável que atenua a luz do dia;
- ✓ O software deve ser adaptado à tarefa a executar;
- ✓ O software deve ser de fácil utilização e atender aos conhecimentos do utilizador;
- ✓ Os sistemas devem fornecer aos utilizadores indicações sobre o seu funcionamento;
- ✓ Os sistemas devem apresentar a informação num formato e a um ritmo adaptados aos operadores.

Postos de trabalho com EDV





7. As Posturas de Trabalho

As posturas de trabalho mais vulgarmente adotadas são as posturas de pé e de sentado. Em ambos os casos, o grau de solicitação muscular, o ritmo e as características das tarefas desempenhadas afectam o tipo e a extensão das lesões músculo-esqueléticas geradas.

A postura de trabalho mais exigente é a postura de pé visto implicar, à partida, uma maior utilização de força muscular, isto é, uma maior sobrecarga sobre os músculos dos membros inferiores. A postura de sentado também acarreta condições desfavoráveis.

A adoção de **más posturas de trabalho** provoca os seguintes efeitos:

- Lesões músculo-esqueléticas dos membros superiores, pescoço e ombros: síndrome cervical, tendinites, etc...;
- Lesões músculo-esqueléticas específicas das mãos, pulsos, braço e cotovelo: tendinites, síndrome do túnel cárpico, epicondilite, etc...;
- Lesões músculo-esqueléticas dos membros inferiores: bursite, entorses, etc...;

- Lesões na coluna vertebral: cervicalgias, lombalgias, dorsalgias, hérnia discal, dor ciática.

O empregador deve implementar um conjunto de medidas preventivas e de boas práticas para prevenir os efeitos nocivos sobre a saúde decorrentes da adoção de posturas de trabalho incorretas:

- ✓ Aquisição de mobiliário de trabalho com as características ajustadas às exigências da atividade (mesa / balcão, cadeira, apoio para pés, suporte para papéis, etc...);
- ✓ Correta disposição espacial de todos os componentes do posto de trabalho;
- ✓ Adequada colocação de EDV – visor, teclado e rato, sobre o plano de trabalho;
- ✓ Cadeiras de trabalho estáveis, que permitam regular o assento em altura e o espaldar em altura, bem como a inclinação, face à postura de trabalho correta a adotar;
- ✓ Superfície / plano de trabalho que permita o ajuste em altura;
- ✓ Apoio de pés para postos de trabalho, em que as cadeiras de trabalho ou características anatómicas dos trabalhadores, não permitam apoiar os pés sobre o pavimento;
- ✓ Organização e arrumação dos locais de trabalho e promoção do espaço necessário para a realização das tarefas;
- ✓ Rotatividade dos trabalhadores e introdução de pausas em tarefas que envolvam elevada sobrecarga do sistema músculo-esquelético;
- ✓ Equipamentos de trabalho que minimizem a adoção de posturas incorretas de trabalho;
- ✓ Manutenção da integridade física dos componentes de trabalho;
- ✓ Realização de breves exercícios de relaxamento e de descontração muscular;
- ✓ Promover a avaliação periódica dos riscos profissionais.

8. A Movimentação Manual de Cargas (MMC)

A movimentação manual de cargas (MMC) faz parte do dia-a-dia, sendo transversal a todas as atividades profissionais e traduz-se na operação de elevação, transporte ou sustentação de uma carga, por um ou mais trabalhadores, que, devido às suas

características ou a condições desfavoráveis, comporte riscos para os mesmos, nomeadamente na região dorso-lombar.

As **características da carga** influenciam a MMC na medida em que esta pode:

- ✓ Ser demasiado volumosa e difícil de agarrar;
- ✓ Ser instável e estar em desequilíbrio;
- ✓ Ser demasiado pesada;
- ✓ Apresentar características exteriores que provoquem lesões (p.ex.: superfícies cortantes).

O **esforço físico exigido** na MMC afeta a segurança e a saúde, uma vez que este pode ser:

- ✓ Excessivo;
- ✓ Implicar movimentos de torção e inclinação do tronco;
- ✓ Implicar a movimentação brusca da carga;
- ✓ Induzir a adoção de posturas instáveis;
- ✓ Repetitivo e prolongado.

Os **fatores individuais** também afectam a MMC, principalmente:

- ✓ A idade;
- ✓ A aptidão e capacidade físicas;
- ✓ A obesidade;
- ✓ pré-existência de antecedentes clínicos dos trabalhadores.

A movimentação manual de cargas também pode provocar **efeitos perniciosos**:

- ✓ Fadiga física e muscular;
- ✓ Afeções do sistema cardio-respiratório;
- ✓ Lesões músculo-esqueléticas dos membros inferiores e superiores: desgaste de articulações, distensões, rotura de ligamentos, entorses, etc.;

- ✓ Lesões na coluna vertebral: cervicalgias, lombalgias, dorsalgias, hérnia disciais, dor ciática, etc...

O empregador deve implementar um conjunto de medidas preventivas e de boas práticas para prevenir os efeitos nocivos sobre a saúde decorrentes da incorreta movimentação manual de cargas:

Definir procedimentos para avaliação da carga a movimentar e o método mais correcto a implementar;

- ✓ Manter limpas, desobstruídas e em bom estado de conservação as vias de circulação;
- ✓ Pavimentos anti-derrapantes;
- ✓ Eliminar desníveis e irregularidades nos pavimentos;
- ✓ Sinalizar desníveis nos pavimentos e obstáculos nas vias de circulação;
- ✓ Sistema de iluminação artificial adequado às exigências da atividade;
- ✓ Organização e limpeza das zonas de armazenagem e de arquivo;
- ✓ Ventilação dos locais de trabalho;
- ✓ Utilização preferencial de equipamentos de movimentação mecânica de cargas;
- ✓ Utilização de equipamentos de tração para o transporte de volumes pesados;
- ✓ Adquisição de suportes / plataformas para o alcance a planos elevados;
- ✓ Organização e arrumação dos locais de trabalho e promoção do espaço necessário para a realização das tarefas de MMC;
- ✓ Rotatividade dos trabalhadores e introdução de pausas em tarefas que envolvam elevada sobrecarga do sistema músculo-esquelético;
- ✓ Equipamentos de trabalho que minimizem a adoção de posturas incorretas e em esforço na movimentação manual de cargas;
- ✓ Manutenção da integridade física dos componentes de trabalho;

- ✓ Realização de breves exercícios de relaxamento e de descontração muscular;
- ✓ Utilização complementar de equipamentos de proteção individual (EPI);
- ✓ Promover a avaliação periódica dos riscos profissionais.

9. As lesões músculo-esqueléticas (LME)



As lesões músculo-esqueléticas (LME) são o conjunto de doenças, com carácter cumulativo, causadas ou agravadas pela atividade profissional e resultantes da exposição repetida a posturas e esforços intensos, ao longo de um período de tempo prolongado, podendo afetar os sistemas muscular, esquelético e circulatório.

No conjunto dos 27 Estados-membros da UE, as perturbações músculo-esqueléticas constituem o mais comum problema de saúde relacionado com a atividade profissional.

Estas doenças, que incluem a síndrome do túnel cárpico, representavam 59 % de todas as doenças reconhecidas, abrangidas pelas Estatísticas Europeias de Doenças Profissionais em 2005.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) revelou em 2009, que as perturbações músculo-esqueléticas eram responsáveis por mais de 10 % de todos os anos perdidos por invalidez.

Em Portugal, no que se refere a manifestação clínica, as doenças músculo-esqueléticas são no seu conjunto as doenças profissionais com maior incidência: representam cerca de 67% do total, seguidas dos casos de surdez profissional que representam cerca de 13%.

10. Principais normas legais

Nos termos do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde; ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas e a assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.

Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente: a fixação dos limites da duração do trabalho; a especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem atividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas e a proteção das condições de trabalho e dos trabalhadores estudantes.

O artigo 64º da CRP, por sua vez, estabelece que todos têm direito à proteção da saúde e o dever de a defender e promover pela melhoria sistemática das condições de trabalho, incumbindo prioritariamente ao Estado garantir o acesso de todos os cidadãos, independentemente da sua condição económica, aos cuidados da medicina preventiva, curativa e de reabilitação.

Entretanto o Estado foi desenvolvendo legislação sobre esta matéria, nomeadamente através do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro, com as alterações produzidas pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de Abril e pela Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto, que veio dar cumprimento à Convenção n.º155 da OIT e assegurar a transposição para a ordem jurídica

| Aprovado por: | Data de Aprovação: | Págs. |
|--|--------------------|----------|
| Despacho da Inspetora-Geral exarado na Informação n.º 563/2018 | 03/08/2018 | 38 de 43 |

interna da Diretiva 89/391/CEE, de 12 de junho, a qual era também aplicável à Administração Pública.

Visando aproximar Portugal dos padrões da UE em matéria de sinistralidade laboral e contribuir para melhorar de forma gradual, sustentada e continuada, os níveis de saúde e bem-estar dos trabalhadores, o Estado, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/2008, de 1 de abril, concretizou a sua política global para o período de 2008-2012 através da Estratégia Nacional para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho.

A Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho, aprovada no âmbito do Conselho Nacional para a Higiene e Segurança no Trabalho (CNHST), para o período 2008-2012, surgiu na sequência da aprovação, pelas instâncias da União Europeia (UE), de uma nova Estratégia de Segurança e Saúde no Trabalho, para o período 2007-2012.

Posteriormente, foi esta matéria objeto de maior densificação legislativa, em especial no que concerne à Administração Pública, através da aprovação, pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), cujos regime e regulamento adaptavam toda a matéria relativa à SHST às especificidades do setor público.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), o enquadramento legal vigente da SHST para o setor público reporta-se atualmente à Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, atualizada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e da saúde no trabalho que veio revogar expressamente o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro, vindo também regulamentar o normativo legal entretanto criado com a entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, e que estabelece os princípios gerais em matéria de SST (art.ºs 281.º a 284.º).

Com a vigência desta nova lei, que veio abranger toda a matéria laboral relativa aos trabalhadores com vínculo de emprego público, o legislador veio aproximar o setor público

ao setor privado, utilizando o regime da subsidiariedade relativamente ao Código do Trabalho em diversas matérias, entre as quais a promoção da segurança e saúde no trabalho, incluindo a prevenção, e o regime das comissões de trabalhadores, associações sindicais e representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde.

Conforme resulta do artigo 120.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, no que diz respeito ao setor público, aguarda-se que seja publicado o diploma legal que virá regular esta matéria para a administração pública, o que, segundo julgamos saber, ocorrerá em breve, como foi patente na aprovação em Conselho de Ministros em dia 10 de Setembro de 2015 da nova estratégia de Segurança e Saúde no Trabalho 2015/2020, de que resultou na publicação em 18 de setembro de 2015, da **Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015**, a qual se assume como instrumento de política global para a promoção da segurança e saúde no trabalho no período compreendido entre 2015 e 2020, constituindo o pano de fundo para as alterações legais para a regulação desta matéria no seio da administração pública.

10.1 Principais diplomas legais reguladores da segurança e saúde no trabalho

Existe hoje uma multiplicidade de normas que regulam a segurança e saúde no trabalho mas podemos destacar algumas, às quais já aludimos, cujo campo de aplicação se revela de primordial importância para a atividade dos tribunais, de entre as quais:

- ✓ A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro, com as atualizações introduzidas pelo DL n.º 88/2015, de 28/05, pela Lei n.º 146/2015, de 09/09 e pela Lei n.º 28/2016, de 23/08, aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;
- ✓ O Decreto-Lei n.º 243/86 de 20 de agosto, que aprova o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritório e Serviços;

| Aprovado por: | Data de Aprovação: | Págs. |
|--|--------------------|----------|
| Despacho da Inspetora-Geral exarado na Informação n.º 563/2018 | 03/08/2018 | 40 de 43 |

- ✓ O Decreto-Lei n.º 347/93, de 1 de outubro, que transpõe para o direito interno a Diretiva n.º 89/654/CEE, do Conselho, de 30 de Novembro, regulamentado pela Portaria n.º 987/93, de 6 de outubro, refere-se às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes aos locais de trabalho;

- ✓ O Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/270/CEE, do Conselho, de 29 de Maio, cujas normas técnicas de execução foram estabelecidas pela Portaria n.º 989/93, de 6 de outubro relativamente às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor;

- ✓ Decreto-Lei n.º 330/93, de 25 de setembro, relativo às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes à movimentação manual de cargas que comportem riscos, nomeadamente na região dorso-lombar, para os trabalhadores.

- ✓ Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, regulamentado pela Portaria n.º 1532/2008, de 28 de Dezembro, que regulam o regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios.

11. Nota Final:

Um sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho eficaz pressupõe o compromisso e envolvimento de todas as pessoas que trabalhem para a organização ou sob seu controlo. Esse compromisso deve partir da gestão ao seu mais alto nível, que deve estabelecer a política de segurança e saúde no trabalho da organização, assegurar que o sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho é implementado e que todos os intervenientes saibam “quem faz o quê”, “quando” e “como” (APCER, 2010).

A implementação de um sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho permite a um organismo avaliar, gerir e fazer tudo o que tiver ao seu alcance para diminuir os riscos e perigos existentes nos locais de trabalho, através da definição de uma metodologia integrada nas operações de gestão.

Nesse sentido, encontram-se implementadas as seguintes medidas:

Celebrado um contrato de Prestação de Serviços de Assistência Técnica que tem por objeto disponibilizar serviços especializados e qualificados na manutenção das instalações e equipamento, gestão da energia, controle da higiene e segurança e, semestralmente, é realizada uma inspeção às instalações e equipamentos da IGAS, concorrendo os relatórios para a tomada de iniciativas que permitem uma redução de riscos; e

Celebrado um contrato de prestação de serviços, para Serviços Saúde e Segurança no Trabalho e, por via dele, são realizados consultas e exames de saúde aos trabalhadores e, realizadas vistorias às Instalações e Equipamentos, com posterior elaboração de relatórios, os quais permitem aferir da necessidade de intervenção, procurando-se, assim, garantir o bem-estar social, mental e físico dos seus trabalhadores.

No futuro, a IGAS tem como objetivo - atingir níveis ainda mais elevados no que respeita à matéria de segurança e saúde no trabalho - e tudo fará para o superar.

12. Bibliografia

- Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, 1996, Organização Internacional do Trabalho – Introduction to Occupational Health and Safety;
- Freitas, Luís Conceição, 2011 – Manual de Segurança e Saúde do Trabalho. Lisboa, Edições Sílabo Lda, 2011;
- Moreira, Arlindo – Manual Prático Segurança e Saúde no Trabalho em Ambiente de Escritório, Editora Lidel;
- Cabral, Fernando – Manual de Prevenção de Riscos Profissionais - Verlag Dashofer;
- Quintas, Paulo – Manual de Direito da Segurança e Saúde no Trabalho - Coleção Manuais Profissionais 2014 - 3ª Edição.

Aprovado por:

Despacho da Inspetora-Geral
exarado na Informação nº
563/2018

Data de Aprovação:

03/08/2018

Págs.

43 de 43