

ESTUDO DE INVESTIGAÇÃO APLICADA – A SEGURANÇA E SAÚDE NO  
TRABALHO NO CANAL HORECA

ASSOCIAÇÃO DA HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E SIMILARES DE PORTUGAL -  
AHRESP

**Nº7/2012**

“Esta publicação, com o trabalho que descreve, foi financiada pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT). O seu conteúdo, incluindo quaisquer opiniões e/ou conclusões expressas, é da responsabilidade dos seus autores e não reflete necessariamente a política e a posição da ACT.”

## Ficha Técnica

### Projeto:

Estudo de Investigação Aplicada: A Segurança e Saúde no Trabalho no Canal HORECA – Hotelaria, Restauração e Bebidas

### Financiador:

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Avenida Casal Ribeiro, n.º 18-A

1000-092 Lisboa

[www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)

### Promotor:

AHRESP – Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal

Avenida Duque d'Ávila, n.º 75

1049-011 Lisboa

[www.ahresp.pt](http://www.ahresp.pt)

### Executor:

idtour – unique solutions, lda.

campus universitário de santiago, edifício 1

3810-193 Aveiro

[www.idtour.pt](http://www.idtour.pt)

### Coordenação Técnico-Científica:

Carlos Costa

### Equipa de Projeto:

José Mendes

Isabel Martins

Miguel Brás

Tânia Ventura

## Índice

|         |  |     |
|---------|--|-----|
| I.      | A Segurança e Saúde no Trabalho  | 1   |
| II.     | Exigências em matéria segurança e saúde no trabalho  | 7   |
| III.    | Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho  | 11  |
| III.1.  | A gestão da segurança e saúde no trabalho  | 11  |
| III.2.  | Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho (segundo as normas OHSAS 18001/NP 4397) | 12  |
| III.3.  | Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho nas empresas de pequena dimensão (PME) | 16  |
| III.4.  | Avaliação e prevenção de riscos  | 17  |
| IV.     | A Medicina do Trabalho   | 24  |
| V.      | Inquérito europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes – ESENER (EU- OSHA)          | 25  |
| VI.     | O Setor da Hotelaria e Restauração   | 32  |
| VI.1.   | O setor da Hotelaria e Restauração na Europa – principais características                  | 32  |
| VI.2.   | Condições de trabalho no setor da hotelaria e restauração                                  | 34  |
| VI.2.1. | Condições de trabalho no setor da hotelaria e restauração na Europa                        | 34  |
| VI.2.2. | O setor da Hotelaria e Restauração em Portugal   | 35  |
| VI.3.   | Fatores de risco e medidas de prevenção no setor da Hotelaria e Restauração                | 36  |
| VII.    | Boas Práticas – Hotelaria e Restauração / Canal HORECA                                     | 62  |
| VIII.   | Inquérito por Questionário – Canal HORECA  | 72  |
| VIII.1. | Estrutura do instrumento de notação e metodologia  | 72  |
| VIII.2. | Análise empírica – principais resultados   | 76  |
| VIII.3. | Conclusões   | 123 |
| IX.     | Resumo   | 125 |
| X.      | Bibliografia   | 127 |
| ANEXOS  |  |     |

## Índice de Figuras

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1.</b> Vantagens da segurança e saúde no trabalho                           | 3  |
| <b>Figura 2.</b> Efeitos e resultados da promoção da segurança e da saúde no trabalho | 6  |
| <b>Figura 3.</b> Sistema de gestão – fases principais                                 | 13 |

## Índice de Gráficos

|   |    |
|---|----|
| <b>Gráfico 1.</b> Subsetor de atividade da empresa – Canal HORECA   | 76 |
| <b>Gráfico 2.</b> Sede da empresa, Região NUT II - Canal HORECA   | 76 |
| <b>Gráfico 3.</b> Ano de início da atividade – Canal HORECA   | 76 |
| <b>Gráfico 4.</b> Ano de início da atividade – Canal HORECA   | 77 |
| <b>Gráfico 5.</b> Dimensão da empresa – Unidades de Alojamento  | 77 |
| <b>Gráfico 6.</b> Dimensão da empresa – Estabelecimentos de Bebidas   | 77 |
| <b>Gráfico 7.</b> Dimensão da empresa – Estabelecimentos de Restauração   | 77 |
| <b>Gráfico 8.</b> Empresa associada da AHRESP   | 78 |
| <b>Gráfico 9.</b> Principais preocupações da empresa com a SST- riscos profissionais<br>– Canal HORECA                        | 79 |
| <b>Gráfico 10.</b> Principais preocupações da empresa com a SST - riscos psicossociais<br>– Canal HORECA                      | 79 |
| <b>Gráfico 11.</b> Principais preocupações da empresa com a SST - riscos profissionais<br>– Unidades de Alojamento            | 80 |
| <b>Gráfico 12.</b> Principais preocupações da empresa com a SST - riscos psicossociais<br>- Unidades de Alojamento            | 80 |
| <b>Gráfico 13.</b> Principais preocupações da empresa com a SST - riscos profissionais<br>– Estabelecimentos de Restauração   | 81 |
| <b>Gráfico 14.</b> Principais preocupações da empresa com a SST - riscos psicossociais<br>Estabelecimentos de Restauração     | 81 |
| <b>Gráfico 15.</b> Principais preocupações da empresa com a SST, dimensão da empresa<br>- riscos profissionais – Canal HORECA | 82 |
| <b>Gráfico 16.</b> Principais preocupações da empresa com a SST, dimensão da empresa<br>- riscos psicossociais – Canal HORECA | 82 |
| <b>Gráfico 17.</b> Razões para abordar as questões associadas à SST - Canal HORECA  | 83 |
| <b>Gráfico 18.</b> Dificuldades em lidar com as questões de SST- Canal HORECA   | 83 |
| <b>Gráfico 19.</b> Razões para abordar as questões associadas à SST, subsectores de atividade<br>– Canal HORECA               | 84 |
| <b>Gráfico 20.</b> Dificuldades em lidar com as questões de SST, subsectores de atividade<br>– Canal HORECA                   | 84 |
| <b>Gráfico 21.</b> Razões para abordar as questões associadas à SST, dimensão da empresa                                      |    |

|  |    |
|--|----|
| – Canal HORECA   | 85 |
| <b>Gráfico 22.</b> Dificuldades em lidar com as questões de SST, dimensão da empresa   |    |
| – Canal HORECA   | 85 |
| <b>Gráfico 23.</b> Importância atribuída às questões de SST  | 85 |
| <b>Gráfico 24.</b> Importância atribuída às questões de SST, subsectores de atividade  |    |
| – Canal HORECA   | 86 |
| <b>Gráfico 25.</b> Importância atribuída às questões de SST, dimensão da empresa   |    |
| – Canal HORECA   | 86 |
| <b>Gráfico 26.</b> Representante dos trabalhadores para a SST – Canal HORECA   | 86 |
| <b>Gráfico 27.</b> Representante dos trabalhadores para a SST, subsectores de atividade  |    |
| - Canal HORECA   | 87 |
| <b>Gráfico 28.</b> Representante dos trabalhadores para a SST, dimensão da empresa   |    |
| – Canal HORECA   | 87 |
| <b>Gráfico 29.</b> Existência de uma política para a SST – Canal HORECA  | 87 |
| <b>Gráfico 30.</b> Impacto da política para a SST – empresas do canal HORECA com uma política documentada, sistema de gestão ou plano de ação em SST                             | 88 |
| <b>Gráfico 31.</b> Objetivos da política para a SST – empresas do canal HORECA com uma política documentada, sistema de gestão ou plano de ação em SST                           | 88 |
| <b>Gráfico 32.</b> Motivos da ausência de uma política para a SST – empresas do canal HORECA que não possuem uma política documentada, sistema de gestão ou plano de ação em SST | 89 |
| <b>Gráfico 33.</b> Existência de uma política para a SST, dimensão da empresa – Canal HORECA   | 89 |
| <b>Gráfico 34.</b> Impacto da política em SST, dimensão da empresa – Canal HORECA  | 90 |
| <b>Gráfico 35.</b> Motivo da ausência de uma política, dimensão da empresa – Canal HORECA  | 90 |
| <b>Gráfico 36.</b> Questões de SST discutidas nas reuniões da empresa ao nível da gestão   |    |
| - Canal HORECA   | 91 |
| <b>Gráfico 37.</b> Questões de SST discutidas nas reuniões da empresa ao nível da gestão, subsectores de atividade - Canal HORECA  | 91 |
| <b>Gráfico 38.</b> Questões de SST discutidas nas reuniões da empresa, dimensão da empresa   |    |
| - Canal HORECA   | 91 |
| <b>Gráfico 39.</b> Questões de SST discutidas com os trabalhadores ou seus representantes, em que fases do processo - Canal HORECA   | 92 |
| <b>Gráfico 40.</b> Questões de SST discutidas com os trabalhadores ou seus representantes, dimensão da empresa - Canal HORECA  | 92 |
| <b>Gráfico 41.</b> Identificação dos perigos e avaliação dos riscos, medidas adotadas para minimizar e controlar os riscos- Canal HORECA   | 93 |
| <b>Gráfico 42.</b> Medidas adotadas para controlar e minimizar os riscos, subsectores de atividade   |    |
| – Canal HORECA   | 94 |
| <b>Gráfico 43.</b> Identificação dos perigos e avaliação de riscos, dimensão da empresa  |    |
| - Canal HORECA   | 94 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Gráfico 44.</b> Avaliação de riscos e representante dos trabalhadores – Canal HORECA  | 95  |
| <b>Gráfico 45.</b> Avaliação de riscos e representante dos trabalhadores, dimensão da empresa – Canal HORECA   | 95  |
| <b>Gráfico 46.</b> Quem presta os serviços de SST na empresa – Canal HORECA  | 96  |
| <b>Gráfico 47.</b> Quem presta os serviços de SST na empresa, dimensão da empresa – Canal HORECA   | 96  |
| <b>Gráfico 48.</b> Tipo de serviços de SST que utiliza na empresa (internos ou contratados externamente) - Canal HORECA  | 96  |
| <b>Gráfico 49.</b> Tipo de serviços de SST que utiliza na empresa (internos ou contratados externamente), subsectores de atividade – Canal HORECA  | 97  |
| <b>Gráfico 50.</b> Tipo de serviços de SST que utiliza na empresa (internos ou contratados externamente), dimensão da empresa – Canal HORECA   | 97  |
| <b>Gráfico 51.</b> Tipo de serviços de SST que utiliza na empresa (prestados na própria empresa por um trabalhador designado) / (prestados por empresas externas especializadas)                           | 98  |
| <b>Gráfico 52.</b> Número de ocorrências das empresas que recorrem a empresas externas para prestarem os serviços de segurança e saúde no trabalho   | 98  |
| <b>Gráfico 53.</b> Empresas com trabalhadores com menos de 18 anos e trabalhadores com mais de 50 anos   | 99  |
| <b>Gráfico 54.</b> Serviço de saúde no trabalho  | 99  |
| <b>Gráfico 55.</b> Custo por exame médico  | 99  |
| <b>Gráfico 56.</b> Valor médio, do exame médico, por trabalhador   | 100 |
| <b>Gráfico 57.</b> Custo da anuidade   | 100 |
| <b>Gráfico 58.</b> Valor médio, da anuidade, por trabalhador   | 100 |
| <b>Gráfico 59.</b> Anuidade do serviço de segurança no trabalho  | 101 |
| <b>Gráfico 60.</b> Valor médio, da anuidade, por trabalhador   | 101 |
| <b>Gráfico 61.</b> A anuidade do serviço de segurança no trabalho inclui avaliação de riscos?  | 101 |
| <b>Gráfico 62.</b> Plano de ação para promover a SST - Canal HORECA  | 102 |
| <b>Gráfico 63.</b> Motivos para a consulta, partilha e envolvimento dos trabalhadores na promoção de medidas de SST refletidas no plano de ação  | 102 |
| <b>Gráfico 64.</b> Limitações para a consulta, partilha e envolvimento dos trabalhadores na promoção de medidas de SST refletidas no plano de ação   | 103 |
| <b>Gráfico 65.</b> Plano de ação, consulta e envolvimento dos trabalhadores, subsectores de atividade – Canal HORECA   | 103 |
| <b>Gráfico 66.</b> Plano de ação, consulta e envolvimento dos trabalhadores, dimensão da empresa – Canal HORECA  | 104 |
| <b>Gráfico 67.</b> A empresa adota (ou já teve que adotar) medidas específicas para lidar com os riscos psicossociais (fator relevante que implica diretamente a produtividade do trabalho) - Canal HORECA | 104 |
| <b>Gráfico 68.</b> Medidas adotadas - empresas do canal HORECA que adotam medidas para lidar   |     |

|  |     |
|--|-----|
| com os riscos psicossociais  | 105 |
| <b>Gráfico 69.</b> Eficácia das medidas adotadas   | 105 |
| <b>Gráfico 70.</b> A empresa adota (ou já teve que adotar) medidas específicas para lidar com os riscos psicossociais, dimensão da empresa – Canal HORECA                                  | 106 |
| <b>Gráfico 71.</b> A empresa toma medidas se cada funcionário trabalhar durante muitas horas ou tem horários irregulares – Canal HORECA  | 106 |
| <b>Gráfico 72.</b> A empresa toma medidas se cada funcionário trabalhar durante muitas horas ou tem horários irregulares, subsetores de atividade – Canal HORECA                           | 107 |
| <b>Gráfico 73.</b> Medidas adotadas se cada funcionário trabalhar durante muitas horas ou tem horários irregulares – Canal HORECA  | 107 |
| <b>Gráfico 74.</b> Razões para não adotar medidas se cada funcionário trabalhar durante muitas horas ou tem horários irregulares – Canal HORECA  | 108 |
| <b>Gráfico 75.</b> A empresa toma medidas se cada funcionário trabalhar durante muitas horas ou tem horários irregulares dimensão da empresa – Canal HORECA                                | 108 |
| <b>Gráfico 76.</b> Comparado com as outras questões ligadas à SST, qual a dificuldade em lidar com os riscos psicossociais? - Canal HORECA   | 108 |
| <b>Gráfico 77.</b> Dificuldade em lidar com os riscos psicossociais, subsetores de atividade - Canal HORECA  | 109 |
| <b>Gráfico 78.</b> Dificuldade em lidar com os riscos psicossociais, dimensão da empresa - Canal HORECA  | 109 |
| <b>Gráfico 79.</b> Existe na empresa uma organização da emergência - Canal HORECA  | 109 |
| <b>Gráfico 80.</b> Razões para a ausência de uma organização de emergência na empresa - Canal HORECA   | 110 |
| <b>Gráfico 81.</b> Existe na Empresa uma Organização da Emergência, dimensão da empresa – Canal HORECA   | 110 |
| <b>Gráfico 82.</b> Das 35 horas de formação obrigatórias, quais as áreas de maior relevância para a empresa – Canal HORECA   | 110 |
| <b>Gráfico 83.</b> Das 35 horas de formação obrigatórias, quais as áreas de maior relevância para a empresa, subsetor de atividade – Canal HORECA  | 111 |
| <b>Gráfico 84.</b> Os locais de trabalho são verificados regularmente de modo a avaliar os riscos ou enquanto medida preventiva das condições de SST – Canal HORECA                        | 111 |
| <b>Gráfico 85.</b> Os locais de trabalho são verificados regularmente de modo a avaliar os riscos ou enquanto medida preventiva das condições de SST, subsetor de atividade – Canal HORECA | 111 |
| <b>Gráfico 86.</b> Os locais de trabalho são verificados regularmente de modo a avaliar os riscos ou enquanto medida preventiva das condições de SST, dimensão da empresa – Canal HORECA   | 112 |
| <b>Gráfico 87.</b> Quem realiza a avaliação de riscos ou a verificação dos locais de trabalho  | 112 |
| <b>Gráfico 88.</b> Normalmente, ocorre em que ocasiões   | 112 |
| <b>Gráfico 89.</b> Quem realiza a avaliação de riscos ou a verificação dos locais de trabalho,   |     |



|  |     |
|--|-----|
| subsetores de atividade  | 113 |
| <b>Gráfico 90.</b> Normalmente ocorre em que ocasiões, subsetores de Atividade   | 113 |
| <b>Gráfico 91.</b> Quem realiza a avaliação de riscos ou a verificação dos locais de trabalho, dimensão da empresa                       | 114 |
| <b>Gráfico 92.</b> Normalmente ocorre em que ocasiões, dimensão da empresa   | 114 |
| <b>Gráfico 93.</b> Áreas objeto de avaliação ou verificações regulares   | 115 |
| <b>Gráfico 94.</b> Áreas objeto de avaliação ou verificações regulares, dimensão da empresa  | 115 |
| <b>Gráfico 95.</b> Medidas adotadas no seguimento das avaliações ou verificações   | 115 |
| <b>Gráfico 96.</b> Medidas adotadas no seguimento das avaliações ou verificações, subsetores de atividade                                | 116 |
| <b>Gráfico 97.</b> Medidas adotadas no seguimento das avaliações ou verificações, dimensão da empresa                                    | 116 |
| <b>Gráfico 98.</b> Motivos para que as avaliações ou verificações não sejam realizadas regularmente                                      | 117 |
| <b>Gráfico 99.</b> Motivos para que as avaliações ou verificações não sejam realizadas regularmente, subsetores de atividade             | 117 |
| <b>Gráfico 100.</b> Motivos para que as avaliações ou verificações não sejam realizadas regularmente, dimensão da empresa                | 118 |
| <b>Gráfico 101.</b> Investigação e análise das causas dos acidentes, incidentes ou doença, ocorridos – Canal HORECA                      | 118 |
| <b>Gráfico 102.</b> Investigação e análise das causas dos acidentes, incidentes ou doença, ocorridos, dimensão da empresa – Canal HORECA | 118 |
| <b>Gráfico 103.</b> Análise das causas de absentismo/ ausência por acidente ou doença – Canal HORECA                                     | 119 |
| <b>Gráfico 104.</b> Análise das causas de absentismo/ ausência por acidente ou doença, dimensão da empresa – Canal HORECA                | 119 |
| <b>Gráfico 105.</b> Avaliação regular da saúde dos trabalhadores com recurso a exames médicos – Canal HORECA                             | 119 |
| <b>Gráfico 106.</b> Avaliação regular da saúde dos trabalhadores com recurso a exames médicos, dimensão da empresa – Canal HORECA        | 120 |
| <b>Gráfico 107.</b> Tipologia de exames médicos mais importantes – Canal HORECA  | 120 |
| <b>Gráfico 108.</b> Visita da inspeção do trabalho (últimos 3 anos) – Canal HORECA   | 121 |
| <b>Gráfico 109.</b> Visita da inspeção do trabalho (últimos 3 anos), subsetores de atividade – Canal HORECA                              | 121 |
| <b>Gráfico 110.</b> Tipologia e áreas em que foram detetadas inconformidades... Que tipo de medidas foram tomadas? – Canal HORECA        | 121 |
| <b>Gráfico 111.</b> Recorre a fontes de informação externas – Canal HORECA   | 122 |

## Índice de Quadros

|   |    |
|---|----|
| <b>Quadro 1.</b> Obrigatoriedades legais – Lei nº 102/2009, de 10 de setembro   | 8  |
| <b>Quadro 2.</b> Avaliação de riscos - EU-OSHA  | 22 |
| <b>Quadro 3.</b> Avaliação de riscos – Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho - Lei nº102/2009 de 10 de setembro  | 23 |
| <b>Quadro 4.</b> Condições de trabalho nos setores da Hotelaria, Restauração & Bebidas (HORECA) – riscos (físicos e psicológicos) provenientes do meio envolvente ao posto de trabalho (ambiente de trabalho) | 36 |
| <b>Quadro 5.</b> Condições de trabalho nos setores da Hotelaria, Restauração & Bebidas (HORECA) – riscos (físicos e psicológicos) provenientes de produtos manuseados   | 38 |
| <b>Quadro 6.</b> Condições de trabalho nos setores da Hotelaria, Restauração & Bebidas (HORECA) – riscos (físicos e psicológicos) provenientes da organização do trabalho                                     | 39 |
| <b>Quadro 7.</b> Condições de trabalho nos setores da Hotelaria, Restauração & Bebidas (HORECA) – riscos (físicos e psicológicos) provenientes da ação do trabalhador   | 40 |
| <b>Quadro 8.</b> Condições de trabalho nos setores da Hotelaria, Restauração & Bebidas (HORECA) – provenientes do tempo de trabalho e trabalho precário   | 40 |
| <b>Quadro 9.</b> Principais fatores de risco e medidas de prevenção no setor da Hotelaria, Restauração & Bebidas  | 40 |
| <b>Quadro 10.</b> Principais riscos e medidas de prevenção, de acordo com as áreas de trabalho nos setores da Hotelaria, Restauração & Bebida   | 45 |
| <b>Quadro 11.</b> Inquérito por questionário às empresas do Canal HORECA  | 73 |

## I. A Segurança e Saúde no Trabalho

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, a segurança e saúde no trabalho, de uma forma abrangente, engloba o bem-estar social, mental e físico dos trabalhadores, e visa os seguintes objetivos (OIT, 2009):

- (i) promoção e manutenção dos mais elevados níveis de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores de todos os setores de atividade;
- (ii) prevenção para os trabalhadores de efeitos adversos para a saúde decorrentes das suas condições de trabalho;
- (iii) proteção dos trabalhadores no seu emprego perante os riscos resultantes de condições prejudiciais à saúde
- (iv) colocação e a manutenção de trabalhadores num ambiente de trabalho ajustado às suas necessidades físicas e mentais ;
- (v) adaptação do trabalho ao homem.

As questões de segurança e saúde, têm sido uma preocupação central ao nível das estratégias e políticas de promoção e melhoria das condições de trabalho, devendo ser identificadas em todos os locais e áreas de trabalho, já que existem fatores de risco associados às várias áreas, com consequências para quem trabalha na empresa e para os próprios clientes (no caso específico do setor da hotelaria, restauração e bebidas). Deste modo, é importante assegurar uma boa gestão da segurança e saúde procurando criar-se condições de trabalho saudáveis e seguras, de forma a evitar acidentes ou doenças profissionais, com custos para os trabalhadores em termos de (i) dor e sofrimento provocado pelo acidente ou doença, (ii) perda de rendimentos, (iii) possível perda do emprego, e (iv) custos com os cuidados de saúde decorrentes do acidente ou doença profissional.

Consequentemente, aos empregadores estão associados (i) custos com remunerações de trabalho não realizado, (ii) custos com a ausência e substituição de trabalhadores, (iii) custos com despesas médicas e indemnizações (v) custos com reparação ou substituição de equipamento danificado, (v) paragem e quebras de produção, (vi) redução da qualidade dos produtos e serviços prestados, e (vii) acréscimo das despesas com formação adicional, e ainda com formação de novos trabalhadores (OIT, 2009).

Manter o local de trabalho saudável e seguro é uma responsabilidade que cabe aos empregadores, mas também aos trabalhadores, sendo fundamental que ambos (empregadores e trabalhadores) assumam responsabilidades no sentido de controlar, e até mesmo eliminar, os fatores de risco de segurança e saúde (acidentes e doenças profissionais). Embora os empregadores tenham a obrigação de disponibilizar locais de trabalho seguros e saudáveis, onde os riscos para a segurança e saúde devem ser adequada e atempadamente identificados, avaliados e controlados, sendo que a Lei também exige a colaboração dos trabalhadores neste processo.

A par das obrigações e compromissos dos empregadores, a definição de orientações e estratégias para a promoção da segurança e saúde, e uma gestão eficaz destas questões, constitui um dos principais

fatores de êxito de uma empresa. Desta forma, é essencial uma boa liderança nas questões da segurança e da saúde, e na sua gestão, fatores determinantes para o bem-estar e motivação dos trabalhadores, para a redução do absentismo por doença, e ainda para o aumento da produtividade e eficiência operacional, para além de contribuir para a imagem e melhor reputação da empresa.

Assim, os líderes (administradores, dirigentes, gestores, supervisores, proprietários) exercem um papel central na gestão da segurança e da saúde quando (i) assumem a segurança e saúde no trabalho como um valor central na organização, comunicando-a aos trabalhadores (ii) estabelecem uma governação eficaz da gestão da segurança e saúde no trabalho, (iii) definem a estratégia, a política e os objetivos, e fazem o acompanhamento dos progressos, (iv) dão exemplos de boas práticas com o seu próprio comportamento, cumprindo sempre as normas em matéria de segurança e saúde no trabalho (v) instauram uma cultura favorável à segurança e à saúde e determinam o envolvimento de todos os trabalhadores nas questões da segurança e da saúde, (vi) mantêm a segurança e a saúde como prioridades nas atividades do dia a dia, (vii) dão a todos os trabalhadores a possibilidade de tomarem medidas preventivas e adotarem um comportamento saudável e seguro, (viii) oferecem aos trabalhadores formação no domínio da segurança e fornecem-lhes os instrumentos e equipamentos necessários, e (ix) envolvem os trabalhadores nas decisões sobre segurança e saúde (EU-OSHA, 2012a e 2012d).

Alguns exemplos (práticos) de liderança em matéria de segurança e saúde no trabalho prendem-se com: (i) visitar os locais de trabalho com vista a conhecer e dialogar com os trabalhadores sobre as preocupações relacionadas com a segurança e saúde (os trabalhadores podem não só identificar problemas como também propor soluções), (ii) assumir responsabilidades pessoais e demonstrar preocupação, (iii) dar o exemplo, e (iv) disponibilizar, tanto quanto possível, tempo e dinheiro para a promoção da segurança e da saúde no local de trabalho (EU-OSHA, 2012a).

A participação dos trabalhadores é uma parte importante na gestão da segurança e saúde, uma vez que estes dispõem de conhecimento e de uma experiência que lhes permite saber como se trabalha e em que medida a sua atividade os afeta (existência de riscos), pelo que devem cooperar com os empregadores, na procura de soluções conjuntas para problemas comuns. Para tal, e não dependendo da dimensão da empresa, cabe aos empregadores consultar, envolver, formar e informar os trabalhadores sobre as questões de segurança e saúde, sobre o que os protege desses riscos, dar-lhes instruções e formação sobre a forma de se manterem protegidos, para além de os envolver nos processos decisórios e de avaliação de riscos sobre esta matéria (EU-OSHA, 2012b), promovendo uma cultura em que a segurança e a saúde seja uma responsabilidade de todos.

Assim, as principais vantagens da participação dos trabalhadores incluem ([www.healthy-workplaces.eu/pt/](http://www.healthy-workplaces.eu/pt/)):

- a redução das taxas de acidentes e de doença;

- a redução de custos e riscos, visto que os índices de absentismo e de rotação dos trabalhadores são mais baixas, os acidentes são em menor número e a ameaça de processos judiciais é menor;
- ao participar na fase de planeamento, os trabalhadores têm maior probabilidade de identificar as razões subjacentes a uma determinada medida, ajudar a encontrar soluções concretas e agir em conformidade;
- se for dada aos trabalhadores a oportunidade de participar na conceção de processos de trabalho seguros, estes poderão aconselhar, sugerir e solicitar melhorias – ajudando a desenvolver medidas destinadas a prevenir acidentes de trabalho e a degradação da saúde de forma atempada e com uma boa relação custo-eficácia;
- O reforço da imagem junto dos fornecedores e parceiros;
- O reforço da reputação em matéria de responsabilidade social da empresa junto dos investidores, clientes e comunidades;
- Um acréscimo de produtividade – trabalhadores mais saudáveis, satisfeitos e motivados.

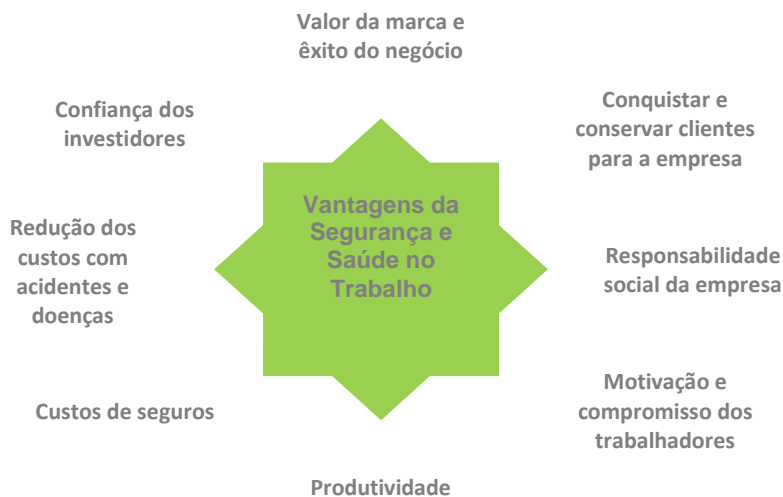


Figura 1. Vantagens da segurança e saúde no trabalho (UE-OSHA, 2008c)

A promoção de locais de trabalho seguros e saudáveis, permite às empresas minimizar os riscos no local de trabalho, garantindo uma melhor continuidade da atividade da empresa, e uma forma de melhorar não só a produtividade, mas também a imagem e reputação da empresa ou organização, tendo este facto sido demonstrado por um estudo levado a cabo pela *Health and Safety Executive (HSE)*, instituição, do Reino Unido, que se dedica à Segurança e Saúde no Trabalho, entre 20 grandes empresas que apresentaram benefícios a vários níveis, através da adoção de medidas adequadas para prevenir acidentes e problemas de saúde, nomeadamente (em OIT, 2007):

- redução nas taxas de absentismo;
- maior produtividade;
- poupança de montantes elevados através de uma melhor manutenção das instalações;
- redução considerável dos pedidos de indemnização e das despesas com seguros;
- a relação cliente-fornecedor melhorada, e a “imagem” e reputação da empresa reforçada;
- melhoria dos níveis de qualificação prévia para os contratos;

- (vii) empregados mais satisfeitos, com maiores níveis de ânimo e motivação, e mais concentração no trabalho,
- (viii) melhoria da capacidade de retenção de empregados.

Assim, para além de constituir uma obrigação legal e social, a gestão da segurança e da saúde no trabalho é importante para as empresas, já que permite, entre os aspetos já referidos anteriormente, (i) prevenir lesões, acidentes e doenças resultantes do trabalho, (ii) reduzir custos para as empresas, (iii) reduzir as quebras de produção, (iv) reduzir os prémios de seguros, (v) reduzir ações penais e cíveis, (vi) reforçar os compromissos dos trabalhadores para com a empresa, (vii) permitir às empresas responder às expectativas dos clientes em matéria de segurança e saúde no trabalho, (viii) incentivar os trabalhadores a permanecer na vida ativa durante mais tempo, (ix) proteger e reforçar a imagem da empresa, (x) aumentar a competitividade, rentabilidade e eficácia da empresa, (xi) aumentar a motivação dos trabalhadores, e (xii) ter trabalhadores mais produtivos (EU-OSHA, 2008c).

Embora os princípios de uma boa segurança e saúde no trabalho - (i) empenhamento e liderança para melhorar a segurança e saúde no trabalho, (ii) procedimentos e políticas eficazes em matéria de segurança e saúde no trabalho, (iii) programas proativos de avaliação de riscos, (iv) trabalhadores competentes e com formação, (v) medidas eficazes de controlo dos riscos, e (vi) processos de acompanhamento e avaliação contínuos - sejam aplicáveis a todas as organizações, estes podem variar consoante a dimensão das empresas. As ações formais de segurança e saúde no trabalho, baseadas em políticas e procedimentos são mais frequentes em empresas de maior dimensão, no entanto as pequenas e médias empresas começam a reconhecer os custos decorrentes de uma segurança e saúde no trabalho deficiente e os benefícios de um bom desempenho nesta área, particularmente visível no que respeita à satisfação das exigências dos clientes em matéria de segurança e saúde no trabalho (EU-OSHA, 2010 e 2008c).

De um modo geral, as microempresas e as pequenas e médias empresas apresentam um desempenho em termos de segurança e de saúde que fica aquém das grandes empresas, o que se deve a uma maior falta de recursos, nomeadamente, financeiros ou conhecimento demasiado técnico para gerir os problemas relacionados com a segurança e a saúde no trabalho, e implementar políticas e regulamentos em conformidade com a legislação em vigor, tornando-se, para tal, necessário disponibilizar mecanismos de apoio, nomeadamente através de formação prática, sensibilização e compreensão destas questões, tendo em vista a melhoria contínua das condições de segurança e saúde no trabalho.

Uma gestão eficaz da segurança e saúde nas pequenas e médias empresas, para além de melhorar o desempenho nesta matéria (segurança e saúde no trabalho), pode implicar mais e melhores resultados, assim como benefícios económicos e financeiros para as empresas.

As empresas, e em particular as pequenas e médias empresas, podem sofrer perdas substanciais como resultado de uma má gestão e monitorização da segurança e saúde no trabalho, já que é mais difícil

para as pequenas e médias empresas recuperarem de qualquer incidente de segurança e saúde. O impacto de uma má gestão da segurança e da saúde é substancialmente maior relativamente às grandes empresas, na medida em que os trabalhadores mais qualificados especializados não podem ser substituídos tão facilmente de forma rápida, as interrupções temporárias do negócio podem levar à perda de contratos importantes, ou mesmo a perda de clientes, a ocorrência de um incidente grave pode mesmo levar ao encerramento do negócio, devido aos custos associados ao incidente, assim como à perda de contratos e clientes, e ainda, mesmo os pequenos incidentes de problemas de saúde, podem aumentar os níveis de ausência por doença.

Assim uma das formas de alertar as pequenas e médias empresas para os benefícios de uma boa segurança e saúde no trabalho passa por comunicar e expor de forma clara os benefícios decorrentes da prevenção de acidentes, lesões e doenças profissionais, nomeadamente, (i) o aumento da produtividade, (ii) a diminuição do absentismo, (iii) uma maior sustentabilidade da atividade (com menos acidentes, incidentes, e uma redução da duração e impacto das interrupções do trabalho), (iv) compensações e/ou prémios de seguro mais baixos, (v) a diminuição dos seguros de vida, (vi) e uma maior motivação e satisfação dos trabalhadores.

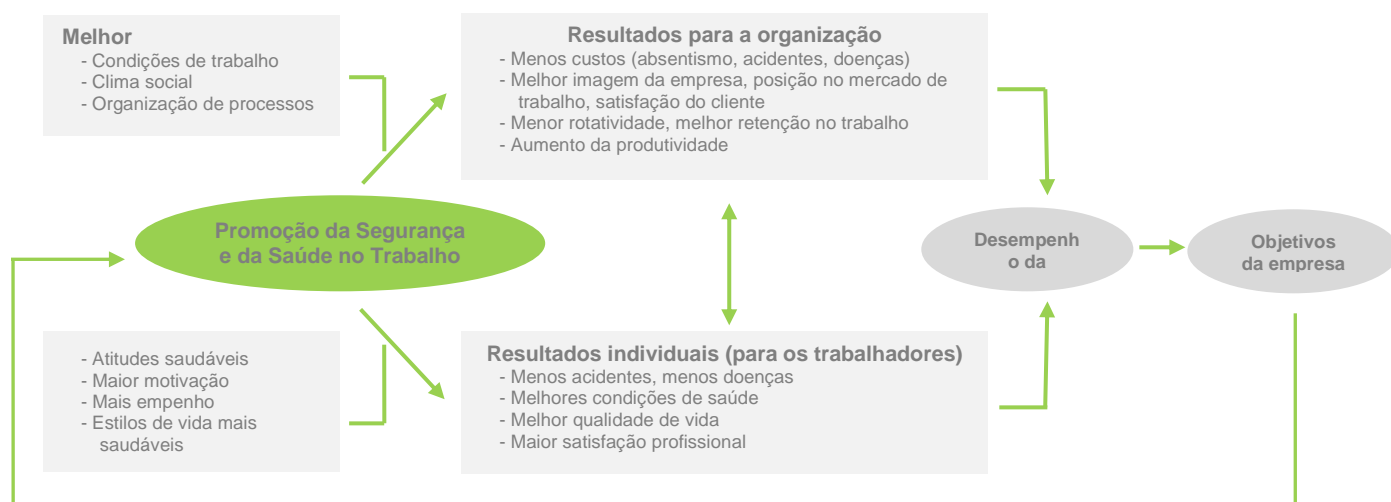
É essencial comunicar a importância de incorporar nas pequenas e médias empresas uma avaliação económica dos programas ou intervenções de promoção da segurança e saúde no trabalho, uma vez que estas (pequenas e médias empresas) apresentam, relativamente às grandes empresas, tendencialmente e entre outros aspetos, menor qualidade em termos condições de trabalho, ergonómicas e físicas, maior falta recursos e conhecimentos em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Esta comunicação deve enfatizar os custos decorrentes de um mau desempenho nesta matéria (segurança e saúde no trabalho), ao mesmo tempo que devem ser apresentados os benefícios decorrentes do investimento na promoção da segurança e da saúde no trabalho. Benefícios que se prendem com (i) consciencializar as empresas que a segurança e saúde no trabalho é parte integrante de um bom negócio, (ii) a promoção da segurança e da saúde no trabalho, contribui para a manutenção da boa reputação da empresa, (iii) conduz a um aumento da produtividade, especialmente através da redução do absentismo e das ausências devida a acidentes e/ou problemas de saúde, (iv) permite cumprir as normas legais em matéria de segurança e saúde no trabalho, e dessa forma evitar custos com multas e penalidades diversas, (v) evitar custos com acidentes e problemas de saúde, (vi) diminuir custos com seguros, (vii) satisfazer as exigências dos clientes, (viii) aumentar os níveis de satisfação e compromisso dos trabalhadores com a empresa, (ix) reduzir a rotatividade de pessoal, (x) promover a qualidade do serviço prestado e, consequentemente a satisfação e fidelização do cliente (EU-OSHA, 2009).

No entanto, existem evidências que indicam que a dimensão das empresas constitui um obstáculo para a implementação de programas e ações de promoção da segurança e saúde no trabalho. As pequenas e médias empresas e, em particular, as microempresas, são mais resistentes a implementar essas



ações. Este facto, prende-se essencialmente com (i) a disponibilidade de tempo para a implementação de programas de promoção da segurança e saúde no trabalho, não se tratando de uma questão prioritária para as pequenas e médias empresas que têm como principal preocupação a produtividade e os custos, (ii) a falta de recursos financeiros para investir em programas de segurança e saúde no trabalho, (iii) a falta de recursos técnicos com formação e competências em matéria de segurança e saúde no trabalho, (iv) a falta de sensibilidade para a importância de uma boa gestão da segurança e saúde no trabalho para a empresa.



**Figura 2.** Efeitos e resultados da promoção da segurança e da saúde no trabalho (EU-OSHA)

Desta forma, é importante sensibilizar as empresas para implementação de programas de segurança e saúde no trabalho, oferecer ferramentas gratuitas e de fácil acesso que suportem e apoiem a implementação de programas de segurança e saúde no trabalho, aspeto particularmente importante para as pequenas e médias empresas e microempresas, dotadas de menos recursos financeiros e técnicos, proporcionar aos líderes das empresas, formação, competências e conhecimentos sobre a promoção da segurança e saúde no trabalho, criar apoios financeiros para as empresas implementarem programas de promoção da segurança e saúde no trabalho, e ainda promover incentivos para as empresas que promovam ações de formação em segurança e saúde no trabalho aos trabalhadores (EU-OSHA, 2012c; EU-OSHA, 2008d).



## II. Exigências e obrigações legais em matéria Segurança e Saúde no Trabalho

A diretiva-quadro europeia - Diretiva 89/391/CEE, de 12 de junho (legislação europeia em matéria de segurança e saúde no trabalho), garante os preceitos mínimos de segurança e saúde em toda a Europa, embora os Estados-Membros, que a transpõe para o direito interno, tenham a opção de manter ou estabelecer medidas mais exigentes. A diretiva-quadro, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, tendo sido estabelecido, através da diretiva, um nível de segurança e saúde equivalente na Europa, com benefício para todos os trabalhadores, obrigando as entidades patronais a tomarem medidas de prevenção adequadas que melhorem a segurança e saúde no trabalho, o que constitui uma forma implícita de realçar a importância das novas formas de gestão da segurança e saúde no quadro dos processos gerais de gestão, e ainda introduziu o princípio da avaliação dos riscos e definiu os seus principais elementos (por exemplo, identificação dos perigos, participação dos trabalhadores, introdução de medidas adequadas com a prioridade de eliminar os riscos na origem, documentação e reavaliação periódica dos perigos existentes no local de trabalho) (EU-OSHA).

Esta diretiva foi transposta para a legislação nacional pela Lei nº 102/2009, de 10 de setembro – Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho. A Lei nº 102/2009 complementa ainda a transposição de outras diretivas nesta matéria (no que respeita à melhoria da segurança e saúde relativas a trabalhadores com uma relação de trabalho a termo ou uma relação de trabalho temporária, a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, à proteção dos jovens no trabalho, e ainda às prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho contra agentes químicos, físicos e biológicos).

No âmbito da Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e saúde, asseguradas pelo empregador, que deve desenvolver uma cultura na empresa de humanização do trabalho em condições de saúde e segurança. Desta forma, a prevenção dos riscos profissionais deve assentar numa correta e permanente avaliação de riscos, que deve ser desenvolvida seguindo princípios, normas e programas que visem o cumprimento das estratégias/orientações e obrigações em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Com base nos princípios gerais da prevenção são estabelecidas as regras (normas e diretrizes) que as empresas devem cumprir para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores. Assim, para efeito do cumprimento das questões relativas à promoção da segurança e saúde no trabalho, constam da Lei nº 102/2009 as seguintes obrigatoriedades legais (sujeitas a contraordenação grave ou muito grave em caso de incumprimento):

**Quadro 1. Obrigações legais – Lei nº 102/2009, de 10 de setembro**

| Obrigações gerais do empregador <sup>(1)</sup>  | Atividades  |
|---|---|
|   | Assegurar aos trabalhadores as condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, e zelar de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os PRINCÍPIOS GERAIS DE PREVENÇÃO: (i) evitar os riscos, (ii) avaliar os riscos que não podem ser evitados, (iii) combater os riscos na origem, (iv) adaptar o trabalho ao homem, (v) atender ao estado de evolução da técnica, (vi) substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso, (vii) organizar o trabalho, (viii) estabelecer a prioridade da proteção coletiva face à proteção individual, e (ix) dar instruções adequadas (formar e informar) os trabalhadores (Diretiva nº89/391/CEE e artigo 273º/2 do Código do Trabalho).   |
| <b>Avaliação de riscos</b>  | As medidas de prevenção implementadas devem ser antecedidas e corresponder ao resultado das avaliações de riscos associadas às várias fases do processo produtivo, incluindo as atividades preparatórias, de manutenção e reparação, de modo a obter níveis eficazes de proteção da segurança e saúde do trabalhador.   |
| <b>Formação e informação</b>  | Sempre que confiar tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e saúde no trabalho, cabendo ao empregador prestar as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde.   |
| <b>Acesso a zonas perigosas</b>   | Sempre que seja necessário aceder a zonas de risco elevado, o empregador deve permitir o acesso apenas ao trabalhador com aptidão e formação adequadas, pelo tempo mínimo necessário.   |
| <b>Perigo grave e eminente</b>  | Adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possa retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada.   |
| <b>Responsabilidade perante terceiros</b>   | Precaver, na organização dos meios de prevenção, não só o trabalhador como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior.   |
| <b>Vigilância da saúde</b>  | Assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.  |
| <b>Primeiros socorros, combate a incêndios, evacuação das instalações e emergência médica</b> | Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação das instalações, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação (qualquer que seja a modalidade do serviço de segurança e saúde no trabalho, a empresa deve ter uma estrutura interna responsável e que assegure as atividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores, sendo que as duas últimas devem fazer parte do plano de emergência), bem como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica.  |
| <b>Organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho</b>                              | Organizar os serviços adequados, internos ou externos à empresa, estabelecimento ou serviço, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das atividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar. O empregador suporta os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações dos riscos profissionais e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.   |
| <b>Consulta dos trabalhadores</b>   | Consultar os trabalhadores, por escrito, pelo menos duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou na sua falta os próprios trabalhadores sobre as diversas matérias de segurança e saúde no trabalho: <ul style="list-style-type: none"> <li>- A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;</li> <li>- As medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;</li> <li>- As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho;</li> <li>- O programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho;</li> <li>- A designação do representante do empregador que acompanha a atividade da modalidade de serviço adotada;</li> <li>- A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;</li> <li>- A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas previstas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e evacuação;</li> <li>- A modalidade de serviços a adotar, bem como o recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar a realização de todas ou parte das atividades de segurança e de saúde no trabalho;</li> <li>- O equipamento de proteção que seja necessário utilizar;</li> </ul> |

(1) As obrigações gerais do empregador que aqui são apresentadas são de carácter absoluto podendo incorrer o empregador em pena grave ou muito grave em caso de incumprimento (Lei nº 102/2009, de 10 de setembro)

| Obrigações gerais do empregador  | Atividades  |
|--|---|
| <b>Consulta dos trabalhadores</b> (cont.)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção, e a forma como se aplicam, quer em relação à atividade desenvolvida quer em relação à empresa, estabelecimento ou serviço;</li> <li>- A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;</li> <li>- Os relatórios dos acidentes de trabalho referidos na alínea anterior.</li> </ul>   |
| <b>Cooperação das empresas com atividade simultânea no mesmo local de trabalho</b>       | Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades com os seus trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os respetivos empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde.   |
| <b>Responsabilidade das empresas com atividade simultânea no mesmo local de trabalho</b> | <p>Não obstante a responsabilidade de cada empregador, devem assegurar a segurança e a saúde relativamente a todos os trabalhadores que trabalham no mesmo local, as seguintes entidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário;</li> <li>- A empresa cessionária, no caso de trabalhadores em regime de cedência ocasional;</li> <li>- A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviço ao abrigo de contratos de prestação de serviços;</li> <li>- A empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das atividades de segurança e saúde no trabalho.</li> </ul> |

| Obrigações gerais do trabalhador <sup>(2)</sup>                                   | Atividades   |
|---|--|
| <b>Cumprir as prescrições de segurança e de saúde</b>                             | Cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador.  |
| <b>Zelar pela segurança e saúde dos seus colegas</b>                              | Zelar pela sua segurança e pela sua saúde, bem como pela segurança e pela saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho, sobretudo quando exerça funções de chefia ou coordenação, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico.  |
| <b>Utilizar corretamente equipamentos, máquinas e substâncias</b>                 | Utilizar corretamente e de acordo com as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos.   |
| <b>Cooperar com o empregador para a melhoria da segurança e saúde no trabalho</b> | Cooperar ativamente na empresa, no estabelecimento no serviço para a melhoria do sistema de segurança e de saúde no trabalho, tomando conhecimento da informação prestada pelo empregador e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho.   |
| <b>Comunicar avarias</b>  | Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção. |
| <b>Adotar medidas e instruções dadas pelo empregador</b>                          | Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.  |

(2) Os trabalhadores incorrem em responsabilidade disciplinar e civil sempre que a sua conduta contribua para originar uma situação de perigo e sempre que viole culposamente o conjunto de obrigações legais que aqui se apresentam (Lei nº 102/2009, de 10 de setembro)

| Modalidade do serviço                                     | Condições de organização   |
|---|--|
| <b>Serviços internos de segurança e saúde no trabalho</b> | <p>O serviço interno de segurança e saúde no trabalho é instituído pelo empregador e abrange exclusivamente os trabalhadores por cuja segurança e saúde aquele é responsável. Assim, o empregador deve organizar serviços internos nas seguintes situações:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estabelecimento que tenha pelo menos 400 trabalhadores;</li> <li>- Conjunto de estabelecimentos distanciados até 50km daquele que ocupa maior número de trabalhadores, e que com este tenha pelo menos 400 trabalhadores.</li> </ul> <p>É ainda considerado serviço interno o serviço prestado por uma empresa a outras empresas do grupo desde que aquela e estas pertençam a sociedades que se encontrem em relação de domínio ou de grupo.</p> |

| Modalidade do serviço   | Condições de organização   |
|---|--|
| <b>Serviços comuns de segurança e saúde no trabalho</b>       | O serviço comum é instituído por acordo entre várias empresas ou estabelecimentos pertencentes a sociedades que não se encontrem em relação de grupo nem na situação prevista relativamente a serviços internos.   |
| <b>Serviços externos de segurança e saúde no trabalho</b>     | <p>Considera-se serviço externo aquele que é desenvolvido por entidade que, mediante contrato com o empregador, realiza atividades de segurança ou saúde no trabalho, desde que não seja serviço comum, podendo cumprir os seguintes tipos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Associativos, Cooperativos, Privados e Convencionais</li> </ul> <p>O empregador pode adotar um modo de organização dos serviços externos diferentes do previsto, desde que previamente autorizados. O contrato entre o empregador e a entidade prestadora de serviços externos é celebrado por escrito.</p>   |
| <b>Trabalhador designado como representante do empregador</b> | <p>Nos termos da lei prevê-se a existência do trabalhador designado enquanto representante dos trabalhadores em duas situações:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Designação não obrigatória</li> </ul> <p>Na situação referida anteriormente (Atividades exercidas pelo próprio empregador), o empregador pode designar um ou mais trabalhadores para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança no trabalho desde que possuam formação adequada e disponham do tempo e dos meios necessários.</p> <p>O exercício das atividades pelo próprio empregador ou por trabalhador designado depende de autorização ou de renovação de autorização concedida pelo organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral, pelo período de cinco anos, sendo que esta renovação deve ser requerida até 60 dias antes do termo da autorização, sob pena de caducidade.</p> <p>Designação obrigatória</p> <p>Se a empresa ou estabelecimento adotar serviço comum ou serviço externo, o empregador deve designar em cada estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km daquele que ocupa maior número de trabalhadores e com limite total de 400 trabalhadores, um trabalhador com formação adequada, que o represente para acompanhar e coadjuvar a execução das atividades de prevenção.</p> <p>Entende-se por formação adequada a que permita a aquisição de competências básicas em matéria de segurança, saúde, ergonomia, ambiente e organização do trabalho, que seja validada pelo serviço com competência para a promoção da segurança e saúde no trabalho (ex: ACT) do ministério responsável pela área laboral ou inserida em sistema educativo, no SNQ ou ainda promovida por entidades da Administração Pública com responsabilidade no desenvolvimento de formação profissional.</p> <p>O trabalhador designado é quem representa e coadjuva o empregador nas atividades que sejam planificadas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho (comuns ou externos), para a implementação das medidas de prevenção que sejam necessárias. Poderá ainda ser quem tem a responsabilidade total pelas questões relacionadas com a higiene e segurança no trabalho, isto é, pelo desenvolvimento integral das atividades de prevenção.</p> |

Fonte: ACT; 2001; 2005; Diretiva 89/391/CEE, de 12 de junho; EU-OSHA; Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro

### III. Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho

#### III.1. A gestão da segurança e saúde no trabalho

Atualmente, a segurança e saúde no trabalho, é uma questão central de qualquer política de promoção da qualidade do emprego, seja ao nível das políticas públicas e da atuação dos atores institucionais do Estado, seja ao nível das próprias empresas, trabalhadores e parceiros sociais.

Eixos fundamentais de desenvolvimento de políticas de segurança e saúde no trabalho (Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2008-2012):

- (i) Desenvolvimento de políticas públicas coerentes e eficazes, resultado da articulação entre os vários departamentos da Administração Pública e que funcionem como motor de mobilização da sociedade em torno de uma questão social e económica fundamental para a coesão social e que diz respeito à sociedade no seu todo
- (ii) Promoção da segurança e saúde nos locais de trabalho, como pressuposto de uma melhoria efetiva das condições de trabalho.

Ao nível dos locais de trabalho, a segurança e saúde no trabalho deve ser encarada como uma política de gestão das empresas, que deve subordinar-se a uma determinada filosofia de prevenção e desenvolver-se de acordo com metodologias próprias, dando sentido e orientando as medidas de prevenção com vista a melhorar a produtividade, a competitividade, o envolvimento e a satisfação dos trabalhadores. Desta forma, a gestão da segurança e saúde no trabalho consiste, num sentido lato, na organização de esforços e procedimentos para a identificação dos riscos no local de trabalho e a consequente redução de acidentes, lesões e doenças profissionais.

Neste sentido, é da responsabilidade da empresa definir uma política de segurança e saúde no trabalho, que estabelece as intenções e orientações gerais para a segurança e saúde no trabalho, coerente com as características da organização, dos seus processos e produtos, assim como com a cultura e personalidade da organização e os objetivos estabelecidos pela direção.

Esta política deve, portanto, definir de forma clara os princípios e objetivos em matéria de segurança e saúde no trabalho, devendo ser coerente com os riscos, e estar adequada à natureza e à dimensão dos riscos da empresa, deve cumprir a legislação de segurança e saúde no trabalho em vigor, e assumir o compromisso de revisão e melhoria contínua do sistema de segurança e saúde no trabalho. Para além disto, a política de segurança e saúde no trabalho, deve ser documentada e atualizada, facilmente compreendida e comunicada (aos trabalhadores e restantes partes interessadas), estar disponível às partes interessadas e ser periodicamente revista (APCER, 2003).

Assim, as políticas da empresa no âmbito da segurança e saúde no trabalho estão subjacentes ao previsto no Código do Trabalho e no Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, com vista a que seja alcançado um nível de desempenho elevado em termos de segurança e saúde, pelo que é necessário que a prevenção seja assegurada pelo empregador e gerida nos locais de

trabalho em função de todos os riscos relacionados com o trabalho e de todos os intervenientes nas situações concretas do trabalho, e de acordo com os princípios gerais de prevenção (Diretiva nº89/391/CEE e artigo 273º/2 do Código do Trabalho)

A política de segurança e saúde no trabalho é, portanto, uma responsabilidade do topo da hierarquia, da gestão da empresa, que deve definir claramente os princípios, objetivos e compromisso relativamente à segurança e saúde no trabalho. Assim, os requisitos básicos para a definição de uma política de segurança e saúde no trabalho são (Verlag Dashöfer, 2007) (i) o compromisso da administração/gerência com a política enunciada, (ii) ser adequada à natureza dos riscos e à dimensão da empresa, (iii) o cumprimento da legislação, e (iv) a divulgação da política de segurança e saúde no trabalho junto de todos os trabalhadores da empresa e outras partes a quem possa interessar (clientes, fornecedores, etc.), tendo como objetivo demonstrar o empenho da administração/gerência e procurar envolver todos neste compromisso. Ainda, na definição desta política a empresa de ter sempre presente os princípios gerais da prevenção referidos anteriormente.

Alguns dos princípios que podem fazer parte de uma política de segurança e saúde no trabalho passam por (Verlag Dashöfer, 2007): (i) promover e assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os trabalhadores; (ii) reconhecer a segurança e saúde do trabalho como parte influente do desempenho da empresa; (iii) comprometer-se no cumprimento de toda a legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho; (iv) proteger as instalações e equipamentos de modo a assegurar as condições de segurança e saúde; (v) incentivar todos os colaboradores a zelarem pela sua segurança e pela dos seus colegas que possam ser afetados pelas suas ações; (vi) minimizar os riscos para as pessoas e para o ambiente que possam advir da sua atividade; (vii) alocar todos os recursos financeiros e humanos necessários à implementação de um sistema de gestão de prevenção da segurança e saúde no trabalho; (viii) promover ações de formação para que todos possam ser envolvidos e o sistema compreendido, e procurar rever e melhorar de forma contínua e regula o sistema de gestão. Associados aos princípios presentes na política de segurança e saúde da empresa, devem estar associados objetivos, gerais e específicos quantificados, (ex: reduzir índices de sinistralidade, diminuir custos com acidentes, eliminar acidentes, melhorar a imagem da empresa, etc.), que são importantes para avaliar o sistema de gestão e os resultados alcançados.

### **III.2. Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho (segundo as normas OHSAS 18001/NP 4397)**

Definida a política da segurança e saúde no trabalho, a empresa deve, então, desenhar um sistema de gestão que proporcionará um conjunto de ferramentas capazes de potenciar a melhoria da eficiência da gestão dos riscos da segurança e saúde no trabalho, relacionados com todas as atividades da organização, devendo assegurar a identificação de perigos, a avaliação de riscos, e o controlo de riscos.



O sistema de gestão deve englobar desde a estrutura operacional até à disponibilização dos recursos, passando pelo planeamento, pela definição de responsabilidades, práticas, procedimentos e processos, aspetos decorrentes da gestão e que atavesse transversalmente toda a organização. A implementação de um sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho, assenta numa metodologia de melhoria contínua, que permite a integração de mecanismos gestão da prevenção, através da identificação e avaliação de riscos associados à atividade desenvolvida e da definição e implementação de medidas preventivas (identificar e avaliar os riscos, eliminar ou reduzir os riscos, e controlar os riscos que não foram eliminados) que promovam melhorias significativas nas condições de trabalho (segurança, saúde e conforto) (APCER, 2003).



Figura 3. Sistema de gestão – fases principais (APCER, 2010)

Desta forma, um sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho não é mais do que um sistema constituído por um conjunto de ações de gestão e procedimentos implementados pela empresa, num quadro de definição de responsabilidades, meios técnicos e financeiros com o objetivo específico de eliminação ou redução dos riscos com origem nas atividades, produtos ou serviços da empresa. Portanto, o sistema de gestão visa auxiliar a empresa no cumprimento dos compromissos que assumiu na política de segurança e saúde no trabalho, devendo, por isso, ser adequado à política, aos objetivos e metas em matéria de segurança e saúde no trabalho e garantir registos que evidenciem a sua implementação e concretização. Segundo as normas OHSAS 18001/NP 4397, um sistema de gestão implementa-se em quatro fases em que o princípio basilar é a melhoria contínua ou seja planear, fazer, verificar, e atuar, sendo que o pilar destas quatro fases é a política de segurança e saúde no trabalho, enquanto vetor estratégico das ações subsequentes a empreender: (1) Planeamento, (2) Implementação e Operação, (3) Verificação, e (4) Revisão pela Gestão (APCER, 2010).

Um sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho (SGSST), segundo a norma OHSAS 18001:2007 | NP 4397:2008, obedece às seguintes fases (APCER, 2010):

## **1. POLÍTICA DA segurança e saúde no trabalho**

Definir a política da segurança e saúde no trabalho da empresa no âmbito do SGSST, e garantir que a mesma é adequada à empresa, é comunicada a todas as pessoas que trabalham sob seu controlo e é disponibilizada às partes interessadas.

## **2. PLANEAMENTO**

### **2.1. Identificação dos perigos, apreciação do risco e definição de controlos**

Assegurar a existência de um ou mais procedimentos de identificação contínua dos perigos e apreciação dos riscos da segurança e saúde no trabalho associados aos locais de trabalho e às atividades da empresa e a definição dos respetivos controlos. Garantir que esta informação é utilizada no estabelecimento e manutenção do seu sistema de gestão.

### **2.2. Requisitos legais e outros requisitos**

Identificar e aceder a todos os requisitos legais e outros requisitos da segurança e saúde no trabalho da empresa, para assegurar o cumprimento desses requisitos e, consequentemente, dar cumprimento ao compromisso assumido na política da segurança e saúde no trabalho. Esta informação deve ser atualizada, ser constantemente comunicada internamente e ser tida em consideração no estabelecimento, implementação e manutenção de todo o SGSST.

### **2.3. Objetivos e programa(s)**

Definir os objetivos no âmbito da segurança e saúde no trabalho, e assegurar que os mesmos sejam mensuráveis, para as funções e níveis relevantes dentro da empresa e o(s) respetivo(s) programa(s) para a sua concretização, com o intuito de cumprir os compromissos assumidos na sua política da segurança e saúde no trabalho, incluindo o da prevenção de lesões e afetações da saúde.

## **3. IMPLEMENTAÇÃO E OPERAÇÃO**

### **3.1. Recursos, funções, responsabilidades, responsabilização e autoridade**

Assegurar a responsabilização da gestão de topo para todas as questões no âmbito da segurança e saúde no trabalho e do SGSST, através da nomeação de um membro da gestão de topo com responsabilidade específica da segurança e saúde no trabalho. Garantir a definição de funções, responsabilidades, responsabilizações e autoridades, bem como que a gestão de topo providencia os recursos necessários para a implementação do SGSST.

### **3.2. Competência, formação e sensibilização**

Garantir a competência do pessoal sob o controlo da empresa, que execute tarefas com impacto na segurança e saúde no trabalho.



### **3.3. Comunicação, participação e consulta**

Encorajar a participação em boas práticas de segurança e saúde no trabalho e sustentar a política e os objetivos da segurança e saúde no trabalho pelas pessoas afetadas pelas suas atividades ou interessadas no seu SGSST, através do processo de comunicação, participação e consulta. A participação dos trabalhadores deve ter em consideração os requisitos legais e outros requisitos que a Organização subscreva.

#### **3.3.1. Comunicação**

Garantir que existe um processo de comunicação eficaz entre as diferentes funções e níveis de trabalhadores da empresa e que qualquer comunicação de uma parte interessada é devidamente tratada.

#### **3.3.2. Participação e consulta**

Garantir que existe um processo de participação e consulta eficaz entre as diferentes funções e níveis de trabalhadores da empresa. Garantir que existe um procedimento para a consulta de contratados da empresa e de partes interessadas relevantes, quando apropriado.

### **3.4. Documentação**

Documentar as diversas partes para a implementação e funcionamento do SGSST.

### **3.5. Controlo dos documentos**

Assegurar o controlo da documentação relevante requerida pelo SGSST, interna ou externa à empresa. Garantir que a versão atual e aprovada de todos os documentos relevantes está disponível, é compreendida e é utilizada no local e momento em que é necessária.

### **3.6. Controlo operacional**

Garantir a identificação e planeamento dos processos, atividades e recursos associados aos perigos identificados, assegurando a sua realização em condições devidamente definidas e controladas, de forma a concretizar os objetivos e os princípios consagrados na política da segurança e saúde no trabalho.

### **3.7. Preparação e resposta a emergências**

Identificar potenciais situações de emergência, de forma a preparar a empresa para responder a tais situações e prevenir ou mitigar as consequências adversas para a segurança e saúde no trabalho.

## **4. VERIFICAÇÃO**

### **4.1. Monitorização e medição de desempenho**

Assegurar a monitorização e a medição periódica do desempenho da segurança e saúde no trabalho das características principais das atividades e operações que podem ter um risco da segurança e saúde no trabalho, incluindo a calibração ou verificação e a manutenção do equipamento de monitorização e medição, com vista a acompanhar o desempenho, os controlos operacionais aplicáveis e a conformidade com os objetivos da segurança e saúde no trabalho da empresa.

#### **4.2. Avaliação da conformidade**

Verificar se todos os requisitos legais e outros requisitos aplicáveis estão a ser cumpridos de forma sistemática, segundo metodologia definida pela própria empresa.

#### **4.3. Investigação de incidentes, não conformidades, ações corretivas e preventivas**

##### **4.3.1. Investigação de incidentes**

Investigar e analisar incidentes, de forma a prevenir a sua ocorrência, identificar oportunidades de melhoria atuando preventivamente sobre as causas e melhorar a sensibilização e consciencialização para a segurança e saúde no trabalho no local de trabalho.

##### **4.3.2. Não conformidades, ações corretivas e preventivas**

Promover a melhoria contínua, assegurando que a empresa identifica as não conformidades reais e implementa ações corretivas, para evitar a sua recorrência e que atua preventivamente, aplicando metodologias de identificação de não conformidades potenciais.

#### **4.4. Controlo de riscos**

Garantir que os registos associados a um SGSST proporcionam informação adequada à gestão e evidenciam a conformidade com os requisitos e a operação eficaz do SGSST.

#### **4.5. Auditoria interna**

Assegurar a realização de auditorias internas para avaliar a conformidade do SGSST com os requisitos estabelecidos, particularmente, com a norma de referência e legislação aplicável, por pessoal competente, utilizando metodologias claramente definidas que se constituam como uma efetiva ferramenta de melhoria e suporte à gestão para a empresa.

### **5. REVISÃO PELA GESTÃO**

Garantir a análise crítica ao mais alto nível, global e integrada, do desempenho, adequabilidade, eficácia e melhoria do SGSST.

### **III.3. Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho nas empresas de pequena dimensão (PME)**

A implementação da segurança e saúde no trabalho, e a respetiva conformidade com a legislação e regulamentação nacionais é da responsabilidade e dever do empregador. A implementação de um sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho (SGSST) na empresa deve ter como objetivo assegurar e melhorar a eficácia das medidas de prevenção e proteção.

No entanto as empresas devem analisar de forma cuidada as suas necessidades face aos recursos de que dispõem, e adaptar, em conformidade o SGSST, o que pode ser feito reduzindo-o ou tornando-o menos formal.

Assim, as empresas de pequena dimensão, que de uma maneira geral, têm menos recursos, podem não ter um SGSST totalmente documentado, sendo, no entanto, capazes de demonstrar um entendimento claro sobre os perigos, riscos e medidas de prevenção e controle eficazes.

Desta forma as pequenas e médias empresas podem igualmente efetuar uma avaliação eficaz dos riscos através da implementação de medidas mais simples e integrando elementos do SGSST nas suas práticas de segurança e saúde no trabalho, tais como etapas que podem ser simplificadas e adaptadas à dimensão, meios técnicos, recursos e competências disponíveis nas empresas de menor dimensão, de modo a incluir alguns dos elementos básicos do SGSST, nomeadamente os que se relacionam com a identificação de perigos e com a avaliação de riscos, como por exemplo a aplicação de formas simplificadas de avaliação de riscos (ver V.4. Avaliação e prevenção de riscos - abordagem simplificada de avaliação de riscos, baseada em cinco etapas, proposta pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho) (OIT, 2011).

### III.4. Avaliação e prevenção de riscos

A segurança e a saúde dos trabalhadores são protegidas, na Europa, através de uma abordagem baseada na avaliação e na gestão dos riscos.

A diretiva-quadro da EU relativa à promoção da segurança e saúde no trabalho (Diretiva 89/391/CEE relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho, e que adota os “princípios gerais relativos à prevenção dos riscos profissionais... assim como linhas gerais para a aplicação dos referidos princípios”, foi transposta para a legislação nacional através do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, alterado posteriormente pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de Abril, e mais tarde revogados pela Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro.), destaca o papel crucial desempenhado pela avaliação de riscos, que é considerada o ponto de partida da abordagem da segurança e saúde no trabalho, e constitui a base de uma gestão eficaz da segurança e saúde no trabalho e a chave para a redução dos acidentes e das doenças profissionais, ou seja é o meio através do qual se avaliam as condições que podem comprometer a segurança e a saúde dos trabalhadores, permitindo que os empregadores tomem as medidas necessárias para proteger a segurança e a saúde dos seus trabalhadores (EU-OSHA).

O empregador tem o dever geral de assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho. Desta forma, as avaliações de riscos permitem que os empregadores tomem as medidas necessárias para proteger a segurança e a saúde dos seus trabalhadores, medidas estas que incluem (i) a prevenção dos riscos profissionais, (ii) a prestação de informação aos trabalhadores, e (iii) a adequação da organização e implementação das medidas necessárias.

A avaliação de riscos, é, portanto, o processo de avaliação dos riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores que decorrem de perigos no local de trabalho, ou seja, é uma análise sistemática de todos os aspetos do trabalho que identifica (i) o que é suscetível de causar lesões ou danos, (ii) a possibilidade dos perigos serem eliminados, e se tal não for o caso (iii) as medidas de prevenção ou proteção que existem, ou deveriam existir para controlar os riscos. Quando é bem executada, a avaliação de riscos possibilita a melhoria da segurança e saúde no trabalho, mas também do desempenho da empresa em geral. Desta forma, e no âmbito das suas responsabilidades no que respeita à avaliação de riscos, os empregadores devem preparar cuidadosamente as ações a tomar, e implementar as medidas necessárias para a segurança e saúde dos trabalhadores, pelo que é recomendável a elaboração de um plano de ação para a eliminação ou controlo dos riscos (EU-OSHA). (Ver Quadro 2. Avaliação de Riscos - EU-OSHA)

Apesar da avaliação de riscos constituir uma obrigação legal para as empresas e o facto de não existirem regras fixas sob a forma como deve ser realizada, pois segundo o país e as leis nacionais o processo de avaliação e prevenção de riscos pode englobar mais ou menos etapas, os princípios gerais orientadores devem ser os mesmos.

Desta forma, a Comissão Europeia, e em conformidade com a Diretiva-Quadro 89/391, elaborou uma abordagem baseada em diferentes etapas para ajudar os Estados-Membros, os empregadores e os trabalhadores a cumprirem os seus deveres no âmbito da avaliação de riscos (CE, 1996; EU-OSHA):

1. Elaborar um programa de avaliação de riscos no local de trabalho;
2. Estruturar a avaliação (decisão sobre a abordagem: geográfica/funcional/ao nível do processo/do fluxo);
3. Reunir informação;
4. Identificar perigos;
5. Identificar as pessoas em risco;
6. Identificar padrões de exposição das pessoas em risco;
7. Avaliar os riscos (probabilidade de danos/gravidade dos danos nas circunstâncias atuais);
8. Analisar opções de eliminação ou de controlo dos riscos;
9. Priorizar as ações a implementar e definir medidas de controlo;
10. Implementar controlos;
11. Registrar a avaliação;
12. Medir a eficácia das medidas aplicadas;
13. Rever (sempre que se verifiquem alterações, ou periodicamente);
14. Monitorizar o programa de avaliação de riscos.

No entanto, para a maioria das empresas e, em especial para as pequenas e médias empresas, e mesmo para as microempresas, a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) propõe uma abordagem baseada em cinco etapas, que se concretizam:

1. Identificação dos perigos, riscos e das pessoas em risco: Análise dos aspetos do trabalho que podem causar danos/lesões e identificação dos trabalhadores que podem estar expostos ao perigo, o que permitirá identificar a melhor forma de gerir os riscos;
2. Avaliação e priorização dos riscos: Apreciação dos riscos existentes (gravidade e probabilidade dos mesmos) e classificação desses riscos por ordem de importância. É essencial definir a prioridade a realizar para eliminar ou evitar riscos;
3. Decisão sobre medidas preventivas: Identificação das medidas adequadas de eliminação ou controlo dos riscos;
4. Adoção de medidas: Aplicação das medidas preventivas e de proteção, através da elaboração de um plano de prioridades (provavelmente não será possível resolver imediatamente todos os problemas) e especificar a quem compete fazer o quê e quando, assim como os prazos de execução das tarefas e meios afetados à aplicação das medidas;
5. Acompanhamento e revisão: A avaliação deve ser revista periodicamente, para assegurar que se mantenha atualizada, devendo ainda ser revista sempre que se verifiquem mudanças relevantes na empresa, ou na sequência dos resultados de uma investigação sobre um acidente, ou 'quase acidente' (situação imprevista da qual não resultam lesões, doenças ou danos, mas que potencialmente poderia ter tido consequências dessa natureza).

Outra abordagem simples de avaliação de riscos é a que se apresenta de seguida, e que se baseia em sete etapas (ACT; EU-OSHA):

1. Identificação dos riscos/perigos
  - Identificar todos os perigos ou combinações de perigos suscetíveis de causar lesões;
  - Identificar os indivíduos que estejam ou possam vir a estar em perigo.
2. Avaliar os riscos
  - Estimativa (qualitativa ou quantitativa) dos riscos em causa;
  - Estudo da possibilidade de eliminar os riscos, se tal for possível;
  - Definir as medidas adequadas para evitar ou reduzir os riscos;
  - Incluir na avaliação de riscos, de forma sistemática, os riscos psicossociais.
3. Implementar medidas
  - Proporcionar a todos os trabalhadores um local de trabalho seguro e saudável que inclua a eliminação dos riscos na fonte;
  - Implementar medidas suscetíveis de eliminar completamente o perigo ou de o reduzir significativamente;
  - Integrar a evolução técnica na implementação das medidas;
  - Adequar o equipamento de proteção a homens e mulheres, e em função das suas características.
4. Controlar os riscos
  - Medidas de proteção que protejam todos os trabalhadores;
  - Equipamento proteção adequado, dando sempre prioridade às medidas de proteção coletiva;
  - Reorganização dos postos de trabalho.

## 5. Reavaliar os riscos

- Reavaliar os riscos e analisar as medidas de prevenção introduzidas de modo a saber se foram as medidas adequadas, se o risco está controlado, ou se é necessário implementar medidas novas ou diferentes medidas;
- Assegurar que as atividades de acompanhamento das medidas introduzidas devem ser realizadas por trabalhadores com competências próprias;
- Registrar os acidentes, os incidentes ou quase acidentes e todos os problemas relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

## 6. Envolver os trabalhadores ou os seus representantes

- Consultar os trabalhadores sobre os problemas com que se confrontam no trabalho, de forma estruturada;
- Envolver todos os trabalhadores na avaliação dos riscos, numa dinâmica participativa e intervir ao nível dos riscos psicossociais.

## 7. Informar e formar os trabalhadores

- Garantir a todos os trabalhadores informação e formação pertinentes para o trabalho que executam e para as condições do trabalho e consequências para a sua saúde;
- Garantir que a avaliação é feita por trabalhadores com formação e informação adequadas.

Deve referir-se que a escolha da abordagem para a avaliação dependerá (i) da natureza do local de trabalho, (ii) do tipo de processo (por exemplo, operações repetitivas, processos de desenvolvimento/transformação, trabalho em função das necessidades), (iii) da tarefa executada (repetitiva, ocasional ou de elevado risco), e/ou (iv) da complexidade técnica. Nalguns casos, uma única abordagem que abranja todos os riscos existentes no local de trabalho ou numa atividade poderá ser adequada, noutros casos, poderá ser mais adequado adotar diferentes abordagens para diferentes áreas do local de trabalho (EU-OSHA).

Assim, independentemente do tipo e dimensão da empresa e/ou estabelecimento cabe ao empregador (i) garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho, (ii) organizar a avaliação de riscos, (iii) selecionar a ou as pessoas responsáveis por efetuar a avaliação de riscos, e garantir que sejam competentes, e que podem ser o próprio empregador, trabalhadores designados pelo empregador, ou ainda técnicos de segurança e serviços externos, caso não exista pessoal com competências para tal no local de trabalho (iv) avaliar os riscos e aplicar/implementar as ações e medidas de proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, (v) consultar os trabalhadores ou os seus representantes sobre a organização da avaliação de riscos, as pessoas que a vão efetuar e a aplicação das medidas de prevenção, (vi) disponibilizar a avaliação de riscos, (vii) elaborar registos das avaliações, após ter consultado os trabalhadores ou os seus representantes, ou promover a sua participação nesse processo, e disponibilizar-lhes esses registos, e ainda (viii) garantir que todas as pessoas afetadas sejam informadas de todos os perigos, de todos os danos que estão em risco de sofrer e das medidas de proteção tomadas para evitar esses danos (Diretiva-Quadro 89/391/CEE). Quando não se conseguem evitar os riscos, ou não existe um plano de avaliação e prevenção de riscos, podem surgir acidentes de trabalho, incidentes ou doenças profissionais. Assim é considerado:

- i. **ACIDENTE DE TRABALHO** todo o acidente que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho, ou a morte. Consideram-se acidentes de trabalho os que tenham ocorrido: (i) No trajeto de ida e regresso para e do local de trabalho, (ii) na execução de serviços, espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para a entidade empregadora, (iii) o local de trabalho quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa da entidade empregadora para tal frequência, (iv) no local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de atividades de representante dos trabalhadores, nos termos da Lei, (v) em atividades de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por Leis aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso, (vi) fora do local ou tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela entidade empregadora ou por esta consentidos (Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro).
- ii. **INCIDENTE** é um acontecimento não intencional que em circunstâncias ligeiramente diferentes poderia provocar danos corporais, danos materiais ou perdas de produção, incidente é, portanto, uma ocorrência anormal que contém um evento perigoso ou indesejado, mas que não provoca danos físicos.
- iii. **DOENÇA PROFISSIONAL** doença que resulta diretamente das condições de trabalho, tem origem nos fatores de risco existentes no local de trabalho, são causadas pelo trabalho ou por ele influenciadas, e causam incapacidade para o exercício da profissão ou morte (Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de Julho; Portal da Saúde). Os grandes grupos de doenças profissionais são: doenças provocadas por agentes químicos, doenças do aparelho respiratório, doenças cutâneas e outras, doenças provocadas por agentes físicos, e doenças infecciosas e parasitárias.

As empresas têm, portanto, ao seu dispor vários instrumentos e metodologias de avaliação de riscos, estando a escolha do método a utilizar dependente das condições existentes no local de trabalho, como sejam, o número de trabalhadores, o tipo de atividades laborais e de equipamentos de trabalho, as características específicas do local de trabalho e os riscos específicos. Os instrumentos mais comuns para a avaliação de riscos são as listas de verificação (úteis na identificação dos perigos), existindo, outros instrumentos de avaliação de riscos, nomeadamente, fichas técnicas e fichas de dados de segurança, guias, documentos de orientação, manuais, brochuras, questionários, ferramentas interativas, aplicações, entre outros, que podem ser genéricos ou especialmente dirigidos a um determinado setor/risco (EU-OSHA) Os resultados da avaliação de riscos relacionados com o trabalho devem, ainda, ser guardados num registo, que pode ser utilizado como base para (i) informações a transmitir às pessoas em causa, (ii) controlo destinado a avaliar se foram tomadas as medidas necessárias, (iii) elementos de prova a apresentar às autoridades de fiscalização, e (iv) uma eventual revisão, em caso de alteração das circunstâncias.

Segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, são recomendados o registo, no mínimo, dos seguintes elementos:



1. Nome e função da pessoa ou pessoas que procederam à avaliação;
2. Perigos e riscos identificados;
3. Grupos de trabalhadores expostos a riscos específicos;
4. Medidas de proteção necessárias;
5. Informações sobre a aplicação das medidas, tais como o nome da pessoa responsável e a data;
6. Informações sobre as medidas de acompanhamento e de revisão subsequentes, incluindo datas e nomes das pessoas envolvidas;
7. Informações sobre a participação dos trabalhadores e dos seus representantes no processo de avaliação de riscos.

Ainda, os registos das avaliações devem ser elaborados em consulta e com a participação dos trabalhadores e/ou dos seus representantes, e disponibilizados para informação. Os trabalhadores em causa devem ser sempre informados acerca dos resultados das avaliações relacionadas com o seu local de trabalho sobre as medidas a serem aplicadas na sequência da avaliação (EU-OSHA).

**Quadro 2. Avaliação de riscos - EU-OSHA**

| <b>Funções e responsabilidades dos empregadores</b>   | <b>Funções e responsabilidades dos trabalhadores</b>   | <b>Conselhos para as pessoas que efetuam uma avaliação de riscos</b>   |
|---|--|--|
| <p>Elaborar um PLANO DE AÇÃO para a eliminação e controlo dos riscos, que deve incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A atribuição de tarefas, a organização e a coordenação da avaliação;</li> <li>- A designação de pessoas competentes para a realização das avaliações (o próprio empregador, trabalhadores designados pelo empregador, técnicos de segurança e serviços externos, caso não exista pessoal competente no local de trabalho);</li> <li>- A consulta dos representantes dos trabalhadores com vista à seleção das pessoas que serão responsáveis pela avaliação;</li> <li>- A prestação de informações, formação recursos e apoio necessários aos técnicos que sejam trabalhadores do próprio empregador;</li> <li>- A garantia de uma coordenação adequada entre os técnicos responsáveis pela avaliação (caso seja relevante);</li> <li>- O envolvimento dos quadros de chefia e o incentivo à participação dos trabalhadores;</li> <li>- A determinação das medidas necessárias para rever a avaliação de riscos;</li> <li>- A garantia de que a avaliação de riscos é registada;</li> <li>- A monitorização das medidas preventivas e de proteção, de modo a garantir que a sua eficácia seja mantida;</li> <li>- A prestação de informação aos trabalhadores e/ou seus representantes sobre os resultados da avaliação e as medidas introduzidas (devendo colocar os registos à disposição dos trabalhadores).</li> </ul> | <p>Os trabalhadores devem participar e ser envolvidos na avaliação dos riscos, pois conhecem os problemas existentes, sendo a sua experiência ou competência também necessária para desenvolver medidas preventivas exequíveis. Assim, é dever dos trabalhadores e/ou seus representantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser consultados sobre as questões relacionadas com a organização da avaliação de riscos e com a designação dos responsáveis por essa tarefa;</li> <li>- Participar na avaliação de riscos;</li> <li>- Alertar os seus supervisores ou os empregadores para os riscos percecionados;</li> <li>- Informar sobre quaisquer mudanças ocorridas no local de trabalho;</li> <li>- Ser informados sobre os riscos para a sua segurança e saúde e as medidas necessárias para eliminar ou reduzir esses riscos;</li> <li>- Participar no processo de decisão sobre as medidas de prevenção e de proteção a implementar;</li> <li>- Solicitar ao empregador que tome as medidas adequadas e apresente propostas no sentido de minimizar os perigos ou eliminar os riscos na origem;</li> <li>- Cooperar para permitir que o empregador garanta um ambiente de trabalho seguro e saudável;</li> <li>- Receber formação/instruções sobre as medidas a aplicar;</li> <li>- Zelar, na medida das suas possibilidades, pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas afetadas pelas suas ações, de acordo com a formação e as instruções fornecidas pelo empregador;</li> <li>- É importante que os representantes dos trabalhadores recebam formação sobre avaliação de riscos.</li> </ul> | <p>As pessoas responsáveis pela avaliação de riscos no local de trabalho devem ter conhecimento/competências e possuir informações sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Os perigos e riscos que já foram identificados, bem como a sua origem;</li> <li>- Os materiais, equipamentos e tecnologias utilizadas no trabalho;</li> <li>- Os processos e a organização do trabalho, bem como a interação entre os trabalhadores e os materiais utilizados;</li> <li>- O tipo, a probabilidade, a frequência e a duração da exposição aos perigos.</li> <li>- Nalguns casos, isto pode implicar a aplicação de técnicas de medição atualizadas e válidas;</li> <li>- A relação entre a exposição a um perigo e o seu efeito;</li> <li>- As normas e os requisitos legais relevantes para os riscos presentes no local de trabalho;</li> <li>- As boas práticas aplicáveis em áreas para as quais não existem normas legais específicas;</li> <li>- Os empregadores devem, ainda, garantir que a pessoa responsável pela avaliação de riscos (trabalhador ou consultor externo) contacte com os trabalhadores ou outro pessoal contratado que esteja a executar o trabalho;</li> <li>- Partilhar informações sobre os riscos e as medidas de saúde e segurança destinadas a combater esses riscos.</li> </ul> |

**Quadro 3. Avaliação de riscos – Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho - Lei nº102/2009 de 10 de setembro**



Em Portugal a obrigatoriedade da avaliação de riscos está estipulada no artigo 15º da Lei nº 102/2009, de 10 de setembro: O empregador deve zelar de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os princípios gerais de prevenção: (i) identificação dos riscos, (ii) combate dos riscos na origem, (iii) adaptação do trabalho ao Homem, (iv) adaptação ao estado de evolução da técnica, (v) substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso, (vi) dar prioridade às medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual, e (vii) elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à atividade desenvolvida pelo trabalhador (formação e informação adequada ao trabalhador)

| EMPREGADOR   | PESSOA RESPONSÁVEL PELA AVALIAÇÃO DE RISCOS   | TRABALHADORES E SEUS REPRESENTANTES   |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho;</li> <li>- Organizar e integrar a avaliação de riscos em todas as atividades da empresa, estabelecimento ou serviço;</li> <li>- Selecionar quem irá efetuar a avaliação</li> <li>- Avaliar os riscos e aplicar as medidas de proteção adequadas;</li> <li>- Consultar os trabalhadores ou os seus representantes sobre a organização da avaliação de riscos, as pessoas que vão efetuar a avaliação de riscos a aplicação das medidas de prevenção;</li> <li>- Ter disponível a avaliação de riscos;</li> <li>- Elaborar registos das avaliações, após ter consultado os trabalhadores ou os seus representantes, ou promovendo a sua participação nesse trabalho, disponibilizando-lhes esses registos;</li> <li>- Garantir que todas as pessoas afetadas sejam informadas de todos os perigos, de todos os danos que estão em risco de sofrer e de todas as medidas de proteção tomadas para evitar esses danos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- O empregador deve selecionar as pessoas responsáveis pela realização da avaliação de riscos e que poderão ser, o próprio empregador, trabalhadores designados pelo empregador, ou ainda técnicos de segurança e serviços externos, caso não existam pessoas competentes no local de trabalho;</li> <li>- As pessoas designadas para efetuar a avaliação de riscos devem demonstrar que têm um bom conhecimento da abordagem geral da avaliação de riscos, e têm capacidade de aplicação dessa abordagem no local de trabalho e à tarefa requerida (nomeadamente ser capaz de: identificar os problemas de segurança e de saúde, avaliar a necessidade de intervenção e estabelecer prioridades, sugerir possíveis opções de eliminação ou redução dos riscos e comparar as respetivas vantagens, avaliar a sua eficácia, e promover e comunicar as melhorias da segurança e saúde e as boas práticas), ainda que têm capacidade para identificar as situações em que seriam capazes de avaliar adequadamente os riscos sem ajuda de terceiros, avisando da necessidade dessa assistência.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Devem ser consultados sobre as questões de organização da avaliação de riscos e da designação dos responsáveis pela avaliação de riscos;</li> <li>- Participar na avaliação de riscos;</li> <li>- Alertar os supervisores ou os empregadores para os riscos percecionados;</li> <li>- Informar sobre as mudanças no local de trabalho;</li> <li>- Ser informados sobre os riscos para a segurança e saúde e as medidas necessárias para eliminar ou reduzir esses riscos;</li> <li>- Solicitar ao empregador que tome as medidas adequadas e apresentar propostas de minimização dos perigos e de eliminação dos riscos na origem;</li> <li>- Cooperar para permitir que o empregador garanta um ambiente de trabalho seguro;</li> <li>- Devem ser consultados pelo empregador para a elaboração dos registos das avaliações.</li> </ul> |

## IV. A Medicina do Trabalho

A Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho é obrigatória para todas as empresas e trabalhadores, independentemente da dimensão e riscos específicos, de acordo com a Lei nº 102/2009 de 10 de setembro - Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho.

São objetivos da Medicina no Trabalho: (i) procurar o bem estar físico e psíquico do trabalhador, (ii) saber da sua satisfação nas funções que desempenha, (iii) analisar os postos de trabalho, adequando-

os às aptidões físicas e psíquicas do trabalhador, e propor correções sempre que necessário e se detetem desajustamentos evidentes, (iv) identificar fatores de risco para a segurança e saúde nos locais de trabalho, (v) prevenir e diagnosticar doenças profissionais, e (vi) contribuir para a prevenção de acidentes de trabalho, assim como apoiar o trabalhador sinistrado.

De acordo com a legislação em vigor nesta matéria, o empregador deve promover a vigilância da saúde dos trabalhadores através da realização de exames de saúde, legalmente previstos, adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo (Regime Jurídico da promoção da Segurança e Saúde no Trabalho). Assim, devem ser realizados exames de saúde de (i) admissão (antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes), (ii) periódicos (anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores), e (iii) exames ocasionais (sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como, no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente).

Para além disto, a promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores, é, ainda, entre outros aspetos, garantida pela avaliação e monitorização dos fatores de risco a que os trabalhadores estão expostos, ações de formação (específicas) que permitam ao trabalhador exercer a sua atividade em condições de segurança e saúde, assim como, pela monitorização dos relatórios de avaliação de riscos, relatórios de acidentes de trabalho e/ou ocorrência de doenças profissionais, e fichas e registos clínicos dos trabalhadores.

## **V. Inquérito europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes – ESENER (EU-OSHA)**

O inquérito ESENER, implementado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho em 2009, analisa como se processa, na prática, a gestão da segurança e saúde nos locais de trabalho nas empresas na Europa, abrangendo estabelecimentos dos setores privado ou público com dez ou mais funcionários nos 27 Estados-Membros da EU, e ainda na Croácia, Turquia, Noruega e Suíça (foram realizadas 28.649 entrevistas aos empregadores, por país foram inquiridas entre 343 e 1500

empresas, em Portugal foram entrevistados (entrevistas completas) 1.005 empregadores). As diferentes secções do inquérito abordam as questões relacionadas com a gestão da segurança e saúde, nomeadamente o compromisso da empresa e da direção para com a segurança e saúde no trabalho, as medidas de prevenção tomadas no âmbito da avaliação de riscos, as fontes de conhecimento em matéria de segurança e saúde no trabalho, e as principais preocupações, motivos e dificuldades para abordar a segurança e a saúde, sendo ainda feita uma abordagem à gestão dos riscos em geral, com destaque especial para a gestão dos riscos psicossociais (stress, violência, intimidação e assédio no trabalho), em termos de identificação das suas causas, medidas de gestão e procedimentos destinados a evitar esses riscos.

No sentido de se ter uma visão de como as empresas na Europa encaram estas questões e a gestão da segurança e saúde no trabalho, apresentam-se os principais resultados deste inquérito.

### Compromisso com a gestão da segurança e saúde no trabalho

- A maioria das empresas europeias (76%) possui e recorre a uma política documentada, sistema de gestão implementado, ou um plano de ação para abordar as questões de segurança e saúde no trabalho, facto que se verifica com maior prevalência nas empresas de maior dimensão. Seguem-se a falta de tempo (47%), não verem uma vantagem na existência de uma política (40%), e a falta de recursos financeiros (29%). Estas razões (nomeadamente as três primeiras) são apontadas essencialmente pelas pequenas empresas, onde uma maior falta de sensibilidade ou consciencialização, bem como de competências, ou inexistência de qualquer benefício são apontados como alguns dos entraves à existência de uma política de segurança e saúde no trabalho. As grandes empresas referem essencialmente a falta de tempo.
- As questões de segurança e saúde no trabalho da empresa são abordadas regularmente nas reuniões de direção de grande parte das empresas (41%), com maior incidência nas médias e grandes empresas, sendo ainda referido haver um envolvimento considerável (elevado e muito elevado) dos membros da direção nas questões da segurança e saúde no trabalho (75%). Este é um fator importante para uma implementação eficaz de ações e medidas de segurança e saúde no trabalho, e para o desenvolvimento de uma cultura positiva de promoção da segurança e saúde na empresa.
- As empresas do setor da **hotelaria e restauração** referem haver um grande envolvimento da direção nas questões da segurança e saúde no trabalho (20% das empresas do setor referem um envolvimento muito elevado, 58% referem ser elevado).

### Medidas de gestão da segurança e saúde no trabalho

- A maioria das empresas europeias (87%) refere proceder a uma avaliação de riscos, ou medida similar, como medida de gestão da segurança e saúde no trabalho (o número de empresas com avaliação de riscos ou medida similar aumenta de forma proporcional à dimensão da empresa). Este é um procedimento referido por cerca de 89% das empresas do setor da **hotelaria e restauração**.

- Os níveis mais elevados de avaliações de riscos (verificações dos locais de trabalho) são reportados por empresas onde existe um representante para as questões da segurança e saúde no trabalho, nas empresas de maior dimensão e nos setores de risco elevado. As empresas de menor dimensão poderão recorrer a uma variedade de medidas menos formais para a gestão da segurança e saúde no trabalho.
- 36% das empresas contrata fornecedores de serviços externos para efetuar a avaliação de riscos, ou medida similar, o que se verifica com maior incidência nas pequenas e médias empresas (10-49 trabalhadores – 76%).
- As grandes empresas (com mais de 50 trabalhadores) tendem a recorrer ao próprio pessoal para efetuar a avaliação de riscos (64,7%).
- A existência de uma política de segurança e saúde no trabalho tem um grande impacto na empresa (cerca de 33% das empresas com uma política documentada considera que esta tem grande impacto, e para 52,4% a política tem algum impacto), sendo este um importante indicador do envolvimento da empresa na gestão da segurança e saúde no trabalho.
- As principais razões, referidas, para as empresas não possuírem uma política documentada, prendem-se com o facto de considerarem que a mesma não é necessária (54%), e a falta de competências para a execução (51%).
- As empresas que procedem a uma avaliação de riscos, referiram que este é um procedimento periódico (83% das empresas), sendo que quanto maior a dimensão da empresa mais a probabilidade deste procedimento se realizar a pedido dos funcionários, o que reflete a maior prevalência de representantes de segurança e saúde no trabalho entre as empresas de maior dimensão.
- As áreas objeto de verificações regulares como parte da avaliação de riscos, são os equipamentos e local de trabalho (96%), e a organização do trabalho (75%).
- As ações tomadas no seguimento destas avaliações centram-se nas mudanças de equipamentos e local/ ambiente de trabalho (84%), e nas ações de formação (80%). Ainda, um número significativo de empresas referiu dar especial enfoque às questões relacionadas com a organização do trabalho (63%), o que sugere um nível promissor de preocupação com as questões que são características atuais do ambiente de trabalho.
- O cumprimento das obrigações legais e os pedidos dos trabalhadores são apontados como os principais impulsionadores para abordar as questões de segurança e saúde no trabalho.
- As empresas que referiram não realizar verificações periódicas em matéria de segurança e saúde no trabalho (12%), apontam como principais razões, não haver necessidade para tal, pois não têm problemas graves (71%) (aspeto referido em grande parte pelas empresas de menor dimensão), a falta de pessoas competentes para o fazer (41%), os custos elevados inerentes ao procedimento (38%), e ainda a complexidade das obrigações legais inerentes à avaliação de riscos (37%), são outros dos aspetos referidos
- No que respeita à análise das taxas de absentismo (monitorização) por doença na empresa, 50% das empresas (nomeadamente empresas de maior dimensão) referiram fazer uma análise regular das causas de absentismo por doença. Esta é também uma prática recorrente na maioria das empresas do setor da hotelaria e restauração (51%).

- A maioria das empresas (67,5%) referiu monitorizar regularmente a saúde dos trabalhadores através de exames médicos (também com maior incidência entre as empresas de maior dimensão).
- A maioria das empresas revelou prestar apoio aos trabalhadores que regressam ao trabalho depois de um longo período de ausência por doença, (64%) apoio que pode ser feito através de medidas como: fornecimento de formação, redução do ritmo de trabalho, períodos de trabalho mais curtos e ainda reuniões/troca de opiniões regulares com os trabalhadores. As médias e grandes empresas revelaram fornecer mais apoio que as pequenas empresas.

### Competências, aconselhamento ou informação

- Relativamente aos serviços de segurança e saúde, os serviços com competências mais amplas como os especialistas em segurança (71%), os médicos de medicina no trabalho (69%), e os técnicos de segurança e saúde no trabalho (62%), são os serviços mais frequentemente utilizados pelas empresas. As empresas de maior dimensão referem uma maior utilização da universalidade dos tipos de serviços de segurança e saúde no trabalho. No setor da **hotelaria e restauração** (setor que, a nível europeu, menos utiliza estes serviços) recorre-se essencialmente aos especialistas em segurança (67%), ao técnico de segurança e saúde no trabalho (60%), e médico de medicina no trabalho (59%).
- A disponibilidade de informação, contribui para a eficácia da gestão da segurança e saúde no trabalho, para tal as empresas recorrem maioritariamente a informação e orientações provenientes da contratação de especialistas em segurança e saúde no trabalho (65%), e das inspeções do trabalho (58%), organismos oficiais (56%), ou, então, utilizam os recursos internos (55%).
- Em Portugal 82% das empresas recorre a informação proveniente da contratação de especialistas em segurança e saúde no trabalho, e 66% das empresas a informação das inspeções do trabalho.
- Para além de serem uma importante fonte de informação, as inspeções do trabalho têm como principal papel aplicar as disposições legais, nomeadamente em matéria de segurança e saúde no trabalho. Em termos setoriais, a **hotelaria e restauração** são setores onde as 'visitas' das inspeções do trabalho ocorrem com mais frequência (68%), sendo que a média europeia corresponde a 56%.

### Preocupações com os riscos no local de trabalho

- As principais preocupações (alvo de muita ou alguma preocupação) identificadas pelas empresas no que respeita aos riscos de segurança e saúde no trabalho, estão relacionadas com os acidentes de trabalho (80%), seguindo-se o stress relacionado com o trabalho (79%), e as lesões músculo-esqueléticas (78%), sendo que, apesar da violência ou ameaça de violência, juntamente com assédio moral, terem sido menos referidos como motivo de muita ou alguma preocupação por 37% das empresas, reflete já uma crescente importância e preocupação com os riscos psicossociais. Em Portugal, os acidentes de trabalho são o principal motivo de preocupação para os empregadores.

- As pequenas empresas são menos propensas a indicar qualquer um dos riscos, o que poderá dever-se a uma ausência efetiva de riscos nessas empresas, ou simplesmente, a níveis mais baixos de sensibilização para os mesmos.
- Em relação aos riscos psicossociais - stress do trabalho, violência ou ameaça de violência, assédio moral ou sexual, e discriminação - Portugal está entre os países que apresentam elevados níveis de preocupação e identificação das causas dos riscos psicossociais (especialmente os que estão relacionados com o indivíduo), nomeadamente no que respeita ao stress relacionado com o trabalho, mas abaixo da média europeia no que respeita ao número de estabelecimentos que utilizam procedimentos para lidar com estes riscos, ainda que se verifique uma prevalência acima da média de medidas disponíveis para a gestão destes riscos.
- Relativamente aos fatores que contribuem para os riscos psicossociais, de uma forma geral, as principais preocupações das empresas (empregadores) estão relacionadas com a pressão do tempo (52%), e ter de lidar com clientes por vezes difíceis (50%). Para o setor da **hotelaria e restauração** ter de lidar com clientes por vezes difíceis é um motivo de grande preocupação.
- Em Portugal os fatores de maior preocupação dizem respeito à pressão do trabalho (64% das empresas), ter de lidar com clientes por vezes difíceis (53%), e a insegurança no trabalho (43%).
- O stress relacionado com o trabalho, a violência ameaça de violência, assim como o assédio e a discriminação são preocupações apontadas por cerca de 77%, 46% e 34% das empresas do setor da **hotelaria e restauração**.
- 30% das empresas da UE declara ter procedimentos implementados para lidar com a intimidação e assédio, violência relacionada com o trabalho (26%), ou o stress relacionado com o trabalho (26%), o setor da **hotelaria e restauração** está entre os setores onde são comuns os procedimentos, assim como a prevalência e a implementação de programas, para lidar com a intimidação e assédio, a violência relacionada com o trabalho, o stress relacionado com o trabalho, e os riscos psicossociais em geral.
- No que respeita às medidas (com foco na organização ou no indivíduo) para lidar com estes riscos, as ações de formação (58%) e as alterações na forma como o trabalho é organizado (40%) são as mais referidas, seguindo-se a remodelação da área de trabalho (37%), o aconselhamento confidencial para trabalhadores (34%), as alterações às disposições do horário de trabalho (29%), e a implementação de um procedimento de resolução de conflitos (23%).
- Também, a este respeito, o setor da **hotelaria e restauração** aponta como principais medidas, a formação (60%), alterações na forma como o trabalho é organizado (44%), e alterações à disposição do horário de trabalho (42%).
- A carga de trabalho e as horas de trabalho são o risco psicológico chave na Europa, o que é comprovado pelos empresários que apontam a pressão do tempo (52%) como o principal motivo de preocupação psicossocial.
- Um fator chave para o sucesso da gestão dos riscos psicossociais nas empresas é a consulta e o envolvimento dos trabalhadores nas questões da segurança e saúde no trabalho e na implementação de medidas.
- De acordo com o estudo, cerca de 53% das empresas informa os seus trabalhadores acerca dos riscos psicossociais e as suas consequências para a segurança e saúde, e 69% informa os



trabalhadores sobre quem devem contactar em caso de problemas de segurança e saúde relacionados com os riscos psicossociais. No que respeita ao setor da **hotelaria e restauração**, 49% das empresas informa os seus trabalhadores acerca dos riscos psicossociais e as suas consequências para a segurança e saúde, sendo que cerca de 60% das empresas do setor (**hotelaria e restauração**) informa os seus trabalhadores sobre quem contactar em caso de problemas psicossociais relacionados com o trabalho.

### Impulsionadores e obstáculos à gestão da segurança e saúde no trabalho

- As principais razões que levam as empresas a abordar as questões da segurança e saúde no trabalho são o cumprimento das obrigações legais (90%), que é também o principal motivo para a **hotelaria e restauração** (para cerca de 92% das empresas), seguindo-se o pedido dos trabalhadores ou dos seus representantes (76%), sendo que a percentagem mais baixa para esta razão corresponde ao setor da **hotelaria e restauração** (71%).
- O fator correspondente aos requisitos de clientes ou preocupações sobre a reputação da empresa é um impulsionador da gestão da segurança e saúde no trabalho para 67% das empresas, sendo indicado como motivo impulsionador para 77% das empresas do setor da **hotelaria e restauração**. A elevada importância desta motivação para a **hotelaria e restauração** deve-se ao facto da maioria dos postos de trabalho implicar um contacto direto com os clientes, e do serviço prestado ser transparente perante os clientes, pelo que uma boa imagem e reputação entre os clientes são fundamentais para os estabelecimentos do setor. A retenção do pessoal e a gestão do absentismo é também um fator que motiva a abordagem da gestão da segurança e saúde no trabalho (59%), sendo este um motivo igualmente importante para a gestão da segurança e saúde no trabalho no setor da **hotelaria e restauração** (64% das empresas). Ainda, a pressão da inspeção do trabalho e as questões económicas ou relacionadas com o desempenho são referidas por cerca de 56% das empresas deste setor
- Em Portugal, os principais motivos apontados para a gestão da segurança e saúde no trabalho prendem-se com o cumprimento das obrigações legais (96%), seguindo-se o pedido dos trabalhadores ou dos seus representantes (85%), e os requisitos de clientes ou preocupações sobre a reputação da empresa (83%).
- As principais dificuldades e obstáculos à gestão da segurança e saúde no trabalho apontadas pelas empresas dizem respeito à falta de recursos, como sejam, o tempo, os recursos humanos ou o dinheiro (36% das empresas) (também apontado como principal obstáculo para 61% das empresas), a falta de consciencialização/conhecimento relativamente a estas questões (26%), a falta de competências e a cultura da organização relativamente a estas questões (24% respetivamente), e ainda a sensibilidade destas questões (23%) e a falta de orientações e apoio técnico (21%).
- Para o setor da **hotelaria e restauração**, a falta de recursos (36%) e a falta de consciencialização/conhecimento relativamente a estas questões (26%), são apontadas como principais dificuldades à gestão da segurança e saúde no trabalho.
- A principal razão indicada pelas empresas para lidar com os riscos psicossociais prende-se com o cumprimento das obrigações legais (63%), sendo que as principais barreiras à gestão

destes riscos (considerados como sendo mais difíceis de lidar e gerir relativamente a outras questões de segurança e saúde no trabalho) prendem-se com delicadeza do assunto, e a falta de sensibilização para estas questões (53% e 50% respetivamente).

- O setor da **hotelaria e restauração** indica como principais razões para abordar e lidar com os riscos psicossociais, o cumprimento das obrigações legais (68%), seguindo-se os pedidos dos trabalhadores ou seus representantes (35%), os requisitos de clientes ou preocupações sobre a reputação da empresa, a diminuição da produtividade ou da qualidade dos resultados, e também a pressão da inspeção do trabalho e as elevadas taxas de absentismo.

- Quanto às principais barreiras à gestão dos riscos psicossociais, o setor da **hotelaria e restauração** aponta os seguintes: a delicadeza do assunto (52%), a falta de conhecimento/consciencialização sobre estes riscos (54%), a falta de formação ou competências (49%), a falta de recursos como tempo, pessoal ou dinheiro (48%).

- No setor da **hotelaria e restauração** 29% das empresas refere ter um representante geral dos trabalhadores.

- Relativamente à existência de um representante formal dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (representante em matéria de segurança e saúde e comissão de segurança, higiene e saúde), 67% das empresas indicaram ter esse representante, sendo que para as empresas do setor da **hotelaria e restauração** corresponde a 59% (valor mais baixo que o dos restantes setores, o que pode ser explicado pela dimensão dos estabelecimentos deste setor). Em Portugal, a presença de um representante formal em matéria de segurança e saúde situa-se nos 37%, enquanto a presença de um representante geral dos trabalhadores ocorre em 9% das empresas.

- A existência de um representante dos trabalhadores com conhecimento e competências em segurança e saúde no trabalho em geral e especificamente em riscos psicossociais, é apontada como uma vantagem para lidar de forma eficaz com esses riscos.

- Relativamente à consulta e participação dos trabalhadores, 54% das empresas que tomam medidas para lidar (gerir) com os riscos psicossociais, referem que consultam os trabalhadores relativamente às medidas a tomar, e cerca de 67% refere encorajar os trabalhadores a participar ativamente na criação e na avaliação de medidas sobre riscos psicossociais.

- 49% das empresas da **hotelaria e restauração** consulta os trabalhadores sobre as medidas a tomar para lidar com os riscos psicossociais.

- A participação direta dos trabalhadores na gestão dos riscos psicossociais, em termos de informação sobre os riscos psicossociais e seus efeitos na saúde, informação sobre a quem recorrer em caso de problemas, consulta e encorajamento a participar na gestão destes riscos, corresponde a cerca de 85% das empresas do setor (valor registado acima da média europeia que é de cerca de 83%).

- A participação direta dos trabalhadores na gestão dos riscos psicossociais, em termos de informação sobre os riscos psicossociais e seus efeitos na saúde, informação sobre a quem recorrer em caso de problemas, consulta e encorajamento a participar na gestão destes riscos, corresponde a cerca de 85% das empresas do setor da **hotelaria e restauração** (valor registado acima da média europeia que é de cerca de 83%).



## Participação e consulta dos trabalhadores

- 41% das empresas da EU indicaram ter um representante geral dos trabalhadores no local de trabalho, verificando-se essencialmente nas grandes empresas 50-249 trabalhadores – 75% e mais de 250 trabalhadores – 91%).

## VI. O Setor da Hotelaria e Restauração

### VI.1. O setor da Hotelaria e Restauração na Europa – principais características

A Hotelaria e Restauração (Canal HORECA), é um setor de mão de obra intensiva, de acordo com o Quarto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho realizado, em 2005, pela Eurofound – Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho (O Quarto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, de 2005, foi realizado simultaneamente em 31 países: EU27, Croácia e Turquia, e Noruega e Suíça. Entre janeiro e junho de 2010 a Eurofound realizou o trabalho de campo para o Quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, com quase 44.000 trabalhadores entrevistados na UE27, e ainda Noruega, Croácia, Turquia, Macedónia, Albânia, Montenegro e Kosovo.

O questionário abrangeu o emprego precário, os estilos de liderança e a participação dos trabalhadores, bem como o contexto do trabalho em geral, o tempo de trabalho, a organização do trabalho, a remuneração, os riscos para a saúde relacionados com o trabalho, os fatores cognitivos e psicossociais, a conciliação da vida profissional com a vida pessoal, e o acesso à formação. Foram incluídas várias questões que visam recolher dados sobre o impacto da desaceleração económica nas condições do trabalho. Este questionário encontra-se em fase de análise, tendo sido apenas publicadas as primeiras conclusões que apresentam uma visão geral preliminar sobre algumas mudanças importantes nas condições de trabalho ao longo do tempo, e não estando disponíveis dados desagregados para o setor da hotelaria e restauração ([www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results\\_pt.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results_pt.htm)) (Eurofound, 2007 e 2009; EU-OSHA, 2008<sup>a</sup> e 2008b):

- O setor da hotelaria e restauração (hotéis, restaurantes, cafés e bares, cantinas e catering) empregou mais de 7,8 milhões de pessoas em toda a Europa.
- Este é um setor (horeca), na EU27, onde prevalece o emprego por conta própria.
- O setor é composto essencialmente por pequenas empresas, na sua maioria de natureza e gestão familiar, que empregam no máximo 10 pessoas.
- Os trabalhadores da hotelaria e restauração permanecem na empresa por períodos de tempo mais curtos comparativamente aos demais setores de atividade económica (25% dos trabalhadores do setor passou apenas um ano ou menos no seu posto de trabalho).
- O setor emprega uma mão de obra relativamente jovem (média de idades de 34,5 anos), com 32,1% dos trabalhadores com 24 anos ou menos, e menos de 10% com 55 ou mais anos.
- Mulheres, jovens, e emigrantes representam grande parte da força de trabalho do setor da hotelaria e restauração.
- Relativamente ao tipo de contrato de trabalho, cerca de metade dos contratos são temporários (46,7%) (23% correspondem aos restantes setores da economia), ainda que prevaleçam os contratos de trabalho permanentes (53,3%).
- O trabalho em *part-time* é mais comum no setor da hotelaria e restauração (27%) que nos restantes setores da economia (18%), ainda que prevaleça o trabalho em *full-time* neste setor (74%). O crescimento do número de mulheres a trabalhar no setor da hotelaria e restauração pode estar relacionado com o facto de as mulheres representarem uma parcela maior que os homens no que respeita a trabalho em *part-time* (73% comparado com 27%).
- Relativamente ao horário de trabalho, a hotelaria e restauração é um dos setores que se destaca pela existência de horários de trabalho atípicos (trabalho à noite, fim de semana, e mais de 10 horas de trabalho por dia, horários irregulares).
- A maioria dos trabalhadores do setor da hotelaria e restauração trabalha entre quatro a cinco Sábados e Domingos por mês, assim como mais de cinco noites e fins de dia por mês.
- No setor da hotelaria e restauração, um em quatro trabalhadores trabalha por turnos, sendo que a maioria trabalha em turnos alternados/rotativos.
- Relativamente a fatores de risco físicos associados às condições de trabalho, o setor da hotelaria e restauração é um dos setores em que os trabalhadores permanecem mais tempo de pé ou a caminhar (quatro em cada cinco trabalhadores do setor referem ter de ficar de pé ou caminhar no trabalho o tempo todo, ou quase continuamente).

- Os trabalhadores do setor da hotelaria e restauração referem uma maior incidência de exposição a riscos ergonómicos, ruídos e temperatura, e níveis mais baixos de exposição a riscos biológicos e químicos.
- Relativamente aos riscos associados à violência, assédio e discriminação, 8,1% dos trabalhadores do setor da hotelaria e restauração referem sofrer de violência no trabalho, 3,9% de assédio sexual indesejado, 8,5% dos trabalhadores esteve sujeito a intimidações/perseguição. Os trabalhadores sujeitos a variadas formas de violência, assédio, e/ou discriminação (perseguição) no trabalho, tendem a referir os fatores psicossociais, tais como problemas de sono, ansiedade e irritabilidade (quase quatro vezes mais entre aqueles que sofreram violência ou assédio moral, do que entre os trabalhadores que nunca sofreram qualquer tipo de violência física ou moral). No entanto, os impactos negativos causados não são exclusivamente de ordem psicológica ou mental, dando-se ainda o caso de incidência de sintomas fisiológicos, como é o caso de dores de estômago.
- No que concerne aos fatores cognitivos, o setor da hotelaria e restauração apresenta níveis elevados de tarefas monótonas e repetitivas.
- A hotelaria e restauração é um setor em que o ritmo de trabalho, segundo referem 87,6% dos trabalhadores, depende da resposta às 'exigências' /pedidos dos clientes, para 48,7% dos trabalhadores o ritmo de trabalho depende do trabalho efetuado pelos colegas.
- Relativamente ao apoio/colaboração no trabalho, 87,8% dos trabalhadores referem contar com o apoio dos colegas de trabalho caso necessitem, 80,3% referem contar com o apoio dos superiores, e 39,7% com apoio externo.
- O setor da hotelaria e restauração foi apontado como o setor com níveis elevados de intensidade de trabalho, stress e tensão,;
- Relativamente ao impacto do trabalho na saúde, 33,2% dos trabalhadores considera que o trabalho pode afetar a sua saúde, e ainda 18,8% referiu ter tirado licenças do trabalho devido a problemas de saúde.

## VI.2. Condições de trabalho no setor da hotelaria e restauração

São várias as características do setor da hotelaria e restauração que podem ter impactos negativos na saúde e segurança, nomeadamente: cargas de trabalho pesadas, longos períodos de pé e posturas estáticas, posturas incorretas, contacto direto com clientes, forte incidência de trabalho noturno e de fim de semana, o que dificulta a conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, elevados níveis de stress, trabalho monótono, assédio e mesmo violência por parte de clientes, colegas e patrões, e ainda, discriminação contra mulheres e pessoas oriundas de outros países.

As alterações que ocorrem atualmente no mundo do trabalho conduzem à emergência de um conjunto de riscos designados de riscos psicossociais, os quais estão relacionados com a forma como o trabalho é concebido, organizado e gerido, assim como, com o seu contexto social e económico, podendo resultar num nível elevado de stress com influência na saúde física e mental, e ainda no rendimento e

satisfação dos trabalhadores. Assim, os trabalhadores do setor da hotelaria e restauração (canal Horeca), estão também expostos a estes riscos (referentes quer à conceção, organização e gestão do trabalho, condições de organização e do ambiente em que o trabalho é desenvolvido, quer às exigências físicas e mentais que o trabalho envolve).

### VI.2.1. Condições de trabalho no setor da hotelaria e restauração na Europa

Relativamente às condições de trabalho, e de acordo com os resultados do Quarto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho aplicado em 2005, os trabalhadores do setor relatam estar expostos a riscos organizacionais, tais como controle reduzido do trabalho, condições de trabalho exigentes, horários de trabalho irregulares. Para além disto, os trabalhadores apontam ainda uma elevada exposição a riscos ergonómicos e discriminação. (Eurofound, 2009).

De uma forma geral, alguns dos fatores mais assinalados no que respeita às condições de trabalho (e com implicações para a segurança e saúde dos trabalhadores), na hotelaria e restauração dizem respeito a:

- Jornadas de trabalho, cujos impactos referidos estão essencialmente relacionados com a saúde.
- Horários, forte incidência de trabalho noturno e fim de semana, podendo levar a uma falta de equilíbrio entre o horário de trabalho e a vida familiar e social.
- Níveis de intensidade de trabalho, o que implica um trabalho fisicamente exigente, com longos períodos em pé, posturas estáticas e/ou incorretas, caminhar, transporte de cargas, por vezes com subida e descida de escadas constantes, movimentos repetitivos de mãos e braços, e com altos níveis de tensão e stress, (trabalhar em alta velocidade e com prazos apertados) e fadiga.
- Exposição a riscos físicos, nomeadamente riscos ergonómicos (problemas musculares nos ombros, pescoço, membros inferiores e dores nas costas), decorrentes da permanência em pé ou a caminhar, posturas estáticas, e tipo de tarefas desempenhadas.
- Violência, assédio e discriminação, ligada ao sexo, género, idade, etnia, entre outros, são fatores bastante assinalados pelos trabalhadores da hotelaria e restauração, com repercussão na saúde (stress, ansiedade) segurança dos trabalhadores (violência física).
- O setor da hotelaria e restauração regista uma forte incidência de trabalho temporário, tempo de trabalho inferior ao horário de trabalho normal (durante a tarde, noite ou fim de semana), têm menor controlo sobre o horário de trabalho, têm o trabalho menos controlado em termos de ordenação de tarefas, ritmo de trabalho e métodos de trabalho.

### VI.2.2. O setor da Hotelaria e Restauração em Portugal

Entre dezembro de 1999 e janeiro de 2000, o Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional (DETEFP), do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, realizou um inquérito de avaliação das condições de trabalho dos trabalhadores, com o objetivo de caracterizar as condições laborais suscetíveis de influenciar o estado de saúde e segurança dos trabalhadores, identificar os

setores de atividade, ocupações profissionais mais vulneráveis a situações de risco, e conhecer os serviços e equipamentos de proteção e prevenção contra riscos profissionais (riscos inerentes ao ambiente e ao processo produtivo das diferentes atividades) disponíveis no local de trabalho. Assim, de acordo com esta avaliação (DETEFP, 2001):

- No que respeita ao vínculo do trabalhador, o setor da hotelaria e restauração, é um dos setores em que predominam os trabalhadores com contrato não permanente, em particular trabalhadores recém-contratados (41,7% dos trabalhadores possuem um contrato permanente e 58,3% contrato não permanente).
- O setor da hotelaria e restauração reporta uma das taxas mais elevadas de mobilidade no emprego (32,2%, sendo que do total: 24% dos trabalhadores inquiridos mudaram de emprego, e 7% tentaram fazê-lo).
- Ao nível setorial, o trabalho a tempo parcial regista maiores níveis de incidência, no caso do setor da hotelaria e restauração, obtém-se que 10% dos trabalhadores se enquadram nesta situação.
- A maior parte dos trabalhadores realiza 40 horas de trabalho semanal (60,2%), sendo que o setor da hotelaria e restauração emprega 27,4% de trabalhadores que realizam 50 horas de trabalho ou mais. Este horário é praticado essencialmente por indivíduos do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 35 e os 44 anos e com vínculo laboral permanente.
- Os trabalhadores com horários de longa duração, são o grupo que com mais frequência está exposto a posturas ou movimentos fatigantes;
- Em relação aos trabalhadores que sofrem doenças profissionais, 10,3% fazem parte deste setor.
- Nos estabelecimentos onde são prestados serviços de medicina do trabalho, 82,1% dos trabalhadores confirmaram a existência de exames médicos regulares (uma vez por ano), com realce para o setor da hotelaria e restauração, com 78,1% dos trabalhadores a referirem que efetuam exames médicos regulares, recorrendo para tal a serviços externos.
- Quanto aos serviços de segurança no trabalho, 75,3% dos trabalhadores da hotelaria e restauração referem a existência destes serviços nos estabelecimentos, recorrendo essencialmente a recursos internos.
- 31,6% dos trabalhadores da hotelaria e restauração referem efetuar simulações para situações de emergência.
- No que respeita aos equipamentos de proteção, 91,6% dos trabalhadores referem usar equipamentos de proteção coletiva, e 21% usa equipamentos de proteção individual, enquanto 1,5% refere dispor mas não usar equipamentos de proteção individual.

Relativamente ao horário de trabalho, o setor da hotelaria e restauração é, igualmente, um dos setores que regista a necessidade de operar à noite (22,4%).

### **VI.3. Fatores de risco e medidas de prevenção no setor da Hotelaria e Restauração**

**Quadro 4. Condições de trabalho nos setores da Hotelaria, Restauração & Bebidas (HORECA) – riscos (físicos e psicológicos) provenientes do meio envolvente ao posto de trabalho (ambiente de trabalho)**

| Ambiente de trabalho   |   |   |
|--|---|---|
| Fatores de Risco   | Descrição   | Consequências para a Segurança e Saúde  |
| <b>Ruído, audição e níveis elevados de barulho</b><br>Fator de risco: excesso de ruídos, ruídos constantes e repetitivos | .Cozinhas<br>tachos e panelas, exaustores, ventilação, processos culinários ruidosos, sinais sonoros repetitivos, máquinas em laboração, aparelhos de cozinha, lavar louça, manuseamento de pratos, copos e talheres, ventiladores, exaustores conversas do staff, pedidos em voz alta)<br>.Discotecas, Cafés e Bares<br>máquinas em laboração (moinhos de café, máquinas de lavar louça, etc.), equipamentos de som, música, conversas do staff e dos clientes<br>.Restaurantes<br>conversas dos clientes, pedidos para a cozinha, manuseamento de pratos, copos e talheres, aparelhos de cozinha, ventilação e elevadores | .Perda de audição (temporária ou permanente)<br>.Fadiga mental (cansaço)<br>.Irritabilidade<br>.stress relacionado com o trabalho<br>.Insónia<br>.Dificuldade de relacionamento com os colegas<br>.Incapacidade de concentração que pode levar a acidentes<br>.Efeitos fisiológicos (a exposição ao ruído tem efeitos sobre o sistema cardiovascular, aumentado a pressão arterial)<br>.Risco acrescido de acidentes          |
| <b>Iluminação</b><br>Fator de risco: más condições de iluminação   | .Condições de pouca luz: um ambiente acolhedor com pouca iluminação (muito frequente em estabelecimentos de hotéis restauração e bebidas) pode ser a causa para acidentes vários<br>.Desadequada iluminação dos locais de trabalho<br>.Falta de iluminação de segurança/ emergência   | .Maior risco de acidentes: quedas, queimaduras, cortes, fadiga ocular, choques elétricos, etc.  |
| <b>Temperatura e problemas de respiração</b><br>Fator de risco: ambiente térmico quente e ambiente térmico frio          | .Temperaturas elevadas (vapores e óleos quentes)<br>.Correntes de ar devido a portas abertas e ar condicionado<br>.Ambientes aquecidos e húmidos<br>.Contacto com ambientes térmicos adversos (muito frios ou muito quentes)<br>.Riscos associados a variações de temperatura, devido à alternância entre ambientes frios e quentes<br>.Ambientes fechados: problemas ambientais como má qualidade do ar e maus cheiros (com substâncias que causam irritações, prejudiciais e tóxicas - pó, óleo, vapor, gás, fumo, gordura, etc.)<br>.Frio artificial no armazenamento dos alimentos pode causar problemas                | .Desconforto provocado pelo calor<br>.stress provocado pelo calor<br>.Incapacidade de concentração<br>.Cãibras musculares<br>.Desmaio e fadiga causada pelo calor, exaustão<br>.Fraqueza<br>.Dores de cabeça<br>.Insolação<br>.Alergias várias (sinusite, rinite, asma, etc.)<br>.Risco de pneumonia (legionelose)<br>.Riscos térmicos associados a variações de temperatura e de humidade (frio e quente)<br>.stress térmico |
| <b>Ventilação</b><br>pouca ventilação, ou ventilação deficiente  | .Locais com pouca ventilação, e ventilação deficiente, sem renovação de ar podem conduzir a níveis baixos de produtividade e a problemas de saúde para os trabalhadores<br>.Má qualidade do ar  | .Fadiga e mal-estar<br>.Problemas respiratórios   |
| <b>Equipamento elétrico</b><br>risco de sobrecarga elétrica  | .Utilização de equipamentos elétricos, adaptações elétricas, extensões, triplas com risco de sobrecarga e incêndio  | .Choques elétricos<br>.Queimaduras<br>.Contrações musculares<br>.Paragens respiratórias   |

| Ambiente de trabalho                 |  |   |
|--------------------------------------|--|---|
| Fatores de Risco                     | Descrição  | Consequências para a Segurança e Saúde  |
| <b>Trabalho fisicamente exigente</b> | .Longos períodos de pé (na cozinha, receção do hotel, restaurante, café e bar), e horas de trabalho seguidas (longos períodos de trabalho)<br>.Realização de atividades repetitivas como: lavar louça, cortar alimentos, mexer a comida<br>.Andar a pé e transportar cargas, frequentemente agravado pela subida e descida de escadas<br>.Transporte manual de cargas pesadas (mobiliário, objetos volumosos, embalagens de comida e bebidas, elevar tachos, panelas e tabuleiros de máquinas de lavar louça, transportar pilhas de pratos, fletir-se para limpar fritadeiras e aspirar, etc.) | .Posturas incorretas (riscos ergonómicos)<br>.Lesões músculo-esqueléticas<br>.Fadigas musculares<br>.Varizes<br>.Má circulação<br>.Tendinites<br>.Quedas, fraturas<br>.Choques<br>.Cansaço e falta de atenção |

|  |               |   |   |
|--|---------------|---|---|
| <b>Contato substâncias perigosas</b>                   | <b>com</b>    | <p>.Trabalhadores podem ser expostos a substâncias químicas potencialmente perigosas, tais como produtos e líquidos de limpeza (chão, fornos, etc.), desinfetantes, sabão, detergentes, pesticidas e inseticidas</p> <p>.Trabalhadores podem ser expostos a substâncias irritantes e prejudiciais como a emissão de vapores de cozinha e fumo passivo e às substâncias nocivas que contém</p> <p>.Alergias de pele que resultam do contacto com alimentos, água excessiva, produtos de limpeza e desinfetantes</p> <p>.Empregados de quartos nos hotéis mais expostos ao risco de alergias e infeções biológicas (provenientes do contacto com roupas, limpeza e higienização das instalações sanitárias)</p> <p>.Empregados de limpeza e ajudantes de cozinha podem ser expostos a riscos e infeções biológicas (higienização de equipamentos e instalações sanitárias, louça suja, comida, lixo, detergentes e produtos químicos)</p> | <p>.Alergias</p> <p>.Eczemas</p> <p>.Dermatite</p> <p>.Irritações cutâneas</p> <p>.Queimaduras de pele e dos olhos</p> <p>.Infeções de pele</p> <p>.Inflamações</p> <p>.Irritação dos olhos e nariz</p> <p>.Problemas e doenças respiratórias</p> <p>.Dores de cabeça (provocadas pela inalação de vapores e fumos)</p> |
| <b>Espaço disponível</b><br>falta de espaço disponível | <b>físico</b> | .Necessidade de espaço disponível adequado ao bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores  | <p>.Stress relacionado com o trabalho</p> <p>.Quedas</p> <p>.Entorses</p> <p>.Choques</p> <p>.Cortes e contusões</p> <p>.Possíveis lesões decorrentes dos choques e quedas</p>  |
| <b>Riscos de incêndio e explosão</b>                   |               | <p>.Risco significativo no setor da hotelaria e restauração especialmente onde há gás, chamas, óleos aquecidos e substâncias inflamáveis e combustíveis</p> <p>.Riscos de incêndio proveniente do uso de equipamentos elétricos</p>   | <p>.Choques elétricos</p> <p>.Queimaduras</p> <p>.Intoxicações</p> <p>.Problemas respiratórios</p> <p>.Desmaios e paralisias</p>  |
| <b>Equipamento tecnologia</b>                          | <b>e</b>      | .Novos equipamentos e tecnologia são normalmente benéficos para o setor da hotelaria e restauração, no entanto novos problemas podem surgir, devido ao manuseamento incorreto ou inexperiente dos equipamentos, simplificação de tarefas e de conteúdos de trabalho, e movimentos repetitivos   | .Stress relacionado com o trabalho – constitui um risco para a segurança e saúde quando se torna persistente  |
| <b>Quedas, escorregões e tropeções</b>                 |               | <p>.Áreas e locais de passagem molhados, com resíduos de alimentos ou gorduras (pisos molhados ou gordurosos)</p> <p>.Queda de objetos, e obstáculos que dificultam e obstruem a passagem</p> <p>.Tapetes e revestimentos soltos e escorregadios</p> <p>.Pisos molhados e escorregadios</p> <p>.Locais pouco iluminados, e má visibilidade</p> <p>.Mudanças de níveis no piso</p> <p>.Escadas e bancos em mau estado de conservação</p> <p>.Ausência de corrimões e apoios em escadas</p> <p>.Falta de sinalização</p> <p>.Caminhar demasiado depressa ou a correr</p>  | <p>.Entorses</p> <p>.Fraturas</p> <p>.Lesões nas costas e pescoço</p> <p>.Cortes e contusões devido às quedas</p> <p>.Lesões provenientes de quedas em cima de máquinas ou fritadeiras</p>  |

| Ambiente de trabalho          |  |  |
|-------------------------------|--|--|
| Fatores de Risco              | Descrição  | Consequências para a Segurança e Saúde   |
| <b>Condições de segurança</b> | <p>.Trabalho com objetos e equipamentos cortantes, e matérias/substâncias quentes (nomeadamente o pessoal da cozinha)</p> <p>.Riscos relacionados com o ambiente físico do local de trabalho, e que incluem desníveis nos pisos, escadas, falta de segurança e mau estado das coberturas das zonas de embarque das mercadorias</p> <p>.Riscos de segurança adicionais que os empregados podem enfrentar quando regressam a casa (tarde) depois do trabalho</p> <p>.Lesões resultantes da limpeza e manuseamento de vidros partidos</p> | <p>.Cortes</p> <p>.Quedas</p> <p>.Acidentes com máquinas</p> <p>.Choques elétricos</p> <p>.Queimaduras e escaldões</p> <p>.Lacerações</p> <p>.Assaltos</p> |



Fonte: Adaptado de CCOHS, 2005; EU-OSHA, 2013; EU-OSHA, 2008; WCB, 2001

**Quadro 5.** Condições de trabalho nos setores da Hotelaria, Restauração & Bebidas (HORECA) – riscos (físicos e psicológicos) provenientes de produtos manuseados

| Produtos manuseados   |  |  |
|---|--|--|
| Fatores de Risco  | Descrição  | Consequências para a Segurança e Saúde   |
| <b>Riscos químicos</b><br>contacto com substâncias químicas | .Riscos relacionados com o contacto com substâncias químicas (trabalhadores de copas, limpezas, pessoal responsável pela manutenção de piscinas e spa's, trabalhadores que diariamente contactam com determinado tipo de alimentos)  | .Inflamações por contacto com a pele ou com as membranas mucosas do organismo<br>.Irritações cutâneas<br>.Doenças de pele e dermatoses   |
| <b>Riscos Biológicos</b><br>exposição a agentes biológicos  | .Exposição a agentes biológicos provenientes da microflora característica dos alimentos (peixes, carne, etc.)<br>.Exposição a agentes biológicos que se encontram no organismo e que são libertados através de fluidos corporais (fardas, lençóis, talhas, etc.)<br>.Exposição a agentes biológicos que se encontram nas instalações sanitárias (pessoal responsável pela limpeza e higienização das instalações sanitárias)<br>.Manipulação de louça suja, lixos, etc.<br>.Má qualidade do ar interior (má ventilação, fraca renovação do ar, grau de humidade elevado, conduzem ao aparecimento de fungos) | .Infeções<br>.Alergias<br>.Intoxicações<br>.Irritação nos olhos, nariz e garganta<br>.Problemas de saúde em geral: dores de cabeça, fadiga mental, cansaço e perda de memória e concentração |

Fonte: Adaptado de CCOHS, 2005; EU-OSHA, 2013; EU-OSHA, 2008; WCB, 2001

**Quadro 6.** Condições de trabalho nos setores da Hotelaria, Restauração & Bebidas (HORECA) – riscos (físicos e psicológicos) provenientes da organização do trabalho

| Organização do trabalho                   |   |   |
|---|---|---|
| Fatores de Risco                          | Descrição   | Consequências para a Segurança e Saúde  |
| <b>Violência, assédio e discriminação</b> | .Violência e assédio (intimidação, assédio moral ou violência psicológica) por parte de clientes, colegas ou superiores<br>.Violência, agressão e discriminação por parte de clientes relativamente empegados de bares, discotecas, clubes noturnos (normalmente por parte de clientes alcoolizados)<br>.Funcionários de lojas takeaway também são alvo de violência e abusos por parte de clientes<br>.Fatores de risco para os porteiros incluem violência ou ameaça de violência | .Violência física<br>.Agressões verbais<br>.Atenção sexual indesejada<br>.O assédio pode provocar stress pós-traumático, perda de autoestima, ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, perturbações da memória, perturbações do sono, problemas digestivos |

| Organização do trabalho                   |   |  |
|---|---|--|
| Fatores de Risco                          | Descrição   | Consequências para a Segurança e Saúde   |
| <b>Elevado ritmo de trabalho e stress</b> | .Contacto contínuo com clientes por vezes difíceis<br>.A complexidade de determinadas tarefas exige elevados níveis de concentração<br>.Ritmo de trabalho aumenta nas horas de pico, e está bastante dependente do comportamento dos clientes | .Dores de cabeça<br>.Stress relacionado com o trabalho<br>.Medo<br>.Reduzido equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar<br>.Depressão |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | .Não substituição de colegas de trabalho que estejam doentes, implica mais horas de trabalho<br>.Queixas dos clientes podem resultar de horas de trabalho adicionais e de lidar com clientes difíceis   | .Aumento do absentismo   |
| <b>Organização, gestão e ambiente de trabalho</b> | .Realização de diversas tarefas por parte dos trabalhadores, tarefas que podem ser diferentes dependendo da altura do dia.<br>No entanto, a realização de várias tarefas pode expor os trabalhadores a cargas de trabalho elevadas, e aumentar o risco de lesões devido à falta de formação específica e especialização profissional<br>.Os trabalhadores do setor sentem-se divididos entre as exigências dos empregadores e dos clientes<br>.O trabalho do setor caracteriza-se por períodos de pico, que colocam um nível elevado de pressão de trabalho sobre o trabalhador | .Stress relacionado com o trabalho – constitui um risco para a segurança e saúde quando se torna persistente |
| <b>Autonomia e controlo</b>                       | .Falta de controlo sobre o trabalho, controlo por parte dos superiores, falta de tempo para pausas, incerteza sobre o horário de saída e falta de comunicação<br>.Falta de poder de decisão, influência e oportunidade de manifestar a sua opinião perante o trabalho, e falta de previsibilidade e satisfação perante as tarefas e trabalho realizado  | .Stress relacionado com o trabalho   |
| <b>Oportunidades de formação</b>                  | .Preocupações quanto à realização de cursos de formação<br>.Desenvolvimento na carreira   | .Stress relacionado com o trabalho   |

Fonte: Adaptado de CCOHS, 2005; EU-OSHA, 2013; EU-OSHA, 2008; WCB, 2001

**Quadro 7.** Condições de trabalho nos setores da Hotelaria, Restauração & Bebidas (HORECA) – riscos (físicos e psicológicos) provenientes da ação do trabalhador

|  | <b>Ação do trabalhador</b>   |   |
|--|--|---|
| <b>Fatores de Risco</b>  | <b>Descrição</b>   | <b>Consequências para a Segurança e Saúde</b>   |
| <b>Riscos provenientes da ação do trabalhador</b>  | .Falhas humanas que podem ocorrer mesmo em excelentes condições de trabalho, em que todos os fatores foram devidamente contemplados, podendo levar à ocorrência de acidentes de trabalho<br>.As falhas humanas podem dever-se a:<br>ignorância ou inexperiência<br>desrespeito pelas regras de segurança<br>desatenção/distração<br>fadiga   | .Acidentes (vários) de trabalho   |
| <b>Riscos psicossociais</b><br>conteúdo do trabalho, a sua carga física e mental e as condições da empresa e do ambiente, etc. | .Riscos relacionados quer com as questões inerentes ao próprio trabalhador, quer com as tarefas da própria empresa, ambiente, gestão e organização do trabalho<br>.As capacidades e expectativas, a cultura e as condições de vida de cada trabalhador influenciam a execução da tarefa e a interação com os colegas de trabalho e com a empresa em geral<br>.Fatores psicossociais do trabalho<br>Tempo de trabalho, tarefas, estrutura organizacional, etc.<br>.Riscos psicossociais – stress relacionado com o trabalho, assédio e intimidação, discriminação, violência no trabalho (física e moral/psicológica) | .Stress relacionado com o trabalho (quando se torna persistente)<br>.Doenças físicas e mentais: sofrimento, angústia, ansiedade, medo, sintomas musculares, tais como tensão e dores<br>.Disfunção do estômago e intestinos, tais como indigestão, vômitos, azia, prisão de ventre, etc.<br>.Sintomas cardiovasculares, tais como palpitações, arritmias e dores no peito<br>.Disfunções do sistema nervoso central, tais como desordens funcionais, mentais ou emocionais, perturbações do sono, fraqueza, desmaios, e cefaleias |

Fonte: Adaptado de CCOHS, 2005; EU-OSHA, 2013; EU-OSHA, 2008; WCB, 2001

**Quadro 8.** Condições de trabalho nos setores da Hotelaria, Restauração & Bebidas (HORECA) – provenientes do tempo de trabalho e trabalho precário

| Tempo de trabalho e trabalho precário              |  |  |
|--|--|--|
| Fatores de Risco                                   | Descrição  | Consequências para a Segurança e Saúde   |
| Contratos a prazo, temporários e trabalho precário | .Elevada percentagem de trabalho temporário, ocasional e sazonal no setor da hotelaria e restauração | .Falta de equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, sem controlo sobre o tempo de trabalho, e redução do bem-estar físico e mental |

Fonte: Adaptado de CCOHS, 2005; EU-OSHA, 2013; EU-OSHA, 2008; WCB, 2001

**Quadro 9.** Principais fatores de risco e medidas de prevenção no setor da Hotelaria, Restauração & Bebidas

| Risco                                  | Descrição  | Consequências para a Segurança e Saúde   | Medidas de prevenção   |
|--|--|--|--|
| <b>Quedas, escorregões e tropeções</b> | .Áreas e locais de passagem molhados, com resíduos de alimentos ou gorduras/óleos<br>.Queda de objetos, e obstáculos que dificultam e obstruem a passagem em segurança<br>.Tapetes e revestimentos soltos e escorregadios<br>.Pavimentos/pisos molhados e escorregadios (água, resíduos de alimentos, óleos, etc.)<br>.Locais pouco iluminados e má visibilidade<br>.Mudanças de níveis no piso<br>.Escadas, bancos ou escadotes em mau estado de conservação<br>.Ausência de corrimões e apoios em escadas<br>.Falta de sinalização<br>.Caminhar demasiado depressa ou a correr<br>.Uso de calçado inadequado | Acidentes vários como:<br>.Entorses<br>.Fraturas<br>.Lesões nas costas e pescoço<br>.Cortes e contusões<br>.Lesões provenientes de quedas em cima de máquinas ou fritadeiras | .Avaliar o risco da situação concreta, executar um plano tendente a eliminá-lo ou a reduzi-lo e informar o pessoal<br>.Manter as zonas de trabalho e de trânsito devidamente limpas e livres de obstáculos<br>.Manter as zonas de trabalho e de trânsito em bom estado de conservação e segurança<br>.Usar calçado adequado<br>.Utilizar tapetes antiderrapantes<br>.Iluminar adequadamente as zonas de trabalho, de circulação e de trânsito<br>.Colocar e manter sinalização de segurança<br>.Prestar atenção às zonas não visíveis<br>.Andar – não correr<br>.As caixas das escadas devem estar devidamente iluminadas e equipadas com corrimões sólidos<br>.Prestar atenção às zonas não visíveis, como congeladores, câmaras de refrigeração e despensas, cais de carga e zonas por detrás dos bares  |
| <b>Cortes e golpes</b>                 | .Utilização de utensílios ou equipamentos cortantes (cortadoras, picadoras, misturadoras e facas)<br>.Limpeza de utensílios cortantes ou outros objetos<br>.Manuseamento de louça, copos, equipamentos e máquinas, ou embalagens danificadas ou partidas   | .Cortes e golpes<br>.Riscos de infeção   | .Avaliar o risco da situação concreta, executar um plano tendente a eliminá-lo ou reduzi-lo e informar o pessoal<br>.Manusear com atenção e cuidado todos os utensílios e equipamentos cortantes<br>.Afiar as facas e mantê-las em boas condições, devendo ainda ser lavadas separadamente dos outros utensílios e objetos<br>.Utilizar equipamentos e facas adequados à tarefa que vai executar<br>.Utilizar uma prancha de corte adequada e não escorregadia<br>.Os equipamentos e utensílios cortantes devem ser guardados em locais adequados e protegidos (por exemplo, as facas devem ser guardadas num bloco para facas, prateleira adequada ou banda magnética para facas)<br>.Formar os trabalhadores para utilizarem as máquinas e equipamentos em segurança<br>.Certificar-se que todas as máquinas têm proteções integradas e de que todos os trabalhadores as usam quando se servem do equipamento<br>.Os botões para desligar as máquinas devem estar muito acessíveis<br>.Remover de imediato louça ou embalagens partidas ou danificadas |

| Risco  | Descrição  | Consequências para a Segurança e Saúde   | Medidas de prevenção  |
|--|--|--|---|
| <b>Queimaduras e escaldões</b>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>.Utilização e manuseamento de equipamentos e utensílios de forma inadequada (travessas, pratos e utensílios quentes, fritadeiras, tampas de tachos, tachos e panelas, etc.)</li> <li>.Transporte e utilização de líquidos quentes (água, óleos, etc.)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>.Queimaduras e escaldões</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>.Avaliar o risco da situação concreta, executar um plano tendente a eliminá-lo ou reduzi-lo e informar o pessoal</li> <li>.Usar um tabuleiro ou carrinho para servir líquidos quentes, travessas ou utensílios</li> <li>.Advertir os empregados de mesa e os clientes da presença de pratos quentes</li> <li>.Colocar janelas na porta da cozinha, para garantir a circulação em segurança dos empregados de mesa</li> <li>.Formar os trabalhadores sobre boas técnicas de utilização e manuseamento de peças quentes, (por exemplo levantar tampas dos tachos a alguma distancia do corpo)</li> <li>.Usar equipamento de proteção individual adequado</li> </ul>  |
| <b>Movimentação manual de cargas e lesões músculo-esqueléticas</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>.Riscos de lesões associadas à movimentação manual de cargas: elevar tachos e panelas, tabuleiros das máquinas de lavar louça, transportar pilhas de pratos, fletir-se para limpar e aspirar</li> <li>.Limpeza de equipamentos de trabalho e utensílios</li> <li>.Limpeza das instalações</li> <li>.Elevação e transporte de objetos pesados</li> <li>.Realização de movimentos repetitivos</li> <li>.Realização de atividades que exigem esforço físico</li> <li>.Exposição repetida a esforços mais ou menos intensos ao longo de um período de tempo prolongado</li> <li>.Adoção de posturas inadequadas e incorretas</li> <li>.Permanecer de pé durante longos períodos de tempo</li> <li>.Trabalho fisicamente exigente e stressante</li> <li>.Ritmos de trabalho elevado e durante muitas horas seguidas</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>.Lesões de estruturas orgânicas relacionadas com o trabalho: músculos, articulações, tendões, ligamentos e os nervos, etc.</li> <li>.Perturbações que afetam e causam dores e/ou lesões da zona lombar, cervical, ombros e membros superiores</li> <li>.Lesões/dores dos membros superiores</li> <li>.Traumatismos agudos: fraturas causadas por acidentes</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>.Avaliar todas as áreas de trabalho, a fim de identificar riscos de lesões músculo-esqueléticas e, nomeadamente, de determinar se é possível evitar a elevação e o transporte de cargas</li> <li>.Utilizar, sempre que possível, apoios mecânicos, como carrinhos de quatro rodas ou carrinhos para o transporte de sacos</li> <li>.Adaptar a disposição do local de trabalho em acordo com os trabalhadores e assegurar que os trabalhadores são instruídos acerca da forma de utilizar os apoios mecânicos</li> <li>.Na elevação ou no transporte, colocar a carga máxima tão próxima quanto possível do corpo</li> <li>.Aprovisionar-se de cargas mais leves e de quantidades mais pequenas</li> <li>.Arrumar as prateleiras de forma segura</li> </ul> |
| <b>Ruído</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>.Cozinhas: tachos e panelas, exaustores, ventilação, processos culinários ruidosos, sinais sonoros repetitivos, máquinas em laboração, aparelhos de cozinha, lavar louça, manuseamento de pratos, copos e talheres, ventiladores, conversas do staff, pedidos em voz alta</li> <li>.Discotecas, Cafés e Bares: máquinas em laboração (moinhos de café, máquinas de lavar louça, etc.), equipamentos de som, música, conversas do staff e dos clientes</li> <li>.Restaurantes: conversação com clientes ou colegas de trabalho (incluindo conversas telefónicas), pedidos para a cozinha, manuseamento de pratos, copos e talheres, aparelhos de cozinha, ventilação e elevadores</li> <li>.Lavandaria: máquinas em laboração</li> <li>.Hotelaria: conversação com clientes ou colegas de trabalho, música ambiente, maquinaria, sinais sonoros repetitivos, ventilação</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>.Problemas e/ou perda de audição (temporária ou permanente)</li> <li>.stress relacionado com o trabalho</li> <li>.Perturbações de natureza fisiológica e psíquica</li> <li>.Falta de atenção e concentração no trabalho (e possível diminuição da produtividade)</li> <li>.Fadiga mental (cansaço)</li> <li>.Irritabilidade</li> <li>.Insónia</li> <li>.Efeitos fisiológicos (a exposição ao ruído tem efeitos sobre o sistema cardiovascular, aumentado a pressão arterial)</li> <li>.Risco acrescido de acidentes</li> <li>.Dificuldade de relacionamento com os colegas</li> <li>.Incapacidade de concentração que pode levar a acidentes</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>.Avaliar o risco da situação concreta, executar um plano tendente a eliminá-lo ou reduzi-lo e informar o pessoal</li> <li>.Eliminar os ruídos perigosos no local de trabalho</li> <li>.Sempre que necessário, usar equipamento de proteção auricular adequado</li> </ul>   |

| Risco   | Descrição   | Consequências para a Segurança e Saúde  | Medidas de prevenção   |
|---|---|---|--|
| <b>Gás comprimido utilizado em bebidas</b>  | <p>.O gás comprimido é utilizado na preparação de bebidas (instalações de gás e garrafas de gás comprimido com tubos de saída, e equipamento de controlo de mistura)</p> <p>.Localização de garrafas de gás comprimido próximo dos postos de trabalho</p> <p>.Muitas vezes as instalações e garrafas de gás comprimido estão colocadas em adegas e locais mal ventiladas</p> <p>.Utilização de azoto, dióxido de carbono e ar comprimido</p>  | <p>.Consoante a concentração de gás e a duração da exposição, pode provocar: dores de cabeça, suores, respiração acelerada, aceleração do ritmo cardíaco, falta de ar, tonturas, depressão, perturbações da visão e tremores</p> <p>.Em concentrações elevadas, pode provocar carência de oxigénio, causando dificuldade de raciocínio, inconsciência e, mesmo, morte</p>   | <p>.Conhecer os riscos e proceder a uma avaliação dos riscos que abranja todas as pessoas que entram ou trabalham em adegas. O empregador deve sensibilizar e informar os trabalhadores para os riscos inerentes à utilização de gás comprimido.</p> <p>.Instalar os depósitos de dióxido de carbono em piso térreo, em espaço aberto. Sempre que possível, transferir os pontos de saída existentes para uma posição acima do piso térreo</p> <p>.Instalar ventilação adequada (para eventuais fugas de gás), de modo a manter a atmosfera segura, e instalar um sistema de monitorização do gás com alarme audível (alarme) ou visível, que deve funcionar permanentemente e estar instalado antes das pessoas entrarem na zona de perigo</p> <p>.Colocar sinalização de alarme adequada no exterior das zonas suscetíveis de acumular elevadas concentrações de gás</p> <p>.Prever e instalar iluminação adequada</p> <p>.O acesso a espaços fechados deve ser limitado a trabalhadores autorizados, os quais devem receber formação adequada à tarefa e seguir as instruções dos fornecedores</p> <p>.Definir medidas de emergência e dar formação aos trabalhadores para observarem os procedimentos adequados</p> <p>.As entregas devem processar-se de forma a reduzir ao mínimo o número e a dimensão das garrafas de gás comprimido</p> <p>.Inspeccionar e proceder regularmente à manutenção das canalizações, tubagens e acessórios, e conservar o sistema de acordo com as instruções dos fabricantes. Anualmente deve ser feita uma inspeção por um profissional competente</p> |
| <b>Ambiente térmico</b><br>- Trabalho em ambientes aquecidos<br>- Trabalho em ambientes frios | <p>.Temperaturas elevadas (vapores e óleos quentes)</p> <p>.Trabalho em cozinhas</p> <p>.Correntes de ar devido a portas abertas e ar condicionado</p> <p>.Ambientes aquecidos e húmidos</p> <p>.Alternância entre ambientes frios e quentes</p> <p>.Ambientes fechados: problemas ambientais como má qualidade do ar e maus cheiros</p> <p>.Má qualidade do ar, com substâncias que causam irritações, prejudiciais e tóxicas (pó, óleo, vapor, gás, fumo, gordura) e ainda alergias várias e risco de pneumonia</p> <p>.Frio artificial no armazenamento dos alimentos pode causar problemas</p> <p>.Atendimento a clientes em local muito aquecido</p> <p>.Câmaras frigoríficas onde os trabalhadores permanecem no seu interior durante alguns períodos</p> | <p>Trabalho em ambientes quentes</p> <p>.Desconforto provocado pelo calor</p> <p>.stress e tensão provocado pelo calor</p> <p>.Problemas respiratórios</p> <p>.Problemas oculares (cataratas)</p> <p>.Incapacidade de concentração</p> <p>.Cãibras musculares</p> <p>.Desmaio e fadiga causada pelo calor, exaustão</p> <p>.Fraqueza</p> <p>.Dores de cabeça</p> <p>.Problemas gastrointestinais</p> <p>.Alergias várias (sinusite, rinite, asma, etc.)</p> <p>.Risco de pneumonia (provocado pela alternância entre ambientes frios e quentes</p> <p>.Riscos térmicos associados a variações de temperatura e de humidade (frio e quente)</p> <p>.Stress térmico, situação que pode interferir com a capacidade de concentração e de realização do trabalho, e por sua vez criar condições favoráveis à ocorrência de acidentes de trabalho</p> <p>Trabalho em ambientes frios</p> <p>.Mal-estar, frieiras, dores de cabeça, queimaduras provocadas pelo frio, e problemas respiratórios</p> | <p>.Avaliar o risco da situação concreta, executar um plano tendente a eliminá-lo ou reduzi-lo e informar o pessoal</p> <p>.Instalar ventilação geral com circulação de ar, climatização (ar condicionado ou refrigeração local)</p> <p>.Cozinhar por indução, com 'calor frio', propagado através de campos magnéticos, onde não há chama viva</p> <p>.Garantir a manutenção e limpeza frequente dos equipamentos de refrigeração e climatização</p> <p>.Reduzir a humidade com recurso a ar condicionado e desumidificadores</p> <p>.Organizar o trabalho de modo a proporcionar aos trabalhadores períodos de repouso em zonas mais frescas para aliviar o stress provocado pelo calor, ou alternar com atividades em zonas mais frescas</p> <p>.Reduzir as exigências de esforço físico em ambientes de trabalho aquecidos, evitando movimentações manuais de carga desnecessárias</p> <p>.Usar equipamento de proteção individual, usar roupa fresca, confortável e transpirável</p> <p>.Informar os trabalhadores acerca dos perigos de trabalhar com calor, e os benefícios de aplicar os controlos e os métodos de trabalho adequados</p>  |

| Risco                                | Descrição   | Consequências para a Segurança e Saúde   | Medidas de prevenção  |
|--------------------------------------|---|--|---|
| <b>Riscos de incêndio e explosão</b> | <p>.Risco significativo no setor da hotelaria e restauração especialmente onde há gás, manipulação de chamas, óleos aquecidos e substâncias inflamáveis e combustíveis</p> <p>.Riscos de incêndio provenientes do uso de equipamentos elétricos</p> <p>.Riscos de incêndio provenientes da utilização imprópria dos espaços pelos clientes (por exemplo quando fumam nos quartos, etc.)</p> <p>.Riscos de incêndio ou explosão provenientes da utilização de substâncias inflamáveis e de combustíveis</p>  | <p>.Choques elétricos</p> <p>.Queimaduras</p> <p>.Intoxicações</p> <p>.Problemas respiratórios</p> <p>.Paragem cardíaca</p> <p>.Desmaios e paralisias</p>  | <p>.Avaliar o risco da situação concreta, executar um plano tendente a eliminá-lo ou reduzi-lo e informar o pessoal</p> <p>.Manter-se informado sobre os procedimentos de segurança contra incêndio</p> <p>.Garantir que os funcionários frequentam formação de segurança contra incêndios</p> <p>.Manter os equipamentos elétricos e outros em boas condições de segurança e proceder regularmente à sua verificação</p> <p>.Equipar as fritadeiras com termostatos, a fim de prevenir o sobreaquecimento</p> <p>.Assinalar as saídas de emergência e mantê-las desobstruídas</p> <p>.Instalar sistemas automáticos de deteção de incêndios</p> <p>.Instalar sistemas de segurança e verificação de temperatura nos equipamentos para evitar sobreaquecimento</p> <p>.Colocar e verificar periodicamente os extintores de incêndio</p> <p>.Manter as saídas e locais de passagem desimpedidos de objetos que obstruam a passagem</p> <p>.Garantir a instalação de equipamentos de alarme e extinção de incêndios</p>   |
| <b>Riscos Psicossociais</b>          | <p>.Riscos associados à organização do trabalho</p> <p>.Riscos associados às exigências intelectuais e físicas do trabalho</p> <p>.Longas jornadas de trabalho, horários irregulares, trabalho noturno e durante os fins de semana, trabalho por turnos</p> <p>.Complexidade inerente a determinadas tarefas que requerem elevados níveis de concentração</p> <p>.Aumento do volume de trabalho nas horas de pico, colocando grande pressão e tensão no trabalhadores</p> <p>.Ritmo de trabalho elevado, forte pressão e tensão</p> <p>.Solicitações contraditórias</p> <p>.Tempo inadequado para completar as tarefas de modo satisfatório</p> <p>.Ausência de uma descrição clara das tarefas</p> <p>.Realização de algumas tarefas monótonas e repetitivas, sem criatividade (por exemplo as engomadeiras)</p> <p>.Não substituição de colegas de trabalho que estejam doentes, implica mais horas de trabalho</p> <p>.Assédio, intimidação, discriminação, violência física e moral por parte de colegas, chefias ou clientes</p> <p>.Contacto contínuo com clientes difíceis pode originar stress, e até mesmo assédio e violência</p> <p>.Queixas dos clientes podem resultar em horas de trabalho adicionais</p> <p>.Realização de diversas tarefas por parte dos trabalhadores, tarefas que podem ser diferentes dependendo da altura do dia.</p> <p>A realização de várias tarefas pode expor os trabalhadores a cargas de trabalho elevadas, e aumentar o risco de lesões devido à falta de formação específica e especialização profissional</p> | <p>.Stress relacionado com o trabalho</p> <p>.Aumento do absentismo</p> <p>.Redução da produtividade</p> <p>.Problemas disciplinares</p> <p>.Incumprimento de horários</p> <p>.Acidentes vários, erros</p> <p>.Assédio (intimidação, assédio moral ou violência psicológica)</p> <p>.Violência física e moral (insultos, ameaças e agressão física)</p> <p>.Reações emocionais:<br/>Dores de cabeça, fadiga geral, irritabilidade, ansiedade, perturbações do sono, depressão, alienação, problemas ao nível das relações familiares, apatia</p> <p>.Equilíbrio entre vida pessoal, familiar e profissional é prejudicado</p> <p>.Reações Cognitivas:<br/>Dificuldades de concentração, de memória, de aprendizagem e de decisão</p> <p>.Reações comportamentais:<br/>Abuso de álcool, drogas e tabaco, comportamento destrutivo, perda de autoestima</p> <p>.Dificuldades interpessoais de relacionamento</p> <p>.Medo e receio de lidar com determinadas situações</p> | <p>.Avaliar os riscos para a saúde e a segurança no local de trabalho, a fim de identificar e caracterizar as situações que conduzem aos problemas psicossociais</p> <p>.Reduzir horários de trabalho longos e irregulares</p> <p>.Introduzir horários de trabalho flexíveis, de forma a permitir uma melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores</p> <p>.Reforçar turnos de trabalho em que há máxima afluência de clientes</p> <p>.Reduzir cargas de trabalho elevadas e reformular tarefas</p> <p>.Distribuir as tarefas de forma clara e objetiva e coordenação do trabalho</p> <p>.Dar tempo suficiente para a realização das tarefas e elaborar uma descrição das mesmas</p> <p>.Envolver os trabalhadores no processo de decisão</p> <p>.Recompensar o trabalho bem realizado, e o bom desempenho</p> <p>.Respeitar as queixas e considerá-las válidas para a resolução de eventuais problemas</p> <p>.Reportar situações complicadas às chefias</p> <p>.Harmonizar a responsabilidade e a autoridade</p> <p>.Definir claramente papéis e responsabilidades</p> <p>.Identificar claramente os objetivos e valores da empresa, adaptando-os sempre que possível aos objetivos dos trabalhadores</p> <p>.Promover o controlo e o mérito dos trabalhadores</p> <p>.Promover a tolerância, a segurança e a justiça no local de trabalho</p> <p>.Criar oportunidades de interação social</p> <p>.Eliminar as exposições perigosas, e minimizar os riscos físicos</p> |



| Risco                                  | Descrição  | Consequências para a Segurança e Saúde   | Medidas de prevenção  |
|--|--|--|---|
| <b>Riscos Psicossociais</b><br>(cont.) | <p>.Falta de controlo sobre o trabalho, falta de tempo para pausas, incerteza sobre o horário de saída</p> <p>.Os trabalhadores do setor sentem-se divididos entre as exigências dos empregadores e dos clientes</p> <p>.Falta de cooperação e apoio por parte dos colegas, superiores ou subordinados devido às diferenças básicas de objetivos e valores</p> <p>.Falta de poder de decisão, influência e oportunidade de manifestar a sua opinião perante o trabalho, e falta de previsibilidade e satisfação perante as tarefas e trabalho realizado</p> <p>.Insegurança no emprego, devido a pressões internas</p> <p>.Falta de formação ou competências para a realização do trabalho</p> | <p>.Reações fisiológicas:<br/>Perturbações lombares, défice imunitário, disfunções do sistema digestivo, problemas cardiovasculares, hipertensão, disfunções do sistema nervoso central</p> <p>.Lesões físicas</p> | <p>.Instalação de sistemas de iluminação e vigilância por vídeo adequados</p> <p>.Introduzir alterações na organização do trabalho e na descrição das tarefas de modo a evitar que os trabalhadores estejam sozinhos</p> <p>.Identificar fracassos, sucessos, e verificar as suas causas e consequências</p> <p>.Melhorar a segurança dos trabalhadores no contacto com o público e proporcionar formação sobre a forma de lidar com clientes difíceis e agressivos</p> <p>.Apoio por parte das chefias e familiares</p> <p>.Facultar formação em gestão de stress, conflitos e situações difíceis e no reconhecimento de sinais de alerta</p> <p>.Identificar as situações de assédio, intimidação, e definir as medidas adequadas</p> <p>.Criar um ambiente de trabalho saudável e sem violência</p> <p>.Fornecer informação sobre os serviços de aconselhamento e de apoio</p> |

Fonte: Adaptado de CCOHS, 2005; EU-OSHA, 2013; EU-OSHA, 2008; WCB, 2001

**Quadro 10.** Principais riscos e medidas de prevenção, de acordo com as áreas de trabalho nos setores da Hotelaria, Restauração & Bebidas

| Receção de clientes  |   |  |
|--|---|--|
| Descrição  | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde   | Medidas de prevenção   |
| <p>Receção de hotel, lobby e outras áreas destinadas à circulação e permanência de clientes</p> <p>Áreas destinadas ao acolhimento, circulação e permanência de clientes nos restaurantes, cafés e pastelarias, bares, discotecas</p> <p>Rececionistas e porteiros</p> | <p>[Risco de quedas, tropeções e escorregões]</p> <p>.Acidentes vários: lesões, entorses, fraturas, cortes e contusões devido às quedas</p> | <p>.Eliminar os obstáculos em que se possa tropeçar</p> <p>.Retirar os objetos desnecessários que possam existir nos locais de trabalho</p> <p>.Garantir uma boa iluminação nos espaços de trabalho e vias de circulação</p> <p>.Proteger e prender os fios elétricos (por exemplo com calhas)</p> <p>.Não efetuar o transporte de cargas sempre que a visão fique dificultada</p> <p>.Manter os pisos limpos, secos e livres de objetos que obstruam a passagem e a circulação em segurança</p> <p>.Manter as zonas de passagem e de circulação (escadas, elevadores) em boas condições de manutenção e segurança</p> |
|  | <p>[Riscos Elétricos]</p> <p>.Choques elétricos, queimaduras, etc.</p>  | <p>.Não utilizar fichas, cabos e outros materiais elétricos que apresentem deficiente estado de conservação</p> <p>.Planear e manter os equipamentos elétricos em boas condições de segurança e proceder regularmente à sua verificação</p>  |
|  | <p>[Riscos ergonómicos]</p> <p>.Posturas inadequadas, lesões músculo-esqueléticas, fadiga muscular, etc.</p>                                | <p>.Mudar de posição para evitar os malefícios de estar muito tempo em pé e imóvel (rececionista)</p> <p>.Utilizar sempre que se tenha disponível, meios auxiliares de movimentação de cargas como carros de transporte de malas, nomeadamente para os porteiros dos hotéis</p> <p>.Fazer o levantamento e o transporte de cargas junto ao corpo e em posição erguida</p> <p>.Sempre que necessário e possível, levantar e transportar cargas pesadas com a ajuda de pessoas</p> <p>.Informar sobre a movimentação manual de cargas</p>  |



| Receção de clientes  |   |   |
|--|---|---|
| Descrição  | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde   | Medidas de prevenção  |
| <p>Receção de hotel, lobby e outras áreas destinadas à circulação e permanência de clientes</p> <p>Áreas destinadas ao acolhimento, circulação e permanência de clientes nos restaurantes, cafés e pastelarias, bares, discotecas</p> <p>Rececionistas e porteiros (cont.)</p> | <p>.Stress (elevado ritmo de trabalho, discrepância entre as qualificações e exigências profissionais, ...)</p> | <p>.Sempre que se verifique (ou seja previsível) uma maior afluência de clientes, reforçar as equipas de trabalho</p> |

| Unidades de alojamento – Quartos   |  |  |
|--|--|--|
| Descrição  | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde  | Medidas de prevenção   |
| <p>.Alojamento/quartos dos estabelecimentos hoteleiros</p> <p>Pessoal de limpeza, empregada de andares, camareiras, pessoal responsável pela reposição de produtos e material de informação destinado aos hóspedes, pessoal responsável pela manutenção das instalações e equipamentos existentes nos quartos, serviço de lavandaria (cont.)</p> | <p>[Risco de quedas, escorregões e tropeções]</p> <p>.Acidentes vários: lesões, entorses, fraturas, cortes e contusões devido às quedas, choques</p> | <p>.Garantir uma boa iluminação em todos os espaços de trabalho e vias de circulação (escadas, elevadores, etc.)</p> <p>.Garantir que as carpetes e tapetes, estão em bom estado de conservação, nomeadamente sem buracos, fios soltos, bordas soltas, e inchaços que possam levar a quedas</p> <p>.Manter os espaços de trabalho livres de objetos desnecessários e que possam impedir o trabalho e a passagem</p> <p>.Limpar os pavimentos sempre que ocorra derrame de quaisquer produtos, ou comunicar de imediato a ocorrência</p> <p>.Sinalizar pisos molhados e outros riscos</p> <p>.Utilizar calçado antiderrapante</p> <p>.Não transportar objetos sempre que os mesmos dificultem a visão</p> <p>.Manter pisos e escadas sempre limpos e secos, e livres de objetos que obstruam a passagem</p> <p>.Manter pisos e escadas em bom estado de conservação</p> <p>.Garantir que as escadas estejam devidamente sinalizadas e iluminadas</p> <p>.Optar por degraus com características antiderrapantes</p> <p>.Prover as escadas com apoios e corrimões</p> |
|  | <p>[Risco de cortes e golpes]</p> <p>.Cortes, lacerações, risco de infeções</p>  | <p>.Utilizar as máquinas e equipamentos de acordo com as indicações do fabricante/fornecedor e para os fins previstos</p> <p>.Transportar com cuidado e precaução os objetos de vidro e cortantes</p> <p>.Eliminar de imediato os objetos danificados</p> <p>.Proteger as arestas cortantes dos equipamentos e superfícies, revestindo as mesmas com material espumífero - elástico</p>  |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p><b> Riscos Ergonómicos </b></p> <p>.Lesões músculo-esqueléticas, fadiga muscular, posturas incorretas, dores nas costas, má circulação, fadiga</p> | <p>.Sempre que disponível, utilizar meios auxiliares de movimentação de cargas, como carros de apoio ao serviço de andares (por exemplo para a roupa e material de limpeza dos quartos)</p> <p>.Fazer o levantamento e transporte de cargas junto ao corpo e em posição erguida</p> <p>.Levantar e transportar objetos pesados (por exemplo, mobiliário) com a ajuda de outras pessoas</p> <p>.Restringir o esforço através do aumento do número de viagens (transportar menos cargas de cada vez, aumentando o número de viagens)</p> <p>.Evitar (ou não permitir) que seja sempre a mesma pessoa que movimenta as cargas pesadas</p> <p>.Colocar os instrumentos de trabalho ao alcance dos trabalhadores evitando assim esforços adicionais</p> <p>.Prever pausas curtas, uma vez que estes funcionários (serviço de andares) permanecem muito tempo em posição de esforço físico</p> |
|--|---|--|

| Unidades de alojamento – Quartos   |   |  |
|--|---|--|
| Descrição  | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde               | Medidas de prevenção   |
| <p>.Alojamento/quartos dos estabelecimentos hoteleiros</p> <p>Pessoal de limpeza, empregada de andares, camareiras, pessoal responsável pela reposição de produtos e material de informação destinado aos hóspedes, pessoal responsável pela manutenção das instalações e equipamentos existentes nos quartos, serviço de lavandaria (cont.)</p> | <p><b> Riscos elétricos </b></p> <p>.Choques elétricos, queimaduras</p> | <p>.Verificar todas as instalações e equipamentos elétricos existentes na unidade de alojamento antes do início da atividade, reparando ou substituindo os que estiverem danificados</p> <p>.Não utilizar fichas, cabos ou outros materiais que apresentem deficiente estado de conservação</p> <p>.Nunca tocar em componentes de instalações elétricas com as mãos húmidas (ou qualquer parte do corpo húmida)</p> <p>.Nunca limpar os equipamentos elétricos sem anteriormente efetuar o corte da energia elétrica</p> <p>.Verificar periodicamente as diversas instalações e equipamentos elétricos (por um técnico especializado e credenciado)</p> <p>.Sinalizar todos os equipamentos e componentes elétricos que indiquem avaria ou mau funcionamento, e comunicar ao responsável da área</p> <p>.Não efetuar reparações nas instalações elétricas, a menos que se tenha recebido formação específica nesta matéria</p> <p>.Em zonas húmidas como casas de banho, colocar tomadas estanques com tampa (salvaguardar choques elétricos)</p> <p>.Garantir que os equipamentos e instalações elétricas estão devidamente isolados</p> <p>.Não sobrecarregar pontos elétricos</p> |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p><b>[Riscos químicos]</b></p> <p>.Irritações cutâneas e inflamações de pele, infeções, problemas respiratórios, queimaduras, alergias, etc.</p>                                 | <p>.Na limpeza das unidades de alojamento, e caso existam alternativas, deve-se optar sempre por substâncias e químicos, que tendo as mesmas propriedades, sejam menos perigosos e agressivos</p> <p>.Usar equipamentos de proteção individual (máscaras, luvas, calçado apropriado, roupas de trabalho), quando se efetuarem operações com estes produtos, de forma a evitar o contacto de substâncias e/ou produtos com a pele</p> <p>.Preparar os produtos de acordo com as indicações do fornecedor</p> <p>.Manter as etiquetas dos produtos em bom estado de conservação</p> <p>.Não utilizar os recipientes dos produtos para outro fim distinto do original</p> <p>.Nunca armazenar os produtos químicos no mesmo local em que se armazenam os alimentos</p> <p>.Manter sempre fechados (e após a utilização) os recipientes dos produtos químicos</p> <p>.Evitar respirar vapores que sejam oriundos de soluções/reações químicas</p> <p>.Prever uma eficaz ventilação do espaço onde se manuseia e armazenam os produtos químicos e com substâncias perigosas</p>                                    |
|  | <p><b>[Riscos de incêndio e explosão]</b></p> <p>.Queimaduras, problemas respiratórios, choque elétrico, intoxicação, paragem cardíaca ou respiratória, desmaios e paralisias</p> | <p>.Garantir e zelar para que nas zonas de apoio aos andares existam apenas as quantidades de materiais inflamáveis necessárias e indispensáveis para um dia de trabalho</p> <p>.Organizar as medidas de autoproteção mantendo os registos atualizados</p> <p>.Verificar que não existem papeis nos cinzeiros e que os cigarros sejam bem apagados antes de serem despejados</p> <p>.Sinalizar a proibição de fumar em todos os locais considerados de risco agravado de incêndio</p> <p>.Verificar periodicamente a sinalização e o prazo de validade das cargas dos extintores portáteis</p> <p>.Não colocar obstáculos nas saídas de emergência</p> <p>.Sinalizar adequadamente as saídas e caminhos de evacuação</p> <p>.Realizar periodicamente exercícios internos de evacuação da unidade hoteleira e de treino de utilização dos extintores</p> <p>.Optar por materiais de decoração com características mínimas de reação ao fogo</p> <p>.Assegurar que em todos os pisos existam plantas de emergência, e que todos os quartos tenham plantas orientadas em relação à localização do observador</p> |

## Unidades de alojamento – Quartos

| Descrição  | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde       | Medidas de prevenção  |
|--|---|---|
| <p>.Alojamento/quartos dos estabelecimentos hoteleiros</p> <p>Pessoal de limpeza, empregada de andares, camareiras, pessoal responsável pela reposição de produtos e material de informação destinado aos hóspedes, pessoal responsável pela manutenção das instalações e equipamentos existentes nos quartos, serviço de lavandaria (cont.)</p> | <p><b>[Riscos biológicos]</b></p> <p>.Inflamações, alergias</p> | <p>.Utilizar equipamento de proteção individual (luvas) na manipulação de resíduos</p> <p>.Utilizar toalhas de papel ou algo similar, para limpar resíduos, manchas de sangue ou outros fluidos corporais</p> <p>.Colocar em sacos devidamente identificados as peças de roupa que apresentem nódos de sangue ou de outros fluidos corporais, ou outro tipo de resíduos e sujidade</p> <p>.Prever e garantir a manutenção dos sistemas de ar condicionado</p> |

| Lavandaria e engomadoria |   |                      |
|--------------------------|---|----------------------|
| Descrição                | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde | Medidas de prevenção |

| <p>.Lavandaria e engomadoria: locais onde diariamente são lavadas e passadas as roupas de quarto (lençóis, toalhas etc.), toalhas e guardanapos, roupas dos clientes e funcionários, e ainda onde se procede a pequenos arranjos das roupas</p>         | <p>[Risco de queimaduras]</p> <p>.Queimaduras e escaldões, inflamações, etc.</p>  | <p>.Equipar as máquinas com dispositivos de segurança que evitem as queimaduras</p>  |
|---|---|--|
|   | <p>[Riscos ergonómicos]</p> <p>.Lesões músculo-esqueléticas, fadiga muscular, posturas incorretas, dores nas costas, má circulação, fadiga, etc.</p>                      | <p>.Fazer o levantamento e o transporte de cargas junto ao corpo e em posição erguida</p> <p>.Sempre que possível efetuar as tarefas sentado</p> <p>.Utilizar carros de transporte para roupa</p> <p>.Levantar e transportar cargas pesadas com a ajuda de outras pessoas</p> <p>.Restringir o esforço através do aumento do número de viagens (transportar menos cargas de cada vez, aumentando o número de viagens)</p> <p>.Não permitir que seja sempre a mesma pessoa a movimentar cargas pesadas</p> <p>.Prever a rotatividade de tarefas, de forma a diminuir os movimentos repetitivos e monótonos</p>  |
|   | <p>[Riscos químicos]</p> <p>.Alergias, irritações da pele, problemas respiratórios</p>  | <p>.Existindo alternativas, optar sempre por substâncias e químicos, que com as mesmas propriedades, sejam menos perigosos e agressivos</p> <p>.Usar equipamentos de proteção individual (máscaras, luvas, calçado apropriado, roupas de trabalho), quando se efetuarem operações com estes produtos, de forma a evitar o contacto de substâncias e/ou produtos com a pele</p> <p>.Preparar os produtos de acordo com as indicações do fornecedor</p> <p>.Manter as etiquetas dos produtos em bom estado de conservação</p> <p>.Não utilizar os recipientes dos produtos para outro fim distinto do original</p> <p>.Nunca armazenar os produtos químicos no mesmo local em que se armazenam os alimentos</p> <p>.Manter sempre fechados (e após a utilização) os recipientes dos produtos químicos</p> <p>.Evitar respirar vapores que sejam oriundos de soluções/reações químicas</p> <p>.Prever uma eficaz ventilação do espaço onde se manuseia e armazenam os produtos químicos e com substâncias perigosas</p> |
| <b>Lavandaria e engomadoria</b>   |   |  |
| <b>Descrição</b>  | <b>Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde</b>  | <b>Medidas de prevenção</b>  |
| <p>.Lavandaria e engomadoria: locais onde diariamente são lavadas e passadas as roupas de quarto (lençóis, toalhas etc.), toalhas e guardanapos, roupas dos clientes e funcionários, e ainda onde se procede a pequenos arranjos das roupas (cont.)</p> | <p>[Risco de incêndio e explosão]</p> <p>.Queimaduras, problemas respiratórios, choque elétrico, intoxicação, paragem cardíaca ou respiratória, desmaios e paralisias</p> | <p>.Garantir e zelar para que (nas lavandarias e engomadorias) existam apenas as quantidades de materiais inflamáveis necessárias e indispensáveis para um dia de trabalho</p> <p>.Organizar as medidas de autoproteção mantendo os registos atualizados</p> <p>.Sinalizar a proibição de fumar em todos os locais considerados de risco agravado de incêndio</p> <p>.Verificar periodicamente a sinalização e o prazo de validade das cargas dos extintores portáteis</p> <p>.Não colocar obstáculos nas saídas de emergência</p> <p>.Sinalizar adequadamente as saídas de emergência</p> <p>.Realizar periodicamente exercícios de treino e utilização dos extintores</p>  |
|   | <p>[Ambiente térmico quente]</p> <p>.Stress térmico, desconforto, desmaio e exaustão, fraqueza, alergias, dores de cabeça</p>   | <p>.Usar vestuário de algodão</p> <p>.Colocar água potável à disposição dos funcionários (hidratação)</p> <p>.Reforçar a ventilação das instalações</p> <p>.Sempre que possível, fazer pausas curtas e frequentes em local mais fresco</p> <p>.Garantir ventilação localizada nas zonas mais quentes e onde se liberta maior quantidade de vapor</p>   |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p>[Risco de quedas, escorregões e tropeções]<br/>.Lesões, entorses, fraturas, cortes e contusões devido às quedas</p> | <p>.Garantir uma boa iluminação nos espaços de trabalho e vias de circulação<br/>.Limpar os pavimentos sempre que ocorra derramamento de quaisquer produtos<br/>.Retirar os objetos desnecessários que possam ocupar locais de trabalho<br/>.Eliminar os obstáculos em que se possa tropeçar<br/>.Não transportar objetos sempre que os mesmos dificultem a visão<br/>.Eliminar (consertar) pequenos desníveis, ou no caso de ser impossível, sinalizá-los devidamente<br/>.Optar por pavimento de material antiderrapante e em bom estado de conservação<br/>.Prever que a largura das vias de circulação permita a livre circulação de carros de apoio e de pessoas</p>   |
|  | <p>[Riscos elétricos]<br/>.Choques elétricos, queimaduras</p>  | <p>.Verificar e realizar um controlo visual sobre as instalações elétricas existentes nesta área (lavandaria e engomadoria) antes do início da atividade<br/>.Não utilizar fichas, cabos ou outras componentes elétricas que apresentem deficiente estado de conservação<br/>.Evitar múltiplas ligações numa única tomada, sob risco de sobrecarga elétrica<br/>.Nunca tocar em componentes das instalações elétricas com as mãos húmidas (ou com qualquer parte do corpo húmida)<br/>.Substituir as tomadas normais por tomadas estanques com tampa<br/>.Nunca limpar os equipamentos elétricos sem anteriormente efetuar o corte da energia elétrica<br/>.Verificar periodicamente as diversas instalações e equipamentos elétricos (por um técnico especializado e credenciado)<br/>.Sinalizar todos os equipamentos e componentes elétricos que indiquem avaria ou mau funcionamento, e comunicar ao responsável<br/>.Não efetuar reparações nas instalações elétricas, a menos que se tenha recebido formação específica nesta matéria</p> |
|  | <p>[Riscos biológicos]<br/>.Inflamações, alergias</p>  | <p>.Tomar precauções especiais (luvas impermeáveis, máscaras, etc.) ao receber sacos próprios para peças de roupa com nódos de sangue ou outros fluidos corporais (a roupa com estas características não deverá ser misturada com outras antes da lavagem)<br/>.Prever e garantir a manutenção dos sistemas de ar condicionado</p>  |

|  |                                 |
|--|---------------------------------|
|  | <b>Lavandaria e engomadoria</b> |
|--|---------------------------------|

| Descrição  | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde        | Medidas de prevenção   |
|--|--|--|
| .Lavandaria e engomadoria: locais onde diariamente são lavadas e passadas as roupas de quarto (lençóis, toalhas etc.), toalhas e guardanapos, roupas dos clientes e funcionários, e ainda onde se procede a pequenos arranjos das roupas (cont.) | <p>[Risco de cortes e golpes]<br/>.Cortes, inflamações, etc.</p> | <p>.Manter os materiais cortantes (tesouras, alfinetes, agramadores, entre outros) em local reservado para o efeito, evitando a sua colocação em locais pouco visíveis<br/>.Utilizar os materiais cortantes e perfurantes em boas condições de segurança<br/>.Guardar os materiais cortantes e perfurantes em caixas devidamente identificadas</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | <b>Restaurante – sala de restaurante (em estabelecimentos hoteleiros e estabelecimentos de restauração e bebidas)</b> |
|--|---|

| Descrição | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde | Medidas de prevenção |
|-----------|---|----------------------|
|-----------|---|----------------------|

|  |
|--|
|  |
|--|

| <p>.Sala de restaurante</p> <p>Acolher e atender os clientes, preparação da sala, limpeza das instalações e equipamentos, decoração das salas</p>         | <p>[Risco de quedas, escorregões e tropeções]</p> <p>.Lesões, entorses, fraturas, cortes e contusões devido às quedas, choques</p>                   | <p>.Manter os pavimentos limpos, eliminando papéis, gorduras ou obstáculos que obstruam a passagem e em que se possa tropeçar ou escorregar</p> <p>.Limpar os pavimentos sempre que ocorra derramamento de quaisquer produtos</p> <p>.Zelar para que o pavimento se encontre sempre em bom estado de conservação</p> <p>.Eliminar (consertar) pequenos desníveis, (como por exemplo degraus), ou no caso de ser impossível, sinalizá-los devidamente</p> <p>.Colocar portas com óculo no acesso à cozinha, circular sempre pela direita e proteger as portas com batentes de metal</p> <p>.Garantir uma boa iluminação do local de trabalho</p> <p>.Não transportar objetos em sobreposição de forma a que dificultem a visão</p> <p>.Manter pisos e escadas sempre limpos e secos, sem objetos e acessórios que possam provocar quedas (como por exemplo passadeiras e tapetes)</p> <p>.Garantir que as escadas (quando existam) estejam devidamente sinalizadas e iluminadas</p> <p>.Optar por degraus e pisos com características antiderrapantes</p> <p>.Marginar as escadas com apoios e corrimões</p> <p>.Garantir a existência de monta-pratos que sirva as salas e a cozinha quando os dois compartimentos se encontram em andares diferentes</p> <p>.Organizar o espaço da sala de modo a que a circulação entre as mesas se efetue de forma fácil, desimpedindo as zonas de passagem de objetos desnecessários</p> <p>.Utilizar calçado antiderrapante</p> |
|---|--|--|
|   | <p>[Risco de queimaduras]</p> <p>.Queimaduras e escaldões</p>  | <p>.Tomar as precauções devidas na utilização de queimadores (fogões – <i>rechauds</i>), nas mesas das salas de refeições</p> <p>.Transportar com cuidado os alimentos quentes, de preferência em carros de apoio ou tabuleiros</p> <p>.Usar um tabuleiro ou um carrinho para servir líquidos quentes, travessas ou utensílios</p> <p>.Colocar janelas na porta da cozinha, para garantir a circulação em segurança dos empregados de mesa</p>   |
|   | <p>[Riscos ergonómicos]</p> <p>.Lesões músculo-esqueléticas, fadiga muscular, posturas incorretas, dores nas costas, má circulação, fadiga, etc.</p> | <p>.Utilizar bandeja ou carros de apoio no transporte de alimentos ou várias bebidas</p> <p>.Transportar as bandejas/tabuleiros próximo do corpo e à altura da cintura</p> <p>.Verificar o peso da bandeja/tabuleiro antes de iniciar o transporte</p> <p>.Utilizar calçado antiderrapante e confortável</p>   |
| <b>Restaurante – sala de restaurante (em estabelecimentos hoteleiros e estabelecimentos de restauração e bebidas)</b>                                     |  |  |
| <b>Descrição</b>  | <b>Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde</b>   | <b>Medidas de prevenção</b>  |
| <p>.Sala de restaurante</p> <p>Acolher e atender os clientes, preparação da sala, limpeza das instalações e equipamentos, decoração das salas (cont.)</p> | <p>[Risco de cortes e golpes]</p> <p>.Cortes, inflamações</p>  | <p>.Dotar o espaço (sala de restaurante) dos utensílios necessários, para que se se partir algum objeto se recolham os estilhaços evitando a utilização das mãos</p>   |
|   | <p>.Stress relacionado com o trabalho</p>  | <p>.Prever passa-pratos diferenciados para evitar várias deslocções entre a cozinha e a sala</p> <p>.Prever uma sequência de registo de pedidos, para não trocar os pratos pedidos pelos clientes</p> <p>.Coordenar as atividades entre a sala e a cozinha</p> <p>.Distribuição das tarefas e coordenação do trabalho</p>  |
| <b>Cozinha (estabelecimentos hoteleiros restauração e bebidas)</b>  |  |  |

| Descrição  | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde  | Medidas de prevenção   |
|--|--|--|
| <p>.Cozinha</p> <p>Local de preparação das refeições</p> <p>Chefe de cozinha, cozinheiros e ajudantes de cozinha</p> | <p> Risco de quedas, escorregões e tropeções </p> <p>.Lesões, entorses, fraturas, cortes e contusões devido às quedas, choques</p> | <p>.Garantir uma boa iluminação dos espaços de trabalho e vias de circulação</p> <p>.Retirar os objetos desnecessários que possam existir no local de trabalho, e obstruir a circulação em segurança</p> <p>.Manter os pavimentos limpos, eliminando papéis, gorduras ou obstáculos que obstruam a passagem e em que se possa tropeçar ou escorregar</p> <p>.Limpar os pavimentos sempre que ocorra derramamento de quaisquer produtos</p> <p>.Utilizar calçado antiderrapante</p> <p>.Optar por pavimento revestido com material antiderrapante e que possua ralos de drenagem de águas residuais</p> <p>.Zelar para que o pavimento se encontre sempre em bom estado de conservação, e sem acessórios que possam provocar quedas (por exemplo passadeiras e tapetes)</p> <p>.Não efetuar o transporte de cargas que dificultem a visão</p> <p>.Manter os pisos e escadas (quando existem) sempre limpos e secos</p> <p>.Garantir que as escadas estejam devidamente sinalizadas e iluminadas</p> <p>.Nas escadas, optar por degraus com características antiderrapantes</p> <p>.Marginar as escadas com apoios e corrimões</p> <p>.Optar por pisos com características antiderrapantes</p> |
|  | <p> Risco de cortes e golpes </p> <p>.Cortes, lacerações, inflamações</p>  | <p>.Proteger sempre a parte cortante das máquinas e ferramentas de trabalho com dispositivos apropriados</p> <p>.Não permitir que as máquinas e equipamentos de trabalho possam ser utilizados por quem não conhece os riscos</p> <p>.Utilizar as máquinas de acordo com as indicações do fabricante, não os usando para fins diferentes daqueles para os quais foram concebidos</p> <p>.Optar por facas, tesouras, cutelos que possuam cabos antiderrapantes</p> <p>.Garantir a boa utilização, estado de conservação, segurança e limpeza das máquinas e equipamentos cortantes</p> <p>.Dar formação aos trabalhadores sobre a utilização segura das máquinas e equipamentos cortantes</p> <p>.Garantir que todas as máquinas têm proteções integradas e que todos os trabalhadores as usam quando utilizam o equipamento</p> <p>.Garantir que as máquinas e equipamentos são os adequados às tarefas a executar</p>   |

| Cozinha (estabelecimentos hoteleiros restauração e bebidas)  |  |  |
|--|--|--|
| Descrição  | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde                          | Medidas de prevenção   |
| <p>.Cozinha</p> <p>Local de preparação das refeições</p> <p>Chefe de cozinha, cozinheiros e ajudantes de cozinha (cont.)</p> | <p>  Risco de cortes e golpes  (cont.)</p> <p>.Cortes, lacerações, inflamações</p> | <p>.Utilizar tábuas de corte e cortar na direção contrária ao corpo</p> <p>.Utilizar sempre o equipamento adequado à tarefa em causa</p> <p>.Sempre que se efetuam operações de corte utilizar luvas de malha de aço (por exemplo para cortar carne)</p> <p>.Proteger as arestas cortantes dos equipamentos e superfícies, revestindo as mesmas com material espumífero – elástico</p> <p>.Eliminar de imediato todos os utensílios danificados</p> <p>.Desligar os aparelhos antes de retirar os mecanismos de segurança, para manuseamento ou limpeza dos mesmos</p> |



|                  |  |   |
|------------------|--|---|
|                  | <p>[Risco de queimaduras]</p> <p>.Queimaduras e escaldões</p>          | <p>.Para uma utilização segura de fritadeiras (óleos quentes), tachos e panelas (vapores quentes), deixar o óleo e a gordura arrefecerem antes de escoar, usar dispositivos de imersão automática dos alimentos, certificar-se que os recipientes são suficientemente grandes e resistem a temperaturas elevadas, e usar equipamento de proteção individual adequado</p> <p>.Verificar a temperatura indicada pelo termostato das fritadeiras antes de introduzir os alimentos</p> <p>.Destapar as panelas e os tachos, orientando o vapor na direção contrária à cara do trabalhador</p> <p>.Não abrir fornos, tachos e panelas a vapor que estejam sob pressão</p> <p>.Na preparação e confeção dos alimentos utilizar apenas utensílios adequados</p> <p>.Evitar colocar os alimentos em tachos, panelas, em que possam ocorrer transbordos</p> <p>.Colocar sempre os tachos, panelas, fritadeiras, com as pegadas voltadas para o interior do fogão</p> <p>.Verter líquidos, como azeite ou óleo, de um recipiente para outro, apenas quando os mesmos estiverem frios</p> <p>.Sinalizar sempre líquidos ou gorduras quentes</p> <p>.No manuseamento dos utensílios, evitar o contacto direto com a chama viva do fogão e com recipientes quentes</p> <p>.Retirar tachos, tabuleiros (do forno) sempre com a ajuda de um colega</p> <p>.Utilizar sempre proteção adequada ao pegar nas asas dos utensílios quentes</p> <p>.Usar utensílios adequados para o transporte de objetos quentes</p> <p>.Limpar sempre as gorduras acumuladas nas pegadas dos utensílios, em especial nas frigideiras e fritadeiras</p> <p>.No micro-ondas, não aquecer comida em recipientes que não sejam resistentes ao calor, nem em recipientes metálicos</p> |
|                  | <p>[Riscos elétricos]</p> <p>-Choques elétricos, queimaduras, etc.</p> | <p>.Verificar todas as instalações elétricas existentes na cozinha antes do início da atividade</p> <p>.Não utilizar fichas, cabos ou outros componentes elétricos que apresentem deficiente estado de conservação</p> <p>.Nunca tocar em componentes de instalações elétricas com as mãos húmidas (ou qualquer parte do corpo húmida)</p> <p>.Nunca limpar ou manusear os equipamentos elétricos sem anteriormente efetuar o corte da energia elétrica</p> <p>.Verificar periodicamente as diversas instalações e equipamentos elétricos (por um técnico especializado e credenciado)</p> <p>.Sinalizar todos os equipamentos e componentes elétricos que indiquem avaria ou mau funcionamento, e comunicar ao responsável</p> <p>.Não efetuar reparações nas instalações elétricas, a menos que se tenha recebido formação específica nesta matéria</p> <p>.Substituir todas as tomadas que não estejam a ser utilizadas, por tomadas estanques com tampa e eliminar adequadamente as que se encontrem próximas de pontos de água</p> <p>.Não verter líquidos próximo de tomadas e aparelhos elétricos</p>  |
|                  | <b>Cozinha (estabelecimentos hoteleiros restauração e bebidas)</b>     |   |
| <b>Descrição</b> | <b>Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde</b>       | <b>Medidas de prevenção</b>   |
|                  |  |   |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>.Cozinha</b></p> <p>Local de preparação das refeições<br/>Chefe de cozinha, cozinheiros e ajudantes de cozinha (cont.)</p> | <p><b>[Riscos químicos]</b></p> <p>.Alergias, irritações da pele, problemas respiratórios</p>   | <p>.Existindo alternativas, optar sempre por substâncias e produtos químicos que, com as mesmas propriedades, sejam menos perigosos e agressivos</p> <p>.Evitar o contacto de substâncias e/ou produtos químicos com a pele</p> <p>.Utilizar equipamentos de proteção individual quando se efetuarem operações com estes produtos (luvas, máscaras, calçado apropriado, roupa de trabalho, etc.)</p> <p>.Manter as etiquetas dos produtos em bom estado de conservação</p> <p>.Não utilizar os recipientes dos produtos químicos para outro fim distinto do original</p> <p>.Manter os recipientes dos produtos químicos sempre fechados</p> <p>.Evitar respirar vapores que sejam provindos de soluções/reações químicas</p> <p>.Prever e garantir uma eficaz ventilação destas instalações (cozinha)</p> <p>.Realizar as principais operações de limpeza somente após terem terminado os trabalhos na cozinha</p>   |
|  | <p><b>[Risco de incêndio e explosão]</b></p> <p>- Queimaduras, problemas respiratórios, choque elétrico, intoxicação, paragem cardíaca ou respiratória, desmaios e paralisias</p> | <p>.Retirar dos locais de trabalho materiais combustíveis não necessários</p> <p>.Organizar as medidas de autoproteção, mantendo os registos atualizados</p> <p>.Zelar para que existam apenas as quantidades de materiais inflamáveis (líxivia, gás, etc.) necessárias para um dia de trabalho, e que não devam ser guardadas junto a fontes de calor</p> <p>.Verificar as condições de segurança das instalações de gás, o detetor de fugas de gás e válvula eletromagnética de corte (testar o sistema)</p> <p>.Garantir a instalação de extintores adequados</p> <p>.Verificar periodicamente a sinalização e o prazo de validade das cargas dos extintores portáteis</p> <p>.Sinalizar todos os equipamentos de combate a incêndio</p> <p>.Instalar sistemas de deteção e alarme contra incêndios</p> <p>.Sinalizar todas as saídas de emergência e não obstruir a passagem</p> <p>.Manter os filtros dos exaustores e demais equipamentos em bom estado de limpeza</p> <p>.Realizar periodicamente exercícios de treino de utilização de extintores</p> |
|  | <p><b>[Riscos ergonómicos]</b></p> <p>- Lesões músculo-esqueléticas, fadiga muscular, posturas incorretas, dores nas costas, má circulação, fadiga</p>                            | <p>.Sempre que possível, utilizar carros de apoio para o transporte de cargas</p> <p>.Levantar e transportar cargas pesadas com a ajuda de outras pessoas</p> <p>.Restringir o esforço através do aumento do número de viagens (transportar menos cargas de cada vez, aumentando o número de viagens)</p> <p>.Não permitir que seja sempre a mesma pessoa a movimentar cargas pesadas</p> <p>.Adequar a altura dos planos de trabalho às tarefas e às pessoas que aí trabalham</p>  |
|  | <p><b>.Stress relacionado com o trabalho</b></p>  | <p>.Distribuir de forma clara as tarefas e competências</p> <p>.Reforçar os turnos em que há máxima afluência de clientes</p> <p>.Definir uma modalidade de registo de pedidos e identificação dos pratos, de modo a evitar que os empregados façam trocas de pedidos</p> <p>.Coordenar as atividades entre a sala e a cozinha</p> <p>.Não prolongar excessivamente o tempo habitual de trabalho, e quando tal seja inevitável, compensar o trabalhador de preferência com descanso adicional</p>   |
|  | <p><b>[Riscos Biológicos]</b></p> <p>.Inflamações, alergias, etc.</p>   | <p>.Efetuar periodicamente a desinfestação de todas as dependências do estabelecimento e não apenas quando houver indícios de infestação</p> <p>.Não permitir e garantir que não permaneçam animais dentro das cozinhas, copas, armazéns, quartos</p> <p>.Utilizar equipamentos de proteção individual sempre que seja necessário manipular alimentos ou objetos contaminados</p> <p>.Lavar e desinfetar as mãos após o contacto com alimentos crus (nomeadamente carne, peixe, batatas, etc.)</p>  |
| <b>Copa (restauração e bebidas e estabelecimentos hoteleiros)</b>  |   |   |
| <b>Descrição</b>   | <b>Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde</b>  | <b>Medidas de prevenção</b>   |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>.Copa</p> <p>Local onde se procede à lavagem, limpeza e armazenamento do material do serviço de mesa, e ainda de utensílios de cozinha</p> | <p> Risco de cortes e golpes </p> <p>.Cortes, lacerações, inflamações</p>  | <p>.Proteger sempre a parte cortante das máquinas e ferramentas de trabalho com dispositivos apropriados</p> <p>.Não permitir que as máquinas e utensílios (cortantes e outras) possam ser utilizados por pessoas que não conhecem os seus riscos</p> <p>.Utilizar as máquinas de acordo com as indicações do fabricante, não as usando para fins diferentes daqueles para os quais foram concebidas</p> <p>.Proteger as arestas cortantes dos equipamentos e superfícies, revestindo-as com material espumífero-elástico</p> <p>.Eliminar de imediato todos os utensílios danificados</p> <p>.Lavar e arrumar com cuidado e em boas condições de segurança todos os utensílios cortantes</p>   |
|   | <p> Risco de quedas, escorregões e tropeções </p> <p>.Lesões, entorses, fraturas, cortes e contusões devido às quedas, choques</p> | <p>.Garantir uma boa iluminação dos espaços de trabalho e vias de circulação</p> <p>.Manter os pavimentos limpos, eliminando papéis, gorduras ou obstáculos que obstruam a passagem e em que se possa tropeçar ou escorregar</p> <p>.Retirar os objetos desnecessários que possam existir nos locais de trabalho</p> <p>.Limpar os pavimentos sempre que ocorra derramamento de quaisquer produtos</p> <p>.Utilizar calçado antiderrapante</p> <p>.Revestir o pavimento com material antiderrapante e instalar ralos de drenagem e águas residuais</p> <p>.Zelar para que o pavimento se encontre sempre em bom estado de conservação, sem acessórios que possam provocar quedas (por exemplo passadeiras e tapetes)</p> <p>.Não efetuar o transporte de objetos que dificultem a visão</p>   |
|   | <p> Risco de queimaduras </p> <p>- Queimaduras e escaldões</p>   | <p>.Ao efetuar as operações de limpeza, certificar-se de que a temperatura dos equipamentos é adequada, assim como a temperatura da água</p> <p>.Utilizar utensílios adequados para o transporte de objetos quentes</p> <p>.Limpar sempre as gorduras acumuladas nas pegadas dos recipientes, tachos, panelas, frigideiras</p>  |
|   | <p> Riscos elétricos </p> <p>-Choques elétricos, queimaduras, etc.</p>   | <p>.Verificar as instalações elétricas existentes nesta área (copa) antes do início da atividade</p> <p>.Não utilizar fichas, cabos ou outras componentes elétricas que apresentem deficiente estado de conservação</p> <p>.Nunca tocar em componentes de instalações elétricas com as mãos húmidas</p> <p>.Nunca limpar ou manusear equipamentos elétricos sem anteriormente ter efetuado o corte da energia elétrica</p> <p>.Verificar periodicamente as diversas instalações e equipamentos elétricos (por um técnico especializado e credenciado)</p> <p>.Sinalizar todos os equipamentos e componentes elétricos que indiquem avaria ou mau funcionamento, e comunicar ao responsável</p> <p>.Não efetuar reparações nas instalações elétricas, a menos que se tenha recebido formação específica nesta matéria</p> <p>.Substituir todas as tomadas que não estejam a ser utilizadas por tomadas estanques com tampa e eliminar adequadamente as que se encontrem próximas de pontos de água</p> |
|   | <p> Riscos químicos </p> <p>Alergias, irritações da pele, problemas respiratórios</p>  | <p>.Existindo alternativas, optar sempre por substâncias e químicos, que com as mesmas propriedades, sejam menos perigosos</p> <p>.Evitar o contacto de substâncias e produtos químicos com a pele, utilizando para o efeito, equipamentos de proteção individual (por exemplo luvas)</p> <p>.Preparar os produtos de acordo com as indicações do fabricante/fornecedor</p> <p>.Manter as etiquetas dos produtos em bom estado de conservação</p> <p>.Não utilizar os recipientes dos produtos químicos para outro fim distinto do original</p> <p>.Manter sempre os recipientes dos produtos químicos fechados</p>   |
| <b>Copa (restauração e bebidas e estabelecimentos hoteleiros)</b>   |  |   |
| <b>Descrição</b>  | <b>Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde</b>   | <b>Medidas de prevenção</b>   |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>.Copa</p> <p>Local onde se procede à lavagem, limpeza e armazenamento do material do serviço de mesa, e ainda de utensílios de cozinha (cont.)</p> | <p>Riscos químicos  (cont.)</p> <p>Alergias, irritações da pele, problemas respiratórios</p>   | <p>.Usar equipamentos de proteção individual (máscaras, luvas, calçado apropriado, roupas de trabalho, etc.), quando se efetuarem operações com estes produtos, de forma a evitar o contacto de substâncias e/ou produtos com a pele e os olhos</p> <p>.Evitar respirar vapores que sejam provenientes de soluções/reações químicas</p> <p>.Prever uma ventilação eficaz destas instalações (copa)</p>  |
|   | <p> Riscos Biológicos </p> <p>.Inflamações, alergias</p>   | <p>.Efetuar periodicamente a desinfestação de todas as dependências do estabelecimento e não apenas quando houver indícios de infestação</p> <p>.Não permitir que permaneçam animais dentro das cozinhas, copas, armazéns, quartos</p> <p>.Utilizar equipamentos de proteção individual sempre que seja necessário manipular alimentos ou objetos contaminados</p> <p>.Fazer a desinfecção dos pratos, copos, talheres e outros utensílios de cozinha</p>   |
|   | <p> Riscos ergonómicos </p> <p>.Lesões músculo-esqueléticas, fadiga muscular, posturas incorretas, dores nas costas, má circulação, fadiga</p> | <p>.Fazer o levantamento e o transporte de cargas de forma adequada e correta</p> <p>.Sempre que possível e estejam disponíveis, utilizar meios auxiliares de movimentação de cargas (por exemplo carros de transporte de louça)</p> <p>.Levantar e transportar cargas pesadas com a ajuda de outras pessoas</p> <p>.Restringir o esforço através do aumento do número de viagens (transportar menos cargas de cada vez, aumentando o número de viagens)</p> <p>.Evitar que seja sempre a mesma pessoa a movimentar cargas pesadas</p> <p>.Colocar os diversos instrumentos de trabalho ao alcance das mãos dos trabalhadores a quem os mesmos estão afetos</p> |

| Receção de mercadorias (restauração e bebidas e estabelecimentos hoteleiros)  |  |  |
|---|--|--|
| Descrição   | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde  | Medidas de prevenção   |
| <p>.Receção de mercadorias</p> <p>Local destinado à reção de mercadorias, situado normalmente junto à porta de serviço e próximo do armazém</p> | <p> Risco de quedas, escorregões e tropeções </p> <p>.Lesões, entorses, fraturas, cortes e contusões devido às quedas, choques</p> | <p>.Garantir uma boa iluminação dos espaços de trabalho e vias de circulação</p> <p>.Manter os pavimentos limpos, eliminando papéis, água, gorduras, gelo, no caso das câmaras frigoríficas e de congelação, ou obstáculos que obstruam a passagem</p> <p>.Retirar os objetos desnecessários que possam existir neste local, sinalizando os objetos e obstáculos que não possam ser eliminados</p> <p>.Limpar o pavimento sempre que ocorra derramamento de quaisquer produtos (líquidos, gorduras, etc.)</p> <p>.Utilizar roupa adequada e calçado antiderrapante</p> <p>.Revestir o pavimento com material antiderrapante e instalar ralos de drenagem de águas residuais</p> <p>.Não efetuar o transporte de objetos que dificultem a visão</p> <p>.Manter as escadas (quando existem) sempre limpas e secas</p> <p>.Manter o espaço e as zonas de circulação em bom estado de conservação (sem buracos, desníveis, etc.)</p> <p>.Garantir que as escadas estejam devidamente sinalizadas e iluminadas</p> <p>.Marginar as escadas com apoios e corrimões</p> |
|   | <p> Risco de cortes e golpes </p> <p>.Cortes, lacerações, inflamações</p>  | <p>.Rejeitar embalagens que se encontrem danificadas</p> <p>.Retirar os recipientes de vidro partidos com utensílios e equipamento de proteção adequados (por exemplo luvas, vassoura e pá, etc.)</p> <p>.Na utilização de instrumentos de corte para abrir, cortar ou selar embalagens, cortar sempre na direção oposta ao corpo e manter os dedos afastados da lâmina</p> <p>.Utilizar os instrumentos de corte em bom estado de conservação</p>   |
| Receção de mercadorias (restauração e bebidas e estabelecimentos hoteleiros)  |  |  |

| Descrição   | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde   | Medidas de prevenção  |
|---|---|---|
| <p>.Receção de mercadorias</p> <p>Local destinado à reção de mercadorias, situado normalmente junto à porta de serviço e próximo do armazém (cont.)</p> | <p>[Risco de cortes e golpes] (cont.)</p> <p>.Cortes, lacerações, inflamações</p>   | <p>.Substituir os instrumentos de corte que se encontrem danificados ou que não apresentem bom estado de conservação</p> <p>.Manter todos os instrumentos de corte em local próprio e utilizá-los unicamente para os fins a que se destinam</p> <p>.Utilizar luvas (e outro equipamento necessário) adequadas ao manusear a mercadoria (por exemplo para o transporte e manuseamento de recipientes de vidro, e embalagens metálicas com rebordo cortante ou em mau estado)</p>   |
|   | <p>[Risco de queda de objetos]</p> <p>.Quedas, lesões, entorses</p>   | <p>.Não transportar ou receber cargas que se encontrem instáveis</p> <p>.Manter as zonas de circulação em bom estado de conservação (sem desníveis e buracos)</p> <p>.Rejeitar embalagens que se encontrem danificadas ou fazer a transferência dos produtos para embalagens em bom estado</p> <p>.Não empilhar a mercadoria de forma instável ou que dificulte a visibilidade</p> <p>.Prover as superfícies dos equipamentos de transporte onde é colocada a mercadoria, com materiais aderentes, de forma a evitar que a mercadoria a transportar se movimente livremente)</p>  |
|   | <p>[Riscos ergonómicos]</p> <p>.Lesões músculo-esqueléticas, fadiga muscular, dores nas costas, má circulação, fadiga, etc.</p> | <p>.Efetuar sempre o transporte de cargas de forma adequada e correta, utilizando carros ou plataformas (elevatórias) de transporte de mercadorias</p> <p>.Fazer o levantamento e o transporte das cargas junto ao corpo ou em posição erguida</p> <p>.Levantar ou transportar cargas pesadas com a ajuda de outras pessoas</p> <p>.Restringir o esforço através do aumento do número de viagens, fazendo o transporte por etapas (transportar menos cargas de cada vez, aumentando o número de viagens)</p> <p>.Evitar (ou não permitir) que seja sempre a mesma pessoa que movimente as cargas pesadas</p> <p>.Sempre que possível, adquirir mercadoria em embalagens pequenas</p> <p>.Manter os meios auxiliares de transporte de cargas em bom estado de conservação e sem sujidade</p> |

| Armazém (restauração e bebidas e estabelecimentos hoteleiros)   |   |  |
|---|---|--|
| Descrição   | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde   | Medidas de prevenção   |
| <p>.Armazém</p> <p>Local onde se armazenam os produtos, câmaras/arcsas frigoríficas e congeladores para armazenagem de produtos alimentares perecíveis</p> <p>Funcionários responsáveis pela realização de inventários periódicos, pela limpeza e manutenção da ordem das instalações</p> | <p>[Risco de quedas, escorregões e tropeções]</p> <p>- Lesões, entorses, fraturas, cortes e contusões devido às quedas, choques</p> | <p>.Garantir uma boa iluminação dos espaços de trabalho (armazém, câmaras frigoríficas e de congelação) e vias de circulação</p> <p>.Manter os pavimentos limpos, eliminando papéis, água, gorduras, gelo no caso das câmaras frigoríficas e de congelação, ou obstáculos que obstruam a passagem</p> <p>.Retirar todos os objetos desnecessários que possam existir neste local, sinalizando os objetos e obstáculos que não possam ser eliminados</p> <p>.Limpar o pavimento sempre que ocorra derramamento de quaisquer produtos (líquidos, gorduras, etc.)</p> <p>.Utilizar roupa adequada e calçado antiderrapante</p> <p>.Revestir o pavimento com material antiderrapante e instalar ralos de drenagem de águas residuais</p> <p>.Não efetuar o transporte de objetos que dificultem a visão</p> <p>.Manter as escadas (quando existem) sempre limpas e secas</p> <p>.Garantir que as escadas estejam devidamente sinalizadas e iluminadas</p> <p>.Marginar as escadas com apoios e corrimões</p> <p>.Manter o espaço e as zonas de circulação em bom estado de conservação (sem desníveis, buracos, etc.)</p> <p>.Utilizar os meios mais adequados para alcançar objetos colocados em armários ou prateleiras elevadas</p> |

| Armazém (restauração e bebidas e estabelecimentos hoteleiros)  |   |   |
|--|---|---|
| Descrição  | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde   | Medidas de prevenção  |
| <p>.Armazém</p> <p>Local onde se armazenam os produtos, câmaras/arcas frigoríficas e congeladores para armazenagem de produtos alimentares perecíveis</p> <p>Funcionários responsáveis pela realização de inventários periódicos, pela limpeza e manutenção da ordem das instalações (cont.)</p> | <p>[Risco de quedas, escorregões e tropeções] (cont.)</p> <p>- Lesões, entorses, fraturas, cortes e contusões devido às quedas, choques</p> | <p>.Dotar o espaço e o estabelecimento de meios próprios para chegar aos locais mais altos (nomeadamente ascensores, monta-cargas, etc.), caso seja necessário utilizar escadas móveis, estas deverão estar em boas condições de conservação e bem assentes no chão, e posteriormente devem ser guardados em local adequado e mantidos em bom estado de conservação</p>   |
|  | <p>[Risco de queda de objetos]</p> <p>.Lesões, cortes, etc.</p>   | <p>.Reorganizar o espaço de armazém, colocando as embalagens e produtos a alturas adequadas e em condições de segurança</p> <p>.Realizar a armazenagem de embalagens pesadas próximo do chão, de forma a tornar mais seguro o seu armazenamento e manuseamento</p> <p>.Não sobrelotar as prateleiras onde são armazenados os produtos</p> <p>.Assegurar que as prateleiras estão bem fixas e em bom estado de conservação</p> <p>.Não empilhar caixas formando uma coluna muito alta, e acondicionar as mercadorias de forma segura, devendo estar estável e dentro dos limites das prateleiras</p> <p>.Manter os locais de armazenamento em bom estado de conservação, e fazer uma inspeção periódica ao estado de conservação das estruturas de arrumação (estantes, armários, prateleiras, etc.)</p> <p>.Nas câmaras frigoríficas e de congelação, manter a superfície das prateleiras sem gelo para evitar queda de produtos e embalagens</p> <p>.Rejeitar as embalagens que não apresentem condições de segurança e resistência</p>  |
|  | <p>[Riscos térmicos]</p> <p>.Stress térmico, etc.</p>   | <p>.Utilizar vestuário adequado para a execução de determinadas tarefas (nomeadamente quando um funcionário tem de permanecer dentro de uma câmara frigorífica para arrumar produtos ou limpar o espaço, tais como casacos térmicos, isolantes para o frio)</p> <p>.Utilizar equipamento de proteção individual no manuseamento dos alimentos, nomeadamente luvas próprias para manusear congelados (luvas térmicas), roupa e calçado adequado (com isolamento térmico)</p> <p>.Orientar os difusores das câmaras frigoríficas de forma a que o ar não incida diretamente nos trabalhadores</p> <p>.Quando houver necessidade de permanecer no interior de câmaras frigoríficas por períodos de tempo mais prolongados, estabelecer pausas para recuperar, em locais mais quentes, e ingerir periodicamente líquidos quentes</p> <p>.Diminuir o tempo de permanência em ambientes frios (por exemplo através da rotatividade de trabalhadores)</p> <p>.Controlar o ritmo de trabalho, de forma a que os trabalhadores não façam esforços que provoquem transpiração (o humedecimento da roupa e a consequente permanência em locais frios agrava os seus efeitos)</p> |
|  | <p>[Riscos ergonómicos]</p> <p>.Lesões músculo-esqueléticas, fadiga muscular, dores nas costas, má circulação, fadiga</p>                   | <p>.Respeitar os princípios estabelecidos para o transporte manual de cargas e corrigir posturas de trabalho incorretas</p> <p>.Utilizar carros de transporte manual ou plataformas elevatórias para a deslocação e colocação das cargas mais pesadas</p> <p>.O levantamento e o transporte de cargas deverão ser feitos junto ao corpo e em posição erguida</p> <p>.Utilizar os meios adequados para alcançar objetos colocados em armários ou prateleiras mais elevadas (acima do nível dos ombros)</p> <p>.Restringir o esforço através do aumento do número de viagens (transportar menos cargas de cada vez, aumentando o número de viagens)</p> <p>.Evitar (ou não permitir) que seja sempre a mesma pessoa que movimenta as cargas pesadas</p> <p>.Manter as escadas móveis, em bom estado de conservação e bem fixas</p>  |

| Armazém (restauração e bebidas e estabelecimentos hoteleiros)  |   |   |
|--|---|---|
| Descrição  | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde   | Medidas de prevenção  |
| <p>.Armazém</p> <p>Local onde se armazenam os produtos, câmaras/arcas frigoríficas e congeladores para armazenagem de produtos alimentares perecíveis</p> <p>Funcionários responsáveis pela realização de inventários periódicos, pela limpeza e manutenção da ordem das instalações (cont.)</p> | <p>[Riscos químicos]</p> <p>.Queimaduras, infeções e alergias</p>   | <p>.Existindo alternativas, optar sempre por substâncias e químicos, que tendo as mesmas propriedades, sejam menos perigosos e agressivos</p> <p>.Evitar o contacto de substâncias e/ou produtos químicos com a pele, utilizando para o efeito, uvas resistentes</p> <p>.Manter as etiquetas dos produtos em bom estado de conservação</p> <p>.Não utilizar os recipientes dos produtos para outro fim distinto do original</p> <p>.Manter sempre os recipientes de produtos químicos fechados</p> <p>.Usar equipamentos de proteção individual (máscaras, luvas, calçado apropriado, roupas de trabalho, etc.), quando se efetuarem operações com estes produtos, de forma a evitar o contacto de substâncias e/ou produtos com a pele</p> <p>.Evitar respirar vapores que sejam resultado de soluções/reações químicas</p> <p>.Prever uma ventilação eficaz destas instalações</p> <p>.Exigir aos fornecedores todas as fichas de segurança dos produtos químicos</p> <p>.Nunca armazenar os produtos químicos no mesmo local em que se armazenam alimentos</p> |
|  | <p>[Risco de incêndio e explosão]</p> <p>.Queimaduras, problemas respiratórios, choque elétrico, intoxicação, paragem cardíaca ou respiratória, desmaios e paralisias</p> | <p>.Armazenar materiais inflamáveis em locais distintos dos produtos alimentares, devidamente sinalizados e ventilados</p> <p>.Realizar periodicamente exercícios de treino de utilização de extintores</p> <p>.Retirar do local de trabalho materiais combustíveis que não são necessários</p> <p>.Organizar as medidas de autoproteção, mantendo os registos atualizados</p> <p>.Colocar extintores adequados e em condições de utilização</p> <p>.Verificar periodicamente a sinalização e o prazo de validade das cargas dos extintores portáteis</p> <p>.Sinalizar todos os equipamentos de combate a incêndio</p> <p>.Sinalizar todas as saídas de emergência e não as obstruir</p> <p>.Não armazenar grandes quantidades de materiais inflamáveis (por exemplo, lixívia, latas de tinta, etc.)</p> <p>.Instalar prateleiras e estantes em material incombustível</p>   |

| Salas de conferências, eventos /polivalência (estabelecimentos hoteleiros)  |   |   |
|---|---|---|
| Descrição   | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde   | Medidas de prevenção  |
| <p>.Salas de conferências e eventos</p> <p>Espaços para conferências, congressos, reuniões e festas, sendo espaços com elevada polivalência</p> | <p>[Riscos ergonómicos]</p> <p>.Lesões músculo-esqueléticas, fadiga muscular, dores nas costas, má circulação, fadiga</p>               | <p>.Efetuar sempre o transporte das cargas de forma adequada e correta, utilizando sempre que estejam disponíveis, carros ou plataformas de transporte de mercadorias/equipamento/material diverso</p> <p>.Fazer o levantamento e o transporte de cargas junto ao corpo e em posição erguida</p> <p>.Levantar e transportar carga pesada com a ajuda de outras pessoas</p> <p>.Restringir o esforço através do aumento do número de viagens, fazendo o transporte por etapas (transportar menos cargas de cada vez, aumentando o número de viagens)</p> <p>.Evitar (ou não permitir) que seja sempre a mesma pessoa que movimenta as cargas pesadas</p> |
|   | <p>[Risco de quedas, escorregões e tropeções]</p> <p>Lesões, entorses, fraturas, cortes e contusões devido às quedas, choques, etc.</p> | <p>.Garantir uma boa iluminação dos espaços de trabalho (armazém, câmaras frigoríficas e de congelação) e vias de circulação</p> <p>.Manter os pavimentos limpos, eliminando papéis, água, gorduras, gelo, no caso das câmaras frigoríficas e de congelação, ou obstáculos que obstruam a passagem</p> <p>.Retirar os objetos desnecessários que possam existir neste local, sinalizando os objetos e obstáculos que não possam ser eliminados</p>  |



| Salas de conferências, eventos /polivalência (estabelecimentos hoteleiros)   |  |   |
|--|--|---|
| Descrição  | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde  | Medidas de prevenção  |
| .Salas de conferências e eventos<br><br>Espaços para conferências, congressos, reuniões e festas, sendo espaços com elevada polivalência (cont.) | [Risco de quedas, escorregões e tropeções] (cont.)<br><br>- Lesões, entorses, fraturas, cortes e contusões devido às quedas, choques, etc.                         | .Limpar o pavimento sempre que ocorra derramamento de quaisquer produtos (líquidos, gorduras, etc.)<br>.Não efetuar o transporte de objetos que dificultem a visão<br>.Manter as escadas (quando existem) sempre limpas e secas<br>.Garantir que as escadas estejam devidamente sinalizadas e iluminadas<br>.Marginar as escadas com apoios e corrimões<br>.Manter as escadas móveis, em bom estado de conservação e bem fixas  |
|  | [Risco de incêndio e explosão]<br><br>.Queimaduras, problemas respiratórios, choque elétrico, intoxicação, paragem cardíaca ou respiratória, desmaios e paralisias | .Colocar extintores adequados<br>.Organizar as medidas de autoproteção, mantendo os registos atualizados<br>.Colocar extintores adequados e em condições de segurança<br>.Verificar periodicamente a sinalização e o prazo de validade das cargas dos extintores portáteis<br>.Sinalizar todos os equipamentos de combate a incêndio<br>.Sinalizar todas as saídas de emergência e não as obstruir<br>.Realizar periodicamente exercícios de treino de utilização de extintores   |
|  | [Riscos elétricos]<br><br>.Cortes, lacerações, inflamações   | .Verificar todas as instalações elétricas existentes nesta área antes do início da atividade<br>.Não utilizar fichas, cabos ou outras componentes elétricas que apresentem deficiente estado de conservação<br>.Verificar periodicamente as diversas instalações e equipamentos elétricos (por um técnico especializado e credenciado)<br>.Sinalizar todos os equipamentos e componentes elétricos que indiquem avaria ou mau funcionamento, e comunicar ao responsável<br>.Não efetuar reparações nas instalações elétricas, a menos que se tenha recebido formação específica nesta matéria |

| Escritórios (restauração e bebidas e estabelecimentos hoteleiros) |  |   |
|---|--|---|
| Descrição   | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde  | Medidas de prevenção  |
| .Escritórios  | [Riscos elétricos]<br><br>.Choques elétricos, queimaduras  | .Verificar todas as instalações elétricas existentes nesta área antes do início da atividade<br>.Não utilizar fichas, cabos ou outras componentes elétricas que apresentem deficiente estado de conservação<br>.Nunca tocar em componentes de instalações elétricas com as mãos húmidas (ou qualquer parte do corpo húmido)<br>.Verificar periodicamente as diversas instalações e equipamentos elétricos (por um técnico especializado e credenciado)<br>.Sinalizar todos os equipamentos e componentes elétricos que indiquem avaria ou mau funcionamento, e comunicar ao responsável<br>.Não efetuar reparações nas instalações elétricas, a menos que se tenha recebido formação específica nesta matéria<br>.Evitar múltiplas ligações a apenas uma tomada (sobrecarga elétrica) |
|   | [Riscos ergonómicos]<br><br>.Lesões músculo-esqueléticas, fadiga muscular, dores nas costas, má circulação, fadiga | .Colocar os diversos instrumentos de trabalho ao alcance das mãos dos trabalhadores a quem eles estão afetos<br>.Ajustar a altura do assento à mesa de trabalho<br>.Ajustar o encosto do assento<br>.Mudar de posição e caminhar periodicamente<br>.Prever uma eficaz iluminação e ventilação do local  |

| Escritórios (restauração e bebidas e estabelecimentos hoteleiros) |  |  |
|---|--|--|
| Descrição   | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde  | Medidas de prevenção   |
| .Escritórios (cont.)  | <p>[Risco de quedas, escorregões e tropeções]</p> <p>- Lesões, entorses, fraturas, cortes e contusões devido às quedas, choques</p>  | <p>.Garantir uma boa iluminação dos espaços de trabalho (armazém, câmaras frigoríficas e de congelação) e vias de circulação</p> <p>.Manter os pavimentos limpos, eliminando papéis, água, gorduras, gelo no caso das câmaras frigoríficas e de congelação, ou obstáculos que obstruam a passagem</p> <p>.Retirar todos os objetos desnecessários que possam existir neste local, sinalizando os objetos e obstáculos que não possam ser eliminados</p> <p>.Limpar o pavimento sempre que ocorra derramamento de quaisquer produtos (líquidos, gorduras, etc.)</p> <p>.Utilizar roupa adequada e calçado antiderrapante</p> <p>.Revestir o pavimento com material antiderrapante e instalar ralos de drenagem de águas residuais</p> <p>.Não efetuar o transporte de objetos que dificultem a visão</p> <p>.Manter as escadas (quando existem) sempre limpas e secas</p> <p>.Garantir que as escadas estejam devidamente sinalizadas e iluminadas</p> <p>.Marginar as escadas com apoios e corrimões</p> <p>.Manter o espaço e as zonas de circulação em bom estado de conservação (sem desníveis, buracos, etc.)</p> <p>.Utilizar os meios mais adequados para alcançar objetos colocados em armários ou prateleiras elevadas</p> |
|   | <p>[Risco de quedas, escorregões e tropeções]</p> <p>.Quedas, entorses, cortes, lesões</p>   | <p>.Garantir uma boa iluminação dos espaços de trabalho e vias de circulação</p> <p>.Retirar os objetos desnecessários que possam ocupar estes locais de trabalho</p> <p>.Desobstruir as zonas de circulação, evitando estreitamentos</p> <p>.Proteger e prender os fios elétricos (por exemplo com calhas)</p> <p>.Limpar os pavimentos sempre que ocorra derramamento de quaisquer produtos</p> <p>.Não transportar objetos sempre que os mesmos dificultem a visão</p> <p>.Manter as escadas (quando existem) sempre limpas e secas</p> <p>.Garantir que as escadas estejam devidamente sinalizadas e iluminadas</p> <p>.Optar por degraus e pisos com características antiderrapantes</p> <p>.Marginar as escadas com apoios e corrimões</p>   |
|   | <p>[Risco de incêndio e explosão]</p> <p>- Queimaduras, problemas respiratórios, choque elétrico, intoxicação, paragem cardíaca ou respiratória, desmaios e paralisias</p> | <p>.Organizar as medidas de autoproteção, mantendo os registos atualizados</p> <p>.Verificar periodicamente a sinalização e o prazo de validade das cargas dos extintores portáteis</p> <p>.Não colocar obstáculos nas saídas de emergência</p> <p>.Sinalizar devidamente todas as saídas e caminhos de evacuação</p> <p>.Realizar periodicamente exercícios de treino de utilização de extintores</p> <p>.Utilizar materiais de decoração com características mínimas de reação ao fogo, ou seja, pouco combustíveis</p>  |
|   | <p>[Riscos Biológicos]</p> <p>.Inflamações, alergias</p>   | <p>. Prever a manutenção dos sistemas de ar condicionado</p>   |

| Spa's - Zonas de saúde e bem-estar (estabelecimentos hoteleiros) |   |   |
|--|---|---|
| Descrição  | Fatores de risco e consequências para a segurança e saúde   | Medidas de prevenção  |
| Espaços e equipamentos de saúde e bem-estar                      | <p>[Qualidade do ar interior]</p> <p>.Alergias várias: sinusite, rinite, asma, pneumonias</p>   | <p>.Realização de auditorias regulares à qualidade do ar interior</p> <p>.Comunicar a ocorrência de inconformidades às autoridades competentes</p> <p>.Promover e garantir que a climatização instalada, é de qualidade assegurar uma boa qualidade do ar interior, isento de riscos para a saúde pública</p>           |
|  | <p>[Qualidade da água]</p> <p>.Doenças ou infeções provocadas pelo contacto com água de má qualidade: doenças de pele, cistites, prostatites, conjuntivites, otites, doenças alérgicas e respiratória. Doenças ligadas ao consumo da água contaminada com vírus, bactérias, vermes e protozoários</p> | <p>.Efetuar análises periódicas à qualidade da água</p> <p>.Manter os registos atualizados</p> <p>.Atuar aquando da identificação de inconformidades</p>  |
|  | <p>[Riscos físicos]</p> <p>.Choques elétricos, queimaduras, doenças dorso-lombares, stress térmico, quedas, doenças provocadas pelo ruído e vibrações, afogamento</p>   | <p>.Relativamente às medidas de prevenção adequadas, aplicam-se as referidas nos pontos anteriores para: Riscos elétricos, Riscos de incêndio e explosão, Riscos ergonómicos, Riscos de quedas e tropeções, e ainda para</p>  |
|  | <p>[Riscos químicos]</p> <p>.Queimaduras, infeções e alergias, doenças provocadas pelo contato com produtos químicos e substâncias perigosas (associados à utilização de produtos utilizados na desinfeção, higienização e limpeza das instalações)</p>   | <p>.Relativamente às medidas de prevenção adequadas, aplicam-se as referidas nos pontos anteriores para Riscos químicos, Riscos físicos provocados pelo excesso de ruído e vibrações, Riscos associados ao contacto com substâncias e produtos perigosos (substâncias químicas e outras)</p>                            |
|  | <p>[Riscos microbiológicos (associados à produção de aerossóis e à qualidade da água)]</p> <p>.Alergias, infeções</p>   | <p>.Promover e garantir que a climatização instalada é de qualidade, assegurar uma boa qualidade da água e do ar interior, isentos de riscos para a saúde pública</p> <p>.Manter a limpeza e desinfeção e higienização regular das instalações</p> <p>.Manter uma ventilação e temperatura adequada das instalações</p> |

Fonte: CCOHS, 2005; EU-OSHA, 2013; EU-OSHA, 2008; WCB, 2001; WSHCouncil, 2008

## VII. Boas Práticas – Hotelaria e Restauração / Canal HORECA

### O trabalho de camareira: uma abordagem ergonômica

- **País**

França

- **Organização e Aplicação da Iniciativa**

CRAMIF (Caixa Regional de Seguros de Saúde de Ile-de-France)

Aplicação da iniciativa: Hotel Sofitel

- **Atividade**

Hotel

- **Principais Riscos**

Lesões músculo-esqueléticas, Stress, Acidentes de trabalho

- **Problema /Estado da Arte**

A Indústria hoteleira (hotéis) está em constante adaptação às tendências da sociedade (ao nível da procura), e é confrontada com dificuldades no que respeita ao staff de quartos (camareiras) em termos de acidentes de trabalho, absentismo, desmotivação, problemas de recrutamento, envelhecimento da população, etc.

- **Iniciativa /Descrição**

#### Prevenção de riscos para as camareiras de hotel – abordagem ergonómica

Criação de um grupo trabalho, envolvendo os trabalhadores, para desenvolver uma abordagem preventiva, autónoma e permanente dentro do hotel, com base na análise ergonómica do trabalho das camareiras, e para reduzir o stress e cansaço (dor) no trabalho

- **Medidas de participação dos trabalhadores /Descrição**

Grupo de trabalho, levantamento de informação, formação em análise de riscos, questionário de avaliação.

A iniciativa foi levada a cabo no Hotel Sofitel, pela Caixa Regional de Seguros de Saúde de Ile-de-France (CRAMIF), que a pedido da administração do hotel, realizou uma avaliação das condições de trabalho das camareiras, com o objetivo de elaborar um documento de apoio para sensibilizar os agentes da indústria hoteleira para o trabalho das camareiras. Para tal foram criados grupos de trabalho compostos por inspetores, instrutores/formadores, médicos do trabalho, trabalhadores, e departamentos de comunicação, sendo que no caso do Hotel Sofitel, o grupo de trabalho era composto por camareiras, governantas, assistente de recursos humanos, assistente de manutenção, representante do comité para as condições de segurança e saúde no trabalho, e um formador do grupo ACCOR.

A formação no hotel teve como objetivo desenvolver uma abordagem autónoma, permanente e preventiva, com base na análise ergonómica das condições de trabalho das camareiras, e com vista a reduzir o stress e o cansaço (dor) no trabalho.

- **Resultados**

Medidas implementadas no decorrer desta ação e resultados em matéria de segurança e saúde no trabalho: Mudanças na organização do trabalho (ações de formação, processo de integração passou a ser formalizado com as camareiras especialistas, repartição das horas de trabalho como forma de criar um melhor equilíbrio entre as horas de trabalho e os períodos de descanso, criação de um procedimento operacional para a limpeza dos quartos, nomeação de camareiras especialistas para formar novas camareiras e supervisionar o cumprimento dos procedimentos e a compra de novos equipamentos); Investigação e adoção de métodos de trabalho menos dolorosos e desgastantes.

Resultados: Melhoria no ambiente de trabalho: desenvolvimento de ajuda mútua entre as camareiras, e enriquecimento do trabalho; Redução do número de acidentes de trabalho, aumento da SST e aumento da consciencialização da equipa relativamente à postura, e movimentos na realização das tarefas; Redução do tempo que demoram a realizar as tarefas (nomeadamente fazer a cama); Melhoria da satisfação no trabalho; Transmissão e partilha das normas de boas práticas, transmitidas por camareiras com formação ao nível ergonómico (funcionando como catalisador na coesão da equipa).

## Avaliação de riscos no setor hoteleiro

- **País**

Grécia

- **Organização e Aplicação da Iniciativa**

ELINYAE (Instituto Grego de Saúde e Segurança no Trabalho)

Aplicação da iniciativa: Hotéis de 5\* e 6\* de Atenas

- **Atividade**

Hotelaria e Restauração

- **Principais Riscos**

Má qualidade do ar, Escorregadelas e tropeções, Ruído, Poeira, Explosões

- **Problema /Estado da Arte**

Devido à sua indústria do turismo, a Grécia tem um grande número de hotéis e unidades de alojamento que empregam muitos trabalhadores em diversas atividades, estando sujeitos e expostos a perigos para a segurança e saúde. Por esta razão, o ELINYAE decidiu investigar uma série de atividades e serviços relativamente aos potenciais perigos e riscos para saúde e segurança (no que respeita ao ruído, iluminação, poeiras, produtos químicos, ambiente térmico e agentes biológicos, para além da vigilância da saúde através de exames médicos) com o objetivo final de desenvolver um modelo de avaliação de riscos para os trabalhadores dos estabelecimentos hoteleiros.

- **Iniciativa /Descrição**

- Avaliação de riscos no setor hoteleiro**

A iniciativa foi levada a cabo pelo Instituto Grego de Saúde e Segurança no Trabalho (ELINYAE), que, em colaboração com hotéis de 5 e 6 estrelas de Atenas, realizou um estudo de avaliação de riscos com o objetivo de investigar as condições de trabalho, e desenvolver um modelo de avaliação de riscos para o setor.

- **Medidas de participação dos trabalhadores /Descrição**

Questionários realizados aos trabalhadores.

A metodologia seguida incluiu a aplicação de um questionário sobre os riscos no local de trabalho, e de medidas preventivas no que respeita ao ruído, iluminação, poeiras, produtos químicos, ambiente térmico e agentes biológicos, para além da vigilância da saúde através de exames médicos. As áreas de trabalho examinadas foram as cozinhas, caldeiras, lavandarias, quartos e lobbies dos hotéis.

- **Resultados**

Foram feitas recomendações no sentido de melhorar o ambiente e organização do trabalho nas áreas sujeitas a verificação e onde prevalecem condições desfavoráveis de trabalho, como por exemplo nas cozinhas, lavandarias, etc.

## **O ensino à distância no setor hoteleiro – Projeto de formação para a indústria hoteleira**

- **País**

Itália

- **Organização e Aplicação da Iniciativa**

ISPESL

Aplicação da iniciativa: Zona turística de Chianciano Terme e Valdichiana (onde existem cerca de 400 hotéis, 200 casas de agroturismo, ...)

- **Atividade**

Hotel

- **Principais Riscos**

Elevada rotatividade de pessoal, Sazonalidade do negócio, Insegurança no trabalho, Elevado número de trabalhadores estrangeiros, Necessidades de certificação e de formação previstas na regulamentação regional.

- **Problema /Estado da Arte**

Dificuldade em criar planos de formação orientados para a prevenção, e em atingir os níveis de formação exigidos pelas normas.

O setor hoteleiro enfrenta algumas dificuldades específicas no que respeita à formação em prevenção, exigida pelas normas de segurança e saúde no trabalho e higiene ao nível da alimentação e alojamento.

- **Iniciativa /Descrição**

- **O ensino à distância no setor hoteleiro – Projeto de formação para os trabalhadores da indústria hoteleira**

O objetivo desta iniciativa visa a criação de um plano de formação para o setor hoteleiro que responda aos requisitos e necessidades dos empregadores e trabalhadores. Desta forma, as partes interessadas (empregadores e trabalhadores) terão à sua disposição um serviço de formação de acesso livre e que oferece material de formação validado pelos organismos acreditados. Este é um software de autoaprendizagem dirigido a empregadores e trabalhadores, que prevê um programa de formação diferenciado, que pode ser adaptado às atribuições/tarefas específicas de cada um. O projeto testou um modelo participativo de ações de prevenção destinadas a resolver dificuldades específicas do setor em matéria de formação.

- **Medidas de participação dos trabalhadores /Descrição**

Formação dos trabalhadores, Envolvimento do sindicato dos trabalhadores, Participação dos trabalhadores.

- **Resultados**

Após um período de observação de um ano a partir da primeira utilização, os dados disponíveis permitem a avaliação de indicadores como: frequência de acidentes; percentagem de trabalhadores que cumpram os requisitos de formação obrigatórios / trabalhadores controlados; percentagem de empresas que cumpram os requisitos de formação obrigatórios / empresas controladas; percentagem de empresas em conformidade com os requisitos de prevenção obrigatórios no local de trabalho / empresas controladas; percentagem de empresas que cumpram os requisitos de segurança alimentar / empresas controladas.

## **Substituição de camas – Hotéis Meliá**

- **País**

Espanha

- **Organização e Aplicação da Iniciativa**

Aplicação da iniciativa: Hotéis Meliá

- **Atividade**

Hotel

- **Principais Riscos**

Lesões músculo-esqueléticas, Stress

- **Problema /Estado da Arte**



Movimentação manual de cargas (móveis, carrinhos, etc.), Limpezas (aspirar) e fazer camas, Execução das tarefas de forma incorreta (condições ergonómicas: trabalho fisicamente exigente, movimentação manual de cargas e posições extenuantes).

A tarefa de fazer camas nos hotéis envolve a movimentação de cargas e a adoção de posturas forçadas e incorretas (baixar e levantar-se várias vezes, arrastar camas, levantar colchões pesados, almofadas, empurrar carrinhos com material de limpeza, lençóis, toalhas, cobertores, e almofadas, etc., transporte de aspiradores, etc.). No sentido de atenuar e aliviar o esforço físico que implica a tarefa das camareiras, nomeadamente ao fazer as camas, foi sugerido pelos trabalhadores (representantes) e pelo serviço de prevenção, com base em experiências semelhantes noutros hotéis, reduzir o risco de lesões músculo-esqueléticas e do esforço físico das tarefas realizadas pelas camareiras (limpeza dos quartos e fazer as camas), através da introdução de um mecanismo de elevação das camas e adaptar o trabalho aos trabalhadores.

- **Iniciativa /Descrição**

- Substituição de camas – Hotéis Meliá**

A iniciativa visou introduzir um mecanismo para elevar as camas e desta forma tornar a tarefa das camareiras mais ergonómica. Quer o serviço de prevenção, quer os representantes dos trabalhadores reivindicaram esta medida com base nas informações disponíveis, e em experiências semelhantes noutros hotéis. Assim, após ter sido efetuada uma análise e avaliação dos riscos, foram tomadas medidas para reduzir as lesões músculo-esqueléticas dos trabalhadores (camareiras). A iniciativa envolveu representantes sindicais, funcionários, pessoal dos serviços de prevenção, seguradoras, e fabricantes dos equipamentos.

A iniciativa teve ainda como objetivos formar e informar os trabalhadores sobre os distúrbios músculo-esqueléticos, sendo que as ações de formação incluíram workshops que contaram com a participação das camareiras no sentido de promover entre elas uma maior atenção e consciencialização sobre os riscos (nomeadamente as lesões músculo-esqueléticas) a que estão expostas diariamente na realização das suas tarefas. Os serviços de prevenção analisaram ainda os dados relativos ao absentismo, concluindo que havia um elevado nível de absentismo entre as camareiras, provocado por lesões músculo-esqueléticas (nomeadamente nas costas).

Desta forma, foram estabelecidos critérios de prevenção, entre eles a aquisição do mecanismo de elevação das camas, para facilitar o trabalho das camareiras, mecanismo que permite elevar a cama e reduzir os esforços e torções, e facilitar a própria limpeza sem ser necessário arrastar a cama.

- **Medidas de participação dos trabalhadores /Descrição**

Consulta aos trabalhadores, Grupos de trabalho, Formação fornecida pelo serviço de prevenção e sindicato.

- **Resultados**

Os trabalhadores e os seus representantes manifestaram um elevado nível de satisfação com a solução apresentada, tendo-se observado uma redução significativa do absentismo entre as camareiras, tendo sido bastante valorizada a redução de esforços em tarefas como a limpeza dos quartos das camas do hotel.

## Causas de acidentes e medidas preventivas numa ‘Cadeia de *Fast Food*’

- **País**

Itália

- **Organização e Aplicação da Iniciativa**

Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho de Florença (LHA)

Aplicação da iniciativa: Cadeia de *Fast Food* no centro histórico de Florença, Itália.

- **Atividade**

Atividades típicas da indústria do *fast food* que incluem preparação de alimentos, cozinhar e limpar

- **Principais Riscos**

Percentagens elevadas de acidentes entre os adolescentes e jovens que trabalham nas cadeias de *fast food*, os mais comuns incluem contusões, entorses, traumas, deslizamentos e quedas, queimaduras, lesões por corte e irritação pelo contacto com substâncias químicas.

- **Problema /Estado da Arte**

A indústria de *fast food* emprega um número significativo de trabalhadores jovens/adolescentes, apresentando um elevado índice de acidentes entre estes trabalhadores.

Este tipo de trabalho é caracterizado por ter um ritmo acelerado de trabalho e pela flexibilidade em termos de mudanças e tarefas realizadas, e que emprega, maioritariamente, trabalhadores temporários (em part-time), aspetos que, juntamente com a falta de participação direta dos trabalhadores na gestão das suas próprias atividades, acredita-se poderem contribuir para o elevado índice de acidentes entre este grupo de trabalhadores (jovens e adolescentes).

Foram analisados três restaurantes de uma cadeia de *fast food* no centro histórico de Florença em Itália.

- **Iniciativa /Descrição**

### Causas de acidentes e medidas preventivas numa ‘Cadeia de *Fast Food*’

A iniciativa teve como origem as declarações, relatos e relatórios de acidentes de trabalho. Como resultado foram levadas a cabo investigações e reuniões entre a empresa e os representantes dos trabalhadores, e com base nos dados do livro de registos de acidentes, foram analisados os acidentes ocorridos nos três anos anteriores.

Para além disto foi recolhida informação de exames médicos, foram feitas questões sobre as características do trabalho, aspetos organizacionais e forma como foi realizada a formação. Foi, ainda, aplicado um questionário aos trabalhadores sobre a perceção dos aspetos organizacionais do trabalho, e do ambiente psicossocial do trabalho, como forma de avaliar a organização do trabalho com vista a reduzir a frequência e índice de acidentes e promover o bem-estar dos trabalhadores.

- **Medidas de participação dos trabalhadores /Descrição**

A Empresa e os representantes dos trabalhadores foram envolvidos no processo de análise dos acidentes, Perceção dos trabalhadores obtida através da aplicação de um questionário, Ações de

formação, Estreita colaboração entre o serviço de prevenção e os empregadores, Reuniões entre a administração, os representantes dos trabalhadores e o serviço de prevenção para analisar os resultados da investigação às causas dos acidentes.

- **Resultados**

As intervenções técnicas foram eficazes na redução da incidência de certos acidentes, em particular, derrapagens e escorregadelas, sendo que a pesquisa destacou a participação dos trabalhadores neste processo, para reduzir o número de acidentes e melhorar o bem-estar dos trabalhadores.

Destacam-se os seguintes fatores de sucesso: Permitir que os trabalhadores expressem a sua opinião sobre o trabalho e horários a praticar, Propostas de mudança com base na análise da situação real, com recomendações quanto à mudança organizacional necessária para fazer melhorias ao nível do trabalho e da prevenção de acidentes, O serviço de prevenção trabalhou em estreita colaboração com os empregadores.

## **Prevenção de doenças de pele devido ao contacto permanente com água em grandes cozinhas de cantinas**

- **País**

Alemanha

- **Organização e Aplicação da Iniciativa**

Kooperationsstelle Hamburg

Aplicação da iniciativa: Cantina (cozinha)

- **Atividade**

Catering

- **Principais Riscos**

Doenças de pele

- **Problema /Estado da Arte**

De um modo geral os trabalhadores de cozinhas, devido ao contacto permanente com a água, sofrem de irritação ou doenças de pele.

O principal motivo para a realização desta iniciativa foi o grande número de doenças de pele, a baixa aplicação de boas práticas, e o baixo grau de implementação da regulamentação existente nesta matéria.

- **Iniciativa /Descrição**

### **Prevenção de doenças de pele devido ao contacto permanente com água em grandes cozinhas de cantinas**

A iniciativa foi levada a cabo por três autoridades regionais da Alemanha em matéria de SST, com um projeto visava reduzir o número de doenças de pele devido ao contacto permanente com água

nas cozinhas de cantinas, e a introdução de equipamentos de proteção mais eficazes, planos de proteção, e orientações para a utilização dos equipamentos de proteção mais adequados (ex: luvas). Entre as razões para que isto acontecesse estava a falta de aplicação de boas práticas e a não-conformidade com os regulamentos existentes, nesta matéria. A iniciativa foi levada a cabo em quatro fases: (1) identificação e avaliação do 'estado da arte' em relação a doenças de pele em quatro grandes cozinhas de cantinas de hospital, (2) o desenvolvimento de uma estratégia de prevenção para introduzir boas práticas de SST (3) testar a estratégia de prevenção noutros hospitais e locais de trabalho semelhantes, e (4) a disseminação da estratégia de prevenção.

- **Medidas de participação dos trabalhadores /Descrição**

Consulta e participação dos trabalhadores no processo e elaboração de estratégias de prevenção.

- **Resultados**

O principal resultado desta iniciativa diz respeito ao conjunto de informação publicada (disponível na internet) ao nível da prevenção de doenças e irritações de pele, para quem trabalha em cozinhas e no contacto permanente com água. Um fator de sucesso desta iniciativa prende-se com a abordagem combinada de pesquisa, visitas de trabalho, exame médico e teste das ferramentas de trabalho.

## Prevenção do stress e fadiga no setor da hotelaria e restauração

- **País**

Finlândia

- **Organização e Aplicação da Iniciativa**

Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional

- **Atividade**

Hotelaria e Restauração

- **Principais Riscos**

Stress, Cansaço/fadiga (esgotamento físico e mental).

- **Problema /Estado da Arte**

Os supervisores podem ser considerados um grupo de risco no que respeita ao stress e cansaço no trabalho. Os dados de vários países revelam que o stress e o cansaço provocado pelo trabalho são uma realidade cada vez mais presente nos setores da hotelaria e restauração.

- **Iniciativa /Descrição**

**Prevenção do stress e cansaço (esgotamento físico e mental provocado pelo excesso de trabalho, ou por stress decorrente da atividade profissional) no setor da hotelaria e restauração**

Iniciativa promovida pelo Instituto de Saúde no Trabalho da Finlândia, com vista a reduzir o stress e o cansaço (esgotamento físico e mental) no trabalho nos setores da hotelaria e restauração. O objetivo da iniciativa foi estudar o cansaço e stress dos supervisores e avaliar a viabilidade de grupos de aconselhamento/prevenção, dirigidos a gestores e supervisores, na hotelaria e restauração. Os grupos de aconselhamento/prevenção tinham como objetivo atenuar o stress e o cansaço durante (grandes) mudanças na empresa e no do trabalho, através de competências para controlar o trabalho e cumprimento de objetivos de trabalho, como forma de diminuir o stress e melhorar o bem-estar psicológico e a produtividade a longo prazo.

- **Medidas de participação dos trabalhadores /Descrição**

Grupos de discussão, Grupos de aconselhamento, Participação dos trabalhadores

A intervenção dos grupos de apoio (aconselhamento) visava aumentar o apoio e coesão no trabalho, assim como definir claramente as tarefas de cada um, de modo a evitar sinais e níveis de stress e cansaço provocados pelo trabalho. Nos grupos de aconselhamento foi possível discutir abertamente os problemas e questões relacionadas com o trabalho e, assim, desenvolver uma visão mais clara de metas pessoais e expectativas comuns sobre o papel dos supervisores em ambientes de mudança no trabalho. A competência para controlar o trabalho e ter metas (de trabalho) pessoais concretas são importantes para diminuir o Stress e promover o bem-estar físico e mental dos trabalhadores e assim aumentar a produtividade do trabalho.

- **Resultados**

Os resultados da iniciativa mostraram que os grupos de discussão (grupos de apoio) são viáveis e adequados para a melhoria do bem-estar no trabalho, Maior apoio e coesão entre os trabalhadores, maior satisfação dos trabalhadores e eficácia das equipas de trabalho. O uso de grupos de discussão parece ser um método eficaz para prevenir e combater o stress e o cansaço na hotelaria e restauração.

## Promover e facilitar o bem-estar no trabalho

- **País**

Finlândia

- **Organização e Aplicação da Iniciativa**

Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional

- **Atividade**

Restauração

- **Principais Riscos**

Riscos psicossociais, Lesões músculo-esqueléticas

- **Problema /Estado da Arte**

O trabalho na cozinha das cantinas escolares é semelhante ao trabalho em cozinhas de restaurantes, sendo que apenas uma a três pessoas trabalha na cozinha. No entanto os trabalhadores precisam de formação para melhorar o seu trabalho, conhecimento e bem-estar.

- **Iniciativa /Descrição**

**Promover e facilitar o bem-estar no trabalho**

Foi planeado um programa de intervenção com vista a melhorar o processo de trabalho, o conhecimento do processo de trabalho dos trabalhadores, e o bem-estar entre o pessoal que trabalha nas cozinhas das cantinas escolares

- **Medidas de participação dos trabalhadores /Descrição**

Recolha de informação, Programa de Formação, Participação dos trabalhadores, Trabalho em equipa.

A iniciativa consistiu na implementação de um programa que durou dois anos e incluiu várias fases. A primeira fase teve como objetivo melhorar o conhecimento do processo de trabalho, a segunda fase da intervenção foi feita para melhorar a capacidade funcional dos trabalhadores, a fase final da intervenção foi baseada na promoção da saúde e foi organizada por grupos especiais: pessoas com excesso de peso, mulheres com mais de 45 anos, e ainda líderes/gestores da empresa ou das equipas de trabalho.

- **Resultados**

Após a intervenção foram feitas alterações significativas no processo de trabalho, os trabalhadores estavam mais satisfeitos e motivados com o seu emprego, mais disponíveis mentalmente para o trabalho, e com menos sintomas de cansaço psicológico com seus empregos. Verificou-se ainda um melhor conhecimento do processo de trabalho na cozinha, no entanto existe a necessidade de se proceder a uma análise contínua do processo de trabalho nas cozinhas escolares.

## **VIII. Inquérito por Questionário – Canal HORECA**

### **VIII.1. Estrutura do instrumento de notação e metodologia**

O questionário às empresas do Canal HORECA enquadra-se no âmbito do Projeto 'Segurança & Saúde no Trabalho – Canal HORECA', tem como objetivo, conhecer e avaliar as necessidades e interesses dos empresários do setor no que respeita às condições de segurança e saúde no trabalho definidas por diploma legal e de que modo, o atual enquadramento jurídico, responde às referidas necessidades

e interesses das empresas do setor. Em suma, pretende-se avaliar como se processa a gestão da segurança e saúde nas empresas do Canal HORECA.

Neste sentido, o questionário divide-se em cinco secções, que correspondem, no geral, ao que a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) considera como fazendo parte de uma gestão eficaz da segurança e saúde nas empresas:

#### **Secção 1. Caraterização da Empresa**

Conjunto de questões (introdutórias) que caraterizam a empresa em termos de setor de atividade, localização, dimensão e antiguidade.

#### **Secção 2. Segurança e Saúde no Trabalho**

Conjunto de questões que refletem as principais preocupações, importância e sensibilização para as questões da segurança e saúde no trabalho assim como os principais impulsionadores e barreiras à sua gestão.

#### **Secção 3. Planeamento... Segurança e Saúde no Trabalho**

Conjunto de questões que refletem o planeamento (política, gestão, avaliação de riscos) das questões relacionadas com a Segurança e Saúde no Trabalho

#### **Secção 4. Implementação... Segurança e Saúde no Trabalho**

Conjunto de questões que refletem a implementação das questões e medidas relacionadas com Segurança e Saúde no Trabalho

#### **Secção 5. Monitorização... Segurança e Saúde no Trabalho**

Conjunto de questões que refletem a monitorização das questões e medidas relacionadas com a Segurança e Saúde no Trabalho

O questionário foi aplicado no período entre 22 de julho e 20 de agosto de 2013, tendo sido distribuídos, através de uma plataforma de preenchimento online, 10.352 questionários, para empresas do Canal HORECA (unidades de alojamento, estabelecimentos de restauração e de bebidas, empresas de catering), de forma aleatória, localizadas em Portugal. No final deste período, obtiveram-se 394 respostas válidas, 50% pertencentes ao setor do alojamento, 45,2% aos estabelecimentos de restauração e 4,8% aos estabelecimento de bebidas, e, tendo os dados sido analisados recorrendo às ferramentas de análise estatística do Programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

**Quadro 11.** Inquérito por questionário às empresas do Canal HORECA

| <b>Inquérito por Questionário às Empresas do Canal HORECA<br/>'Segurança &amp; Saúde no Trabalho: Canal HORECA'</b> |   |  |
|---|---|--|
|   | <b>Questão</b>  | <b>Descrição</b>   |
| <b>Caraterização da Empresa</b>   | A. Qual é o setor de atividade da empresa?  | Pergunta de caraterização que permite conhecer o setor de atividade e tipologia da empresa.                  |
|   | B. Qual é o concelho onde desenvolve a sua atividade?   | Pergunta de caraterização que permite conhecer o concelho em que a empresa está localizada.                  |
|   | C. Em que ano a empresa iniciou atividade?  | Pergunta de caraterização que permite saber a antiguidade da empresa.  |
|   | D. Qual é a dimensão da empresa?  | Pergunta de caraterização que permite conhecer a dimensão (em termos de número de trabalhadores) da empresa. |
|   | E. É associado da AHRESP – Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal? Desde que ano? | Pergunta de caraterização que permite saber se a empresa é associada da AHRESP.                              |



|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>Segurança e Saúde no Trabalho</b>  | 1. Quais são as principais preocupações da sua empresa em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho e fatores de risco (riscos profissionais e riscos psicossociais)?   | Indicador que revela a sensibilidade, preocupação, e o conhecimento relativamente às questões de Segurança e Saúde no Trabalho (aos riscos profissionais em geral, e aos psicossociais em particular).  |
|   | 2. Quais são as principais razões para abordar as questões associadas à Segurança e Saúde no Trabalho na sua empresa?  | Pergunta que permite conhecer os principais impulsionadores à abordagem e gestão da SST na empresa.   |
|   | 3. Quais são as principais dificuldades em lidar com as questões de Segurança e Saúde no Trabalho na sua empresa?  | Pergunta que permite conhecer as principais barreiras (obstáculos) à abordagem e gestão da SST.   |
|   | 4. Qual é a importância que atribui às questões associadas à Segurança e Saúde no Trabalho?  | Indicador que pode revelar o nível de compromisso da empresa com as questões relacionadas com a SST.  |
|   | 5. A sua empresa tem um representante dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho?  | De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho – Inquérito Europeu às Empresas e Riscos Novos e Emergentes (ESENER), os locais de trabalho onde existe representação dos trabalhadores em matéria de SST são aqueles que mais tendem a revelar dispor de um compromisso com a segurança e saúde, maior existência de medidas preventivas (de riscos gerais e outros), assim como um melhor desempenho em matéria de SST. |
| <b>Planeamento... Segurança &amp; Saúde no Trabalho</b>   | 6. A sua empresa definiu uma política documentada, um sistema de gestão implementado, ou plano de ação para a Segurança e Saúde no Trabalho (compromisso e instrumentos de planeamento, gestão, implementação, medidas e procedimentos, monitorização e melhoria contínua da SST)?<br>6.1. Essa política reflete os princípios gerais da prevenção?<br>6.2. Essa política teve algum impacto na empresa?<br>6.3. Objetivos da política ...<br>6.4. Quais os motivos de ausência de uma política? | A existência de uma política formal de SST, pode ser um indicador do compromisso da direção da empresa, nomeadamente se se perceber que essa política pode ter impacto na SST da empresa. Os objetivos e metas da organização devem estar estabelecidos e devem incluir objetivos específicos em matéria de SST, consistentes com a política de SST e refletindo o compromisso de monitorização, controlo e melhoria contínua.                  |
|   | 7. As questões relacionadas com a SST são discutidas nas reuniões da empresa ao nível da gestão?   | O compromisso e o envolvimento da gestão/empresa com as questões da SST, é o fator chave para implementação efetiva de práticas de SST. O envolvimento da direção nas questões da SST é reconhecido como um fator importante na implementação de medidas destinadas a responder aos problemas de SST.   |
|   | 8. As questões associadas à Segurança e Saúde no Trabalho são discutidas com os trabalhadores da empresa, ou seus representantes (envolvimento, consulta e participação dos trabalhadores)?  | Uma conjugação de elevados níveis de participação formal e informal (no sentido do diálogo social) é indicativa de um trabalho de boa qualidade, incluindo a qualidade da gestão da SST em geral e da gestão dos riscos psicossociais em particular. Os trabalhadores são os principais conhecedores do local de trabalho, dos riscos a que se encontram expostos e das consequências do trabalho que executam.                                 |
| <b>Inquérito por Questionário às Empresas do Canal HORECA<br/>'Segurança &amp; Saúde no Trabalho: Canal HORECA'</b> |  |   |
|   | <b>Questão</b>   | <b>Descrição</b>  |
| <b>Planeamento... Segurança &amp; Saúde no Trabalho</b>   | 9. A empresa identifica e avalia previamente os principais perigos e riscos da atividade (avaliação de riscos), e para cada função/ tarefas em concreto?   | A avaliação de riscos constitui a base de uma gestão eficaz da SST, e é fundamental na redução dos acidentes de trabalho e doenças profissionais (PORTUGAL - obrigatoriedade de realização da avaliação de riscos está estipulada no artigo 15º da Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro). Para além disto, esta questão permite conhecer o tipo de medidas adotadas no sentido de minimizar e controlar os riscos.                                 |
| <b>Implementação... Segurança &amp; Saúde no Trabalho</b>   | 10. Quem presta os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho na sua empresa?<br>10.1. A. Quantos trabalhadores têm a empresa? Quantos com menos e de 18 anos, e quantos com mais de 50 anos?<br>B. No serviço de saúde paga anuidade ou por exame médico?  | Questão que permite saber quem presta os serviços de segurança e saúde no trabalho, na empresa, e os respetivos custos com esses serviços.  |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | C. Qual o custo da anuidade do serviço de segurança no trabalho? Inclui avaliação de riscos?  |  |
|  | 11. Que tipo de serviços utiliza, quer sejam da empresa, ou contratados externamente?   | Questão que permite conhecer os serviços utilizados pela empresa para lidar com as questões da SST. Uma gestão eficaz da SST - e, em alguns casos, a capacidade de realizar uma avaliação de risco - depende da disponibilidade de competências adequadas, aconselhamento e informação, que por sua vez está ligado a uma maior consciência em relação às questões de SST.   |
|  | 12. A empresa informa os trabalhadores sobre os riscos (gerais e riscos psicossociais) a que estão expostos e os seus efeitos para a segurança e saúde?   | Esta questão permite saber se a empresa informa e dá a conhecer aos trabalhadores as consequências dos riscos a que estão expostos. A consulta e informação dos trabalhadores acerca dos riscos a que estão expostos é um fator chave para o sucesso da gestão dos riscos profissionais e psicossociais.   |
|  | 13. A empresa dispõe de um plano de ação (objetivos, metas e medidas específicas) para promover a Segurança e Saúde no Trabalho?  | Questão que permite saber se a empresa adota um plano de ação para lidar com as questões de SST, sendo que este é um indicador de uma implementação e gestão eficaz da SST. Para além disto, permite saber se a empresa envolve e consulta os trabalhadores na elaboração, implementação e avaliação das medidas de promoção da SST refletidas no plano de ação.   |
|  | 14. A empresa, adota (ou já teve que adotar nos últimos anos) medidas específicas para lidar com os riscos psicossociais (fator relevante que implica diretamente a produtividade do trabalho)? | Esta questão permite saber se são adotadas medidas específicas para lidar com os riscos psicossociais. As alterações que ocorrem atualmente no mundo do trabalho levam à emergência de um conjunto de riscos designados de riscos psicossociais, riscos que estão relacionados com a forma como o trabalho é concebido, organizado e gerido, assim como com o seu contexto social e económico, podendo resultar num nível elevado de stress com influência na saúde física e mental, e ainda no rendimento e satisfação dos trabalhadores. |
|  | 15. O seu estabelecimento toma medidas, se cada funcionário trabalhar durante muitas horas ou se têm horários irregulares?  | A carga de trabalho e as horas de trabalho são um risco psicossocial chave na Europa, segundo o Inquérito ESENER, fator suportado pelos gestores que indicam a pressão do tempo como a principal preocupação psicossocial na sua empresa, esta questão permite saber se são adotadas medidas corretivas neste sentido.   |
|  | 16. Na sua opinião, comparado com as outras questões ligadas à SST, é mais difícil lidar com os riscos psicossociais, menos difícil ou não há diferença?  | Questão que permite saber a dificuldade em lidar com os riscos psicossociais relativamente às outras questões de segurança e saúde no trabalho.  |
|  | 17. Existe na sua empresa, uma organização da emergência (equipas de intervenção em matéria de primeiros socorros, combate a incêndio e evacuação)?   | Questão que permite saber se a empresa tem uma estrutura interna que assegure as atividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de instalações, uma vez que esta é uma obrigatoriedade legal para a empresa.  |

**Inquérito por Questionário às Empresas do Canal HORECA  
'Segurança & Saúde no Trabalho: Canal HORECA'**

|   | Questão  | Descrição   |
|---|--|---|
| <b>Implementação...<br/>Segurança &amp; Saúde no Trabalho</b> | 18. Das 35h de formação obrigatórias, quais as áreas de mais interesse para a sua empresa?   | Questão que permite identificar as áreas de maior interesse para as empresas no que respeita à formação.  |
| <b>Monitorização... Segurança &amp; Saúde no Trabalho</b>     | 19. Os locais de trabalho são verificados regularmente de modo a avaliar os riscos ou enquanto medida preventiva das condições de Segurança e Saúde no Trabalho? | Questão que permite saber se os locais de trabalho são periodicamente verificados no que respeita à segurança e à saúde como parte da avaliação de riscos.  |
|   | 20. A avaliação de riscos ou a verificação dos locais de trabalho é realizada por quem?  | A avaliação de riscos deve ser executada quando o trabalho é realizado e sempre que há uma mudança nesse trabalho (em termos de tarefas, ferramentas ou ambiente de trabalho) e que podem afetar os riscos/perigos. Esta questão permite analisar a qualidade da avaliação de riscos. |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   | 21. Quais são as áreas objeto de avaliação ou verificações regulares?   | A avaliação de riscos é o pilar da gestão da SST, devendo abranger todos os aspetos relacionados com o trabalho, e ser realizada ou revista sempre que se verificar uma mudança de procedimentos, equipamentos ou ambiente de trabalho.   |
|   | 22. Quais das seguintes ações foram tomadas no seguimento das avaliações ou verificações?   | A verificação/avaliação do local de trabalho em matéria de SST é essencial, mas de nada serve se não forem tomadas medidas no sentido de solucionar os problemas/perigos identificados.   |
|   | 23. Existem motivos especiais para que as avaliações ou verificações não sejam realizadas regularmente?   | Questão que permite saber os motivos para que as avaliações ou verificações não sejam realizadas regularmente.  |
|   | 24. A sua empresa faz uma investigação e análise das causas dos acidentes, incidentes ou doença, ocorridos, no sentido de evitar que os mesmos voltem a ocorrer?  | Indicador de uma implementação e gestão eficaz da SST.  |
|   | 25. A sua empresa analisa de forma regular as causas de absentismo/ ausência por acidente ou doença?  | Uma parte essencial de uma gestão de riscos bem-sucedida é a monitorização da eficácia das medidas tomadas, para que a avaliação de risco e abordagem mais ampla de gestão de SST sejam revistas e corrigidas.  |
|   | 25.1. Toma medidas de apoio ao regresso dos trabalhadores após longos períodos de ausência (baixa médica)?  | A taxa de absentismo por doença pode ser um importante indicador da eficácia de medidas preventivas de uma empresa e a análise das ausências ao longo do tempo, ou por tipo de trabalho (tal como tipo de tarefa ou local de trabalho), pode ser um elemento importante e indicador de uma política de SST proactiva.<br>Outra medida que está associada a uma abordagem global e integrada da gestão da SST é a prestação de apoio sistemático aos funcionários que regressam de uma ausência de doença de longo prazo. Especialmente no caso de ausências de várias semanas ou meses, pode ser difícil para o trabalhador em causa recuperar o seu ritmo de trabalho, especialmente se o ambiente de trabalho sofreu mudanças significativas no período de ausência do trabalhador. |
| <b>Monitorização... Segurança &amp; Saúde no Trabalho</b> | 26. A empresa avalia regularmente a saúde dos trabalhadores, através do recurso a exames médicos?<br>Que tipo de exames médicos considera mais adequados?   | Permite saber as necessidades e lacunas em termos de exames médicos para o canal HORECA   |
|   | 27. A Inspeção do Trabalho visitou este local de trabalho nos últimos 3 anos a fim de verificar as condições de Segurança e Saúde no Trabalho?  | A possibilidade de serem inspecionados pela inspeção do trabalho, relativamente às condições de SST, pode representar uma forte motivação para agir nesta matéria.  |
|   | 28. O seu estabelecimento recorre a alguma fonte de informação externa (empresa, consultor, organismos públicos, associações, inspeção do trabalho, etc.) no sentido de procurar informação sobre as questões de segurança e saúde no trabalho? | Questão que permite identificar as fontes de informação utilizadas pelas empresas do Canal HORECA para responder às exigências das questões associadas à SST.   |

## VIII.2. Análise Empírica – Principais Resultados

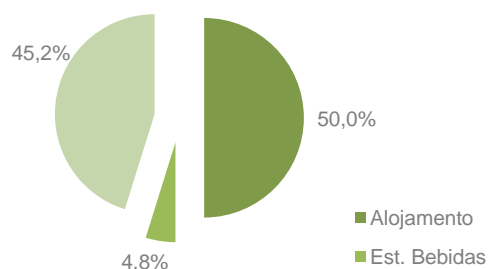
- Respostas válidas:

**394 respostas Canal HORECA**

197 repostas unidades de Alojamento (50,0%)

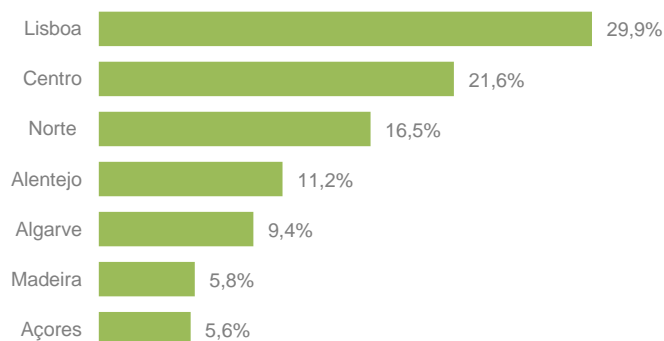
178 respostas estabelecimentos de Restauração (45,2%)

19 respostas estabelecimentos de Bebidas (4,8%)



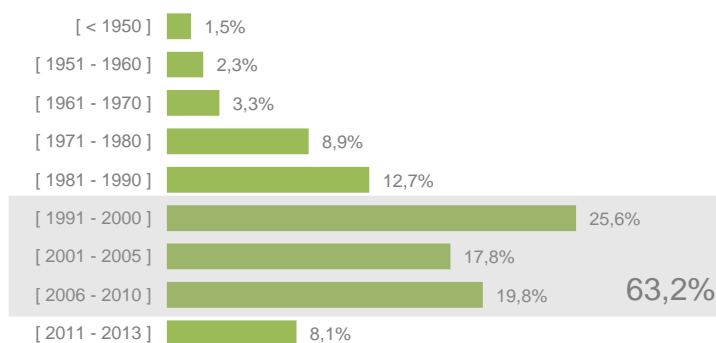
**Gráfico 1. Subsetor de atividade da empresa – Canal HORECA**

- Cerca de 30% das empresas do Canal HORECA desenvolvem a sua atividade na Região de Lisboa, 21,6% na Região Centro e 16,5% na Região Norte



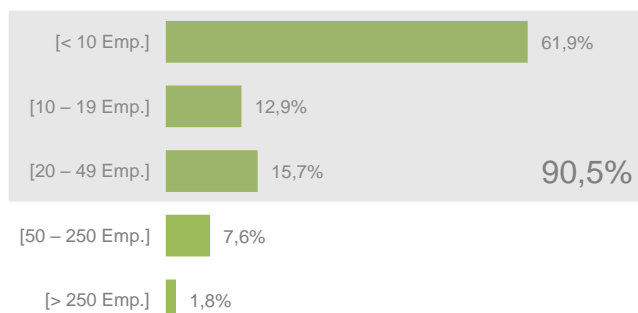
**Gráfico 2. Sede da empresa, Região NUT II - Canal HORECA**

- 25,6% das empresas iniciaram a atividade no período entre 1991-2000 (63,2% entre 1991-2010)



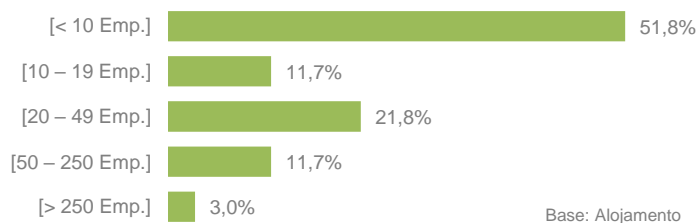
**Gráfico 3. Ano de início da atividade – Canal HORECA**

- Cerca de 62% das empresas são microempresas [< 10 empregados], mas se se integrar também as pequenas empresas [< 50 empregados], o seu peso relativo corresponde a 90,5%



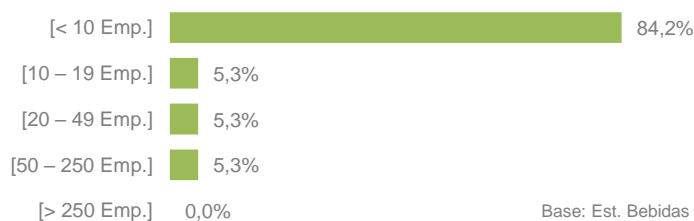
**Gráfico 4. Ano de início da atividade – Canal HORECA**

- 51,8% das unidades de alojamento emprega menos de 10 pessoas, e 21,8% entre 20 a 49 pessoas; 3,0% das unidades de alojamento têm mais de 250 empregados

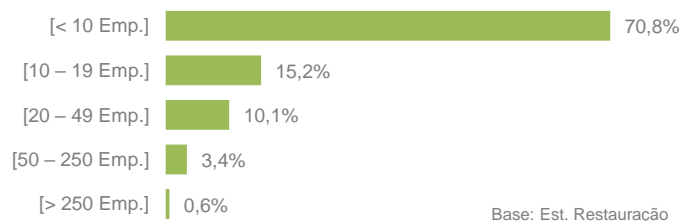


**Gráfico 5.** Dimensão da empresa – Unidades de Alojamento

- 84,2% dos estabelecimentos de bebidas emprega menos de 10 pessoas; 70,8% dos estabelecimentos de restauração têm menos de 10 empregados, 15,2% entre 10 a 19 empregados e 10,1% entre 20 a 49 empregados

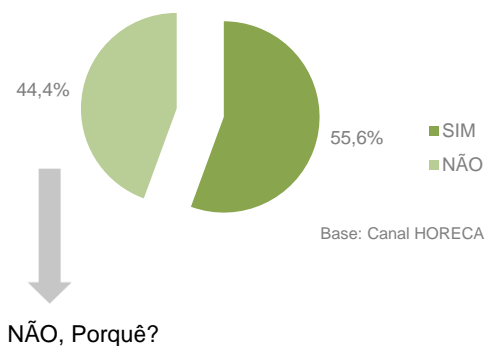


**Gráfico 6.** Dimensão da empresa – Estabelecimentos de Bebidas



**Gráfico 7.** Dimensão da empresa – Estabelecimentos de Restauração

- 55,6% das empresas (inquiridas) do Canal HORECA são associadas da AHRESP
- As empresas que não são associadas da AHRESP (44,4%), referem como principal razão o facto de nunca terem precisado (36%), ainda que 20,0% afirmam nunca terem sido contactadas
- 39,4% das empresas do Canal HORECA referiram 'outros' motivos para o facto de não serem associadas da AHRESP, nomeadamente...



**Gráfico 8.** Empresa associada da AHRESP

- Os 'Acidentes de Trabalho' são a principal preocupação das empresas do Canal HORECA (86,0%) no que concerne aos riscos profissionais, seguindo-se a 'Movimentação Manual de Cargas e Lesões Músculo-Esqueléticas' (81,5%)
- Os 'Cortes e Golpes', as 'Queimaduras e Escaldões' e as 'Quedas, Escorregões e Tropeções', são motivos de preocupação para 64,5%, 60,7% e 58,6% das empresas, respetivamente
- Foram referidos 'Outros Riscos Profissionais', nomeadamente a 'Manipulação de Alimentos', 'Higiene', 'Piscina' e a 'Falta de Formação'



**Gráfico 9.** Principais preocupações da empresa com a SST- riscos profissionais – Canal HORECA

- O 'Stress/Pressão no Trabalho' constitui a principal preocupação para as empresas do Canal HORECA (52,8%) no que concerne aos riscos psicossociais, sendo que o 'Equilíbrio entre a Vida Pessoal e Profissional' e 'Ter de Lidar com Clientes por vezes Difíceis', são motivos de preocupação para 41,1% e 40,1% das empresas, respetivamente
- Outros fatores apontados dizem respeito à 'Situação Económica Atual' e à 'Relação com os Hóspedes'



**Gráfico 10.** Principais preocupações da empresa com a SST - riscos psicossociais – Canal HORECA

- Os 'Acidentes de Trabalho' são a principal preocupação das unidades de alojamento (89,5%)
- As 'Quedas, Escorregões e Tropeções' e os 'Cortes e Golpes' são motivos de preocupação para 57,9% e 53,3% das empresas
- Foram referidos 'Outros Riscos Profissionais' como motivo de preocupação, nomeadamente a 'Manipulação de Alimentos', 'Higiene', e 'Piscina'



Base: Alojamento

**Gráfico 11.** Principais preocupações da empresa com a SST - riscos profissionais – Unidades de Alojamento



- O 'Emprego e Condições de Trabalho Atípicas', constitui a principal preocupação para as empresas (96,4%) quanto aos fatores que contribuem para os riscos psicossociais, sendo que a 'Intimidação/Assédio' (92,4%) e o 'Preconceito/Discriminação' (90,9%), são motivos de preocupação que se seguem
- São ainda motivo de preocupação das unidades de alojamento, a 'Autonomia e Controlo do Trabalho' (87,8%), a 'Violência Verbal e Moral' (86,3%) e a 'Insegurança no Trabalho' (84,3%)
- Outros fatores apontados pelas unidades de alojamento dizem respeito à 'Situação Económica Atual' e à 'Relação com os Hóspedes'



**Gráfico 12.** Principais preocupações da empresa com a SST - riscos psicossociais - Unidades de Alojamento

- Os 'Acidentes de Trabalho' são a principal preocupação referida pelos empregadores dos estabelecimentos de restauração (83,7%)
- As 'Queimaduras e Escaldões' e os 'Cortes e Golpes' são motivo de preocupação para 78,7% e 75,8% das empresas de restauração

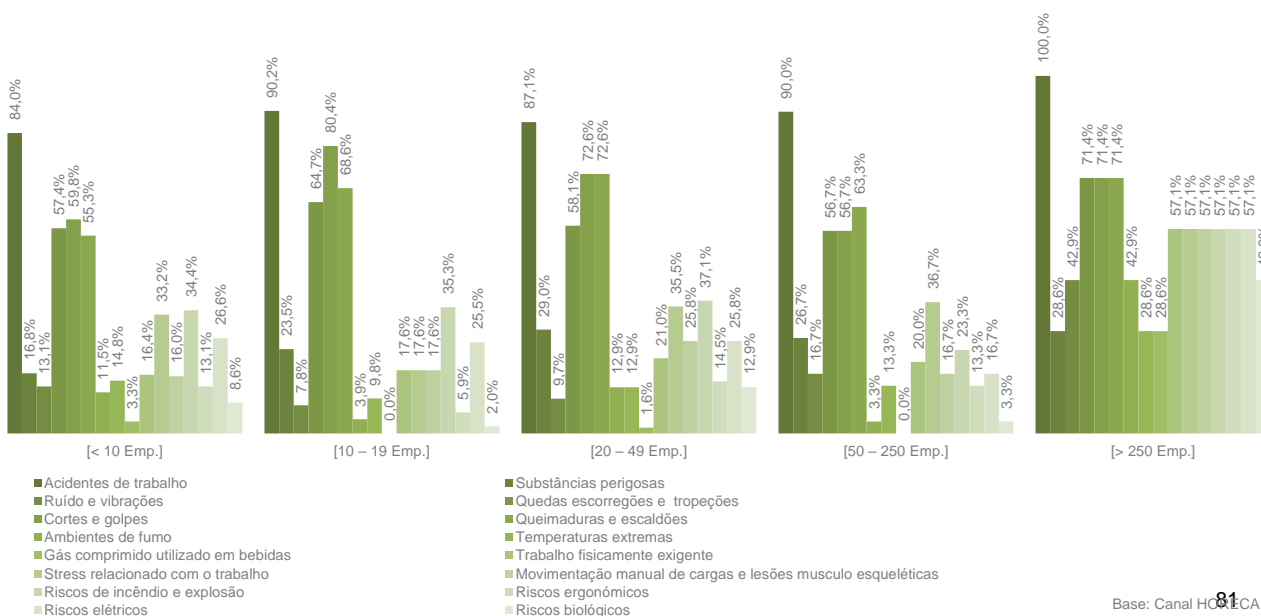


**Gráfico 13.** Principais preocupações da empresa com a SST - riscos profissionais – Estabelecimentos de Restauração

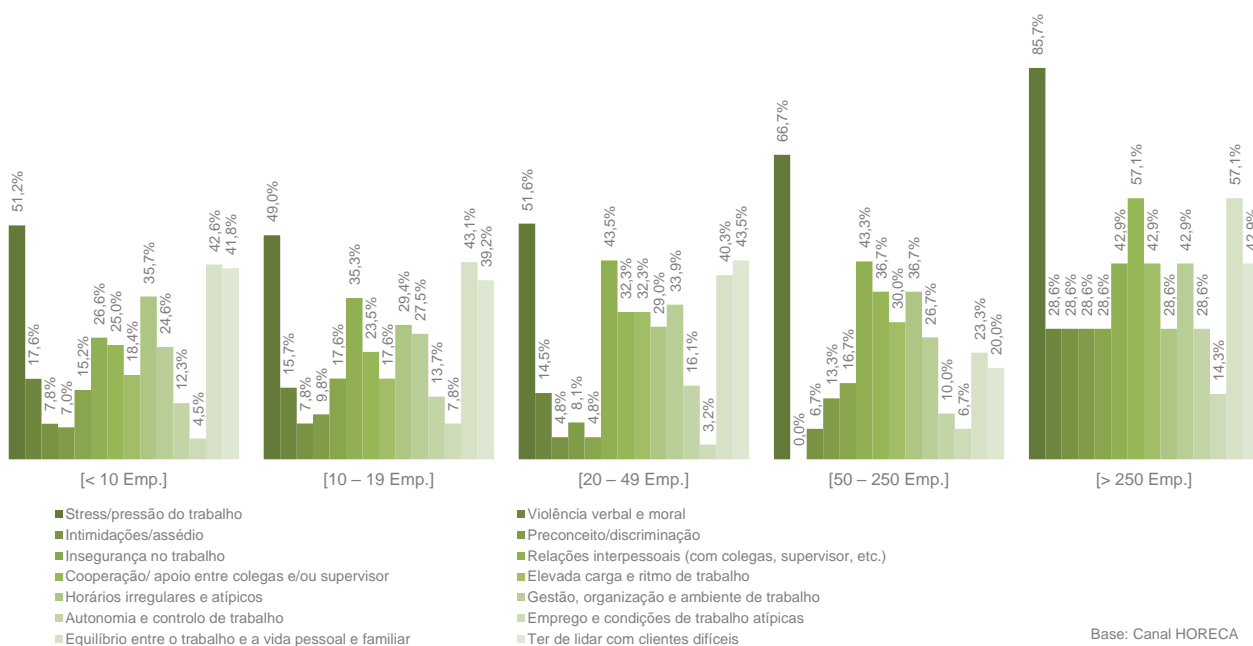
- O 'Stress/Pressão no Trabalho' constitui a principal preocupação para as empresas (55,1%) quanto aos fatores que contribuem para os riscos psicossociais
- São ainda motivo de preocupação dos estabelecimentos de restauração, o 'Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal e Familiar' (48,3%), e 'Ter de Lidar com Clientes por vezes Difíceis' (42,7%)
- A 'Situação Económica Atual' e a 'Sobrevivência Económica' foram 'Outros Riscos Psicossociais' indicados pelos empresários do subsetor da restauração



**Gráfico 14.** Principais preocupações da empresa com a SST- riscos psicossociais – Estabelecimentos de Restauração

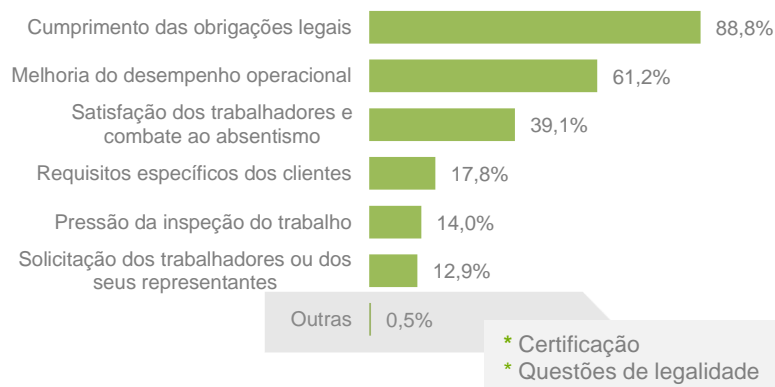


**Gráfico 15. Principais preocupações da empresa com a SST, dimensão da empresa - riscos profissionais – Canal HORECA**



**Gráfico 16. Principais preocupações da empresa com a SST, dimensão da empresa - riscos psicossociais – Canal HORECA**

- O 'Cumprimento das Obrigações Legais' (88,8%) e a 'Melhoria do Desempenho Operacional' (61,2%), são apontados pelas empresas do Canal HORECA como os principais fatores impulsionadores para abordar as questões associadas à SST



**Gráfico 17. Razões para abordar as questões associadas à SST - Canal HORECA**

- Os principais obstáculos para lidar com as questões de SST, referidos pelas empresas do Canal HORECA, são a 'Falta de Recursos Técnicos e Financeiros' (64,7%), seguindo-se a 'Falta de Conhecimento e Competências Internas' (22,6%)
- São ainda indicados outros fatores que concorrem para aumentar as dificuldades de tratar as questões da SST conforme devido, nomeadamente...

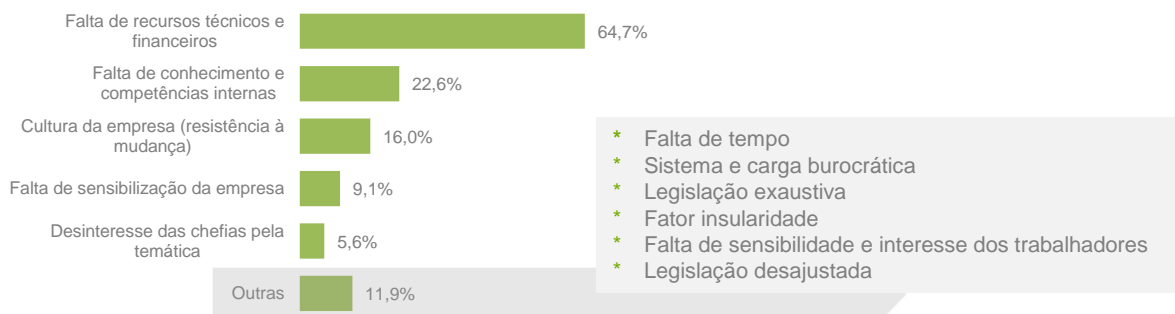


Gráfico 18. Dificuldades em lidar com as questões de SST - Canal HORECA

- O 'Cumprimento das Obrigações Legais' e a 'Melhoria do Desempenho Operacional' constituem os principais impulsionadores para abordar as questões de SST, apontados pelos empresários dos três subsectores que constituem o Canal HORECA
- Segue-se a 'Satisfação dos Trabalhadores e Combate ao Absentismo', apontada por 38,1% (unidades de alojamento), 42,1% (estabelecimentos de bebidas) e 39,9% (estabelecimentos de restauração). A 'Pressão da Inspeção do Trabalho' é também considerada um fator impulsionador para abordar as questões de SST

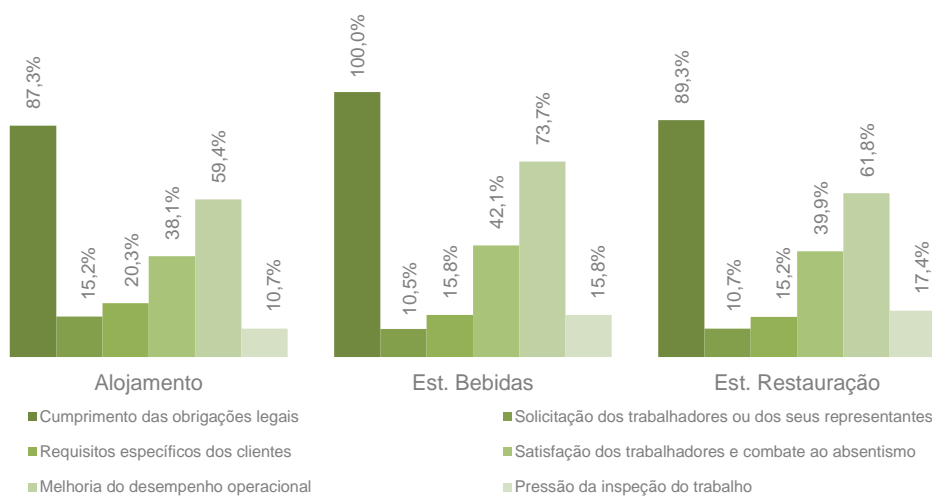
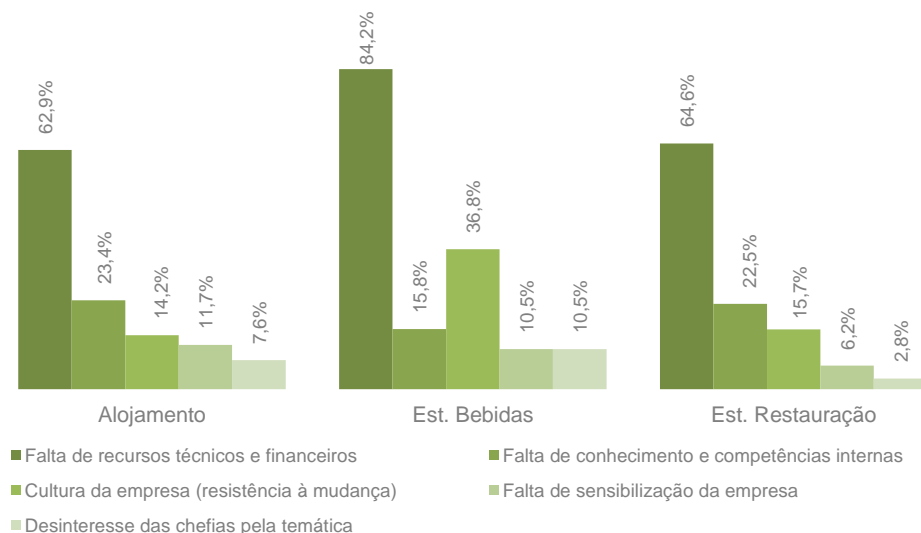


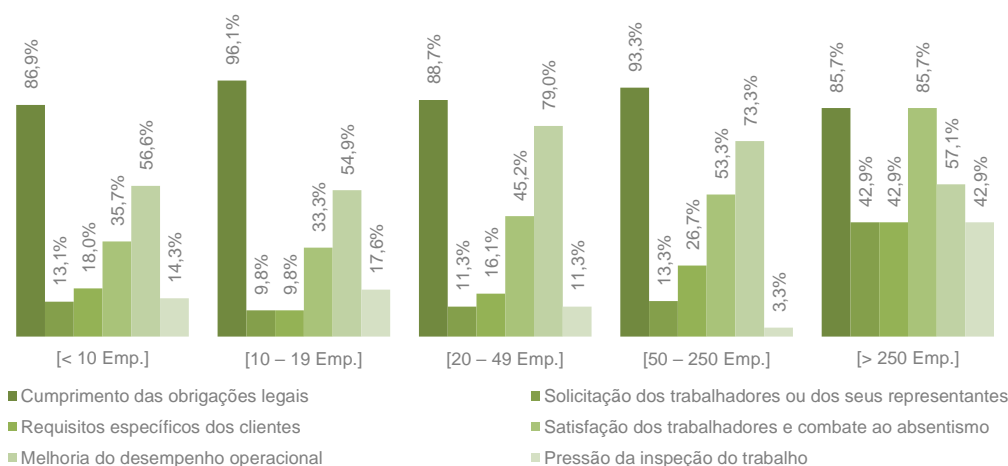
Gráfico 19. Razões para abordar as questões associadas à SST, subsectores de atividade – Canal HORECA

- A 'Falta de Recursos Técnicos e Financeiros' é apontado como o principal obstáculo para lidar com as questões associadas à SST, para os três subsectores do Canal HORECA
- A 'Falta de Conhecimentos e Competências Internas' é indicada pelas unidades de alojamento (23,4%) e estabelecimentos de restauração (22,5%), enquanto a 'Cultura da Empresa' tem particular relevância nos estabelecimentos de bebidas



**Gráfico 20.** Dificuldades em lidar com as questões de SST, subsectores de atividade – Canal HORECA

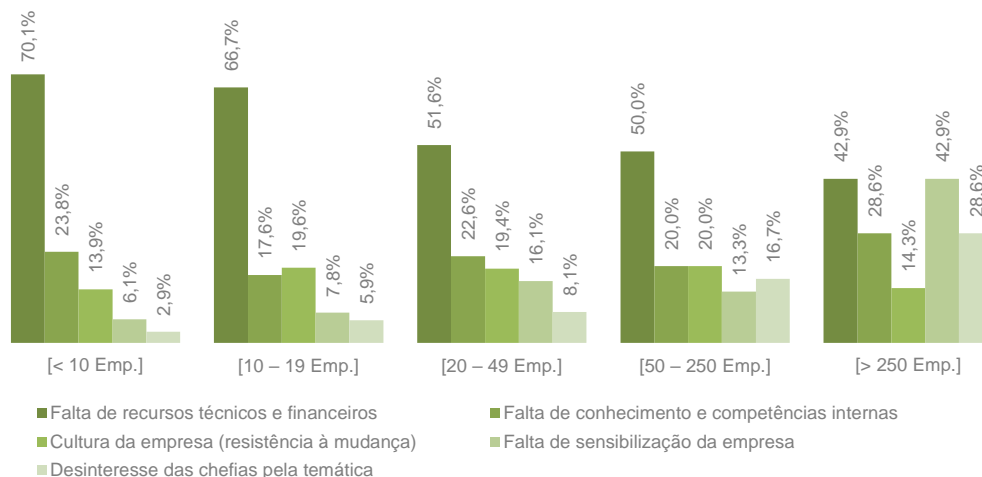
- O 'Cumprimento das Obrigações Legais' está entre os fatores que mais contribuem para as empresas do Canal HORECA tratar das questões associadas à SST, independentemente da sua dimensão. As grandes empresas destacam também a 'Satisfação dos Trabalhadores e Combate ao Absentismo'



**Gráfico 21.** Razões para abordar as questões associadas à SST, dimensão da empresa – Canal HORECA

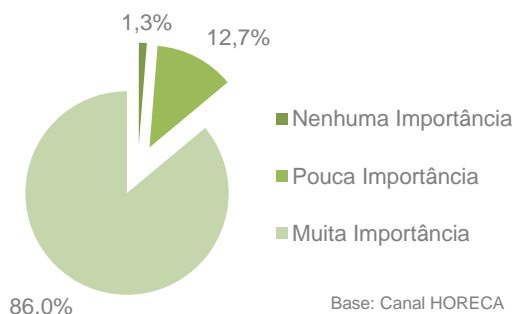
- Da mesma forma, a 'Falta de Recursos Técnicos e Financeiros' é o principal obstáculo para lidar com as questões associadas à SST, ainda que o mesmo tende a diminuir de importância

em função da dimensão da empresa. A 'Falta de Sensibilização da Empresa' é também um fator indicado pelas grandes empresas



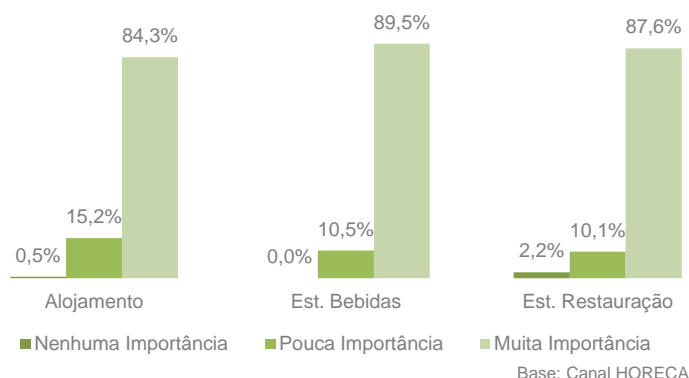
**Gráfico 22.** Dificuldades em lidar com as questões de SST, dimensão da empresa – Canal HORECA

- 86,0% das empresas do Canal HORECA referiram atribuir 'Muita importância' às questões da SST, sendo que 12,7% referiram atribuir 'Pouca importância' à SST na empresa



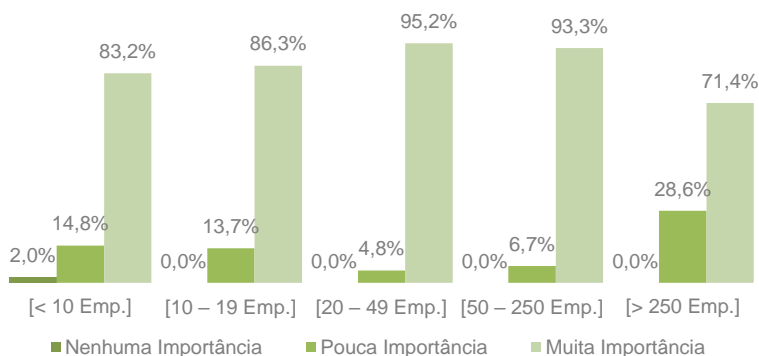
**Gráfico 23.** Importância atribuída às questões de SST

- A maioria das unidades de alojamento (84,3%), dos estabelecimentos de bebidas (89,5) e de restauração (87,6%) referem dar 'Muita importância' às questões da SST nas suas empresas



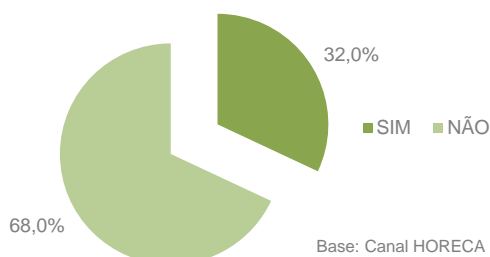
**Gráfico 24.** Importância atribuída às questões de SST, subsetores de atividade – Canal HORECA

- Constata-se que a importância atribuída às questões de SST aumenta com a dimensão da empresa, todavia as empresas de maior dimensão [>250 Emp.] estão (relativamente às restantes dimensões) entre as que mais referiram dar pouca importância a estas questões



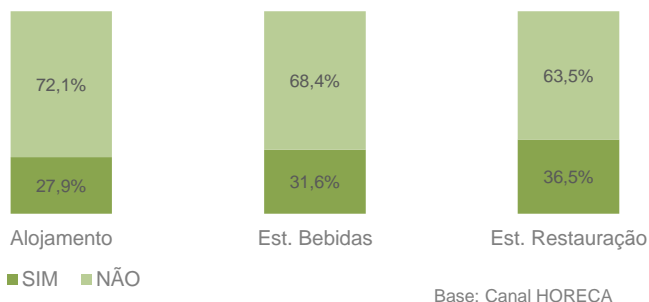
**Gráfico 25.** Importância atribuída às questões de SST, dimensão da empresa – Canal HORECA

- 32,0% das empresas refere ter um representante dos trabalhadores para as questões da SST, enquanto 68,0% das empresas do Canal HORECA indicou não existir na empresa um representante dos trabalhadores para a SST



**Gráfico 26.** Representante dos trabalhadores para a SST – Canal HORECA

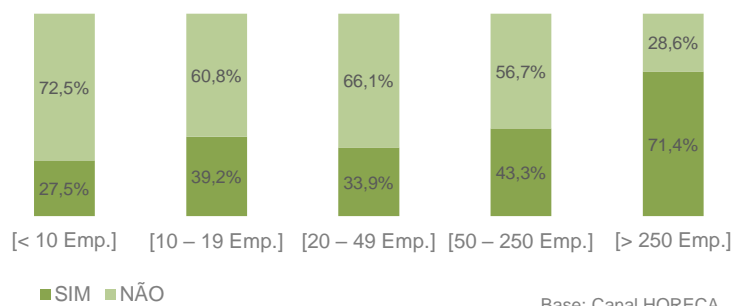
- A maioria das unidades de alojamento (72,1%), dos estabelecimentos de bebidas (68,4%) e de restauração (63,5%) possuem um representante dos trabalhadores para a SST



**Gráfico 27.** Representante dos trabalhadores para a SST, subsectores de atividade - Canal HORECA

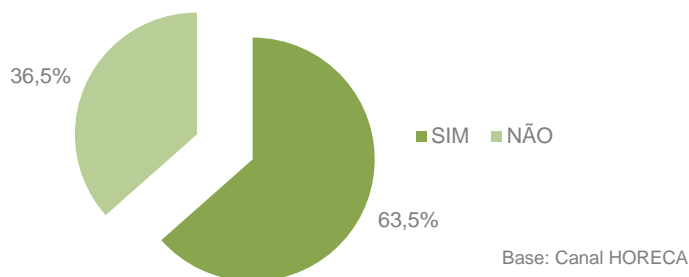


- Constata-se, ainda, que a existência de um representante dos trabalhadores para a SST aumenta com a dimensão da empresa



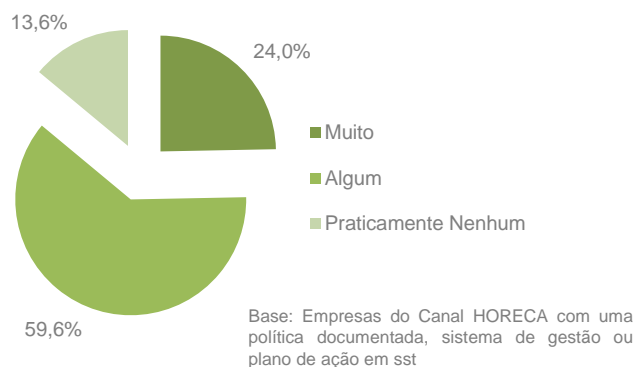
**Gráfico 28.** Representante dos trabalhadores para a SST, dimensão da empresa – Canal HORECA

- A maioria das empresas do Canal HORECA (63,5%) referiu possuir uma política de SST documentada, um sistema de gestão ou um plano de ação, sendo que 59,6% considera que essa política tem 'algum' impacto em matéria de SST na empresa, e 24% considera ter 'muito' impacto



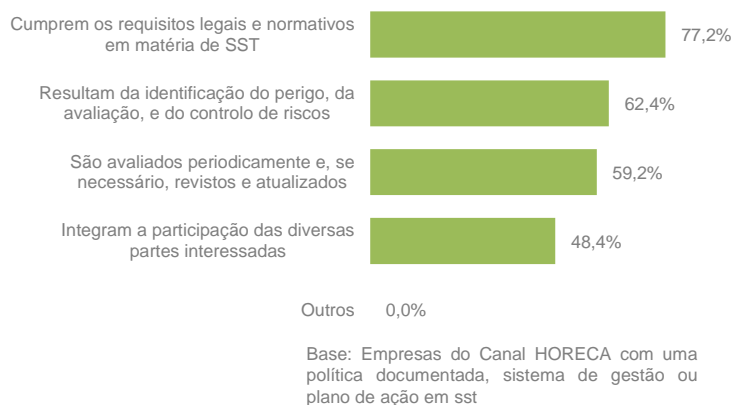
**Gráfico 29.** Existência de uma política para a SST – Canal HORECA

- As empresas do Canal HORECA que referiram possuir uma política de SST (63,5%) referiram ainda os objetivos dessa política 'Cumprem os requisitos legais e normativos em matéria de SST' (77,2%), e que 'Resultam da identificação do perigo, da avaliação, e do controlo de riscos' (62,4%)



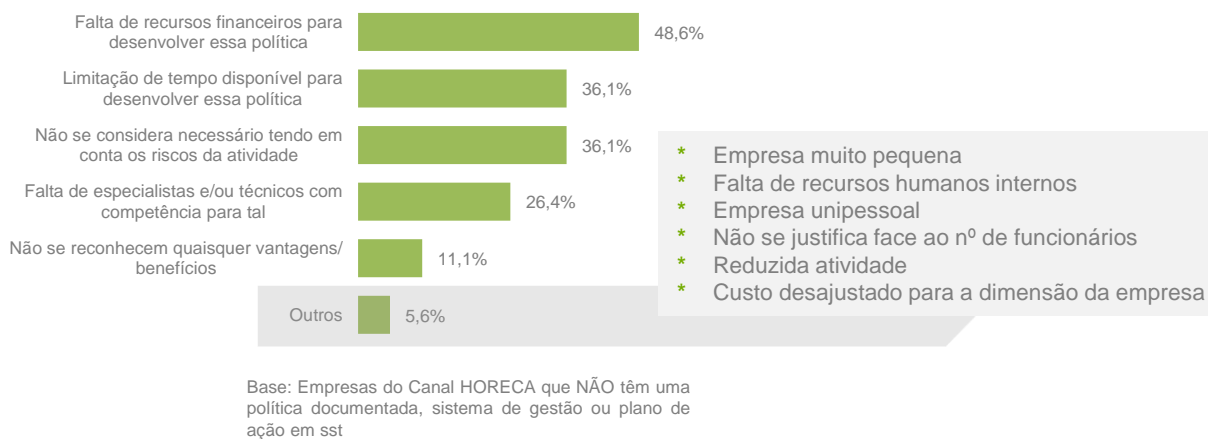
**Gráfico 30.** Impacto da política para a SST – empresas do canal HORECA com uma política documentada, sistema de gestão ou plano de ação em SST

- As empresas do Canal HORECA que referiram possuir uma política de SST (63,5%) referiram ainda os objetivos dessa política 'Cumprem os requisitos legais e normativos em matéria de SST' (77,2%), e que 'Resultam da identificação do perigo, da avaliação, e do controlo de riscos' (62,4%)



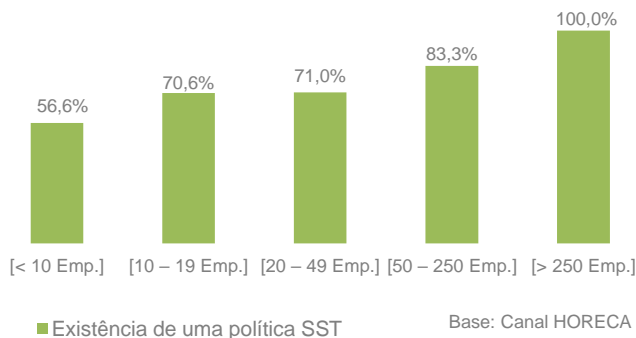
**Gráfico 31.** Objetivos da política para a SST – empresas do canal HORECA com uma política documentada, sistema de gestão ou plano de ação em SST

- 48,6% das empresas do Canal HORECA que referiram não possuir uma política de SST documentada, um sistema de gestão ou um plano de ação, indicaram 'Falta de recursos financeiros para desenvolver essa política' como principal motivo para a sua inexistência, seguindo-se a 'Limitação de tempo disponível para desenvolver essa política' e 'Não se considera necessário tendo em conta os riscos da atividade' (36,1% das empresas)



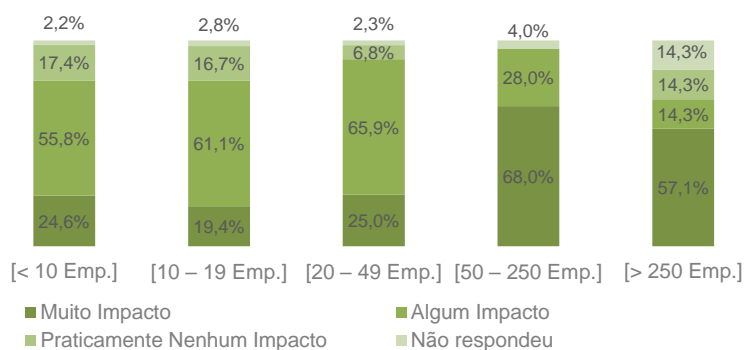
**Gráfico 32.** Motivos da ausência de uma política para a SST – empresas do canal HORECA que não possuem uma política documentada, sistema de gestão ou plano de ação em SST

- A 'Falta de recursos financeiros para desenvolver essa política', é referida como principal motivo para a inexistência de uma política em SST, por 50,0% dos est. de bebidas e por 63,3% dos est. de restauração, sendo que 41,2% das unidades de alojamento 'Não consideram necessário tendo em conta os riscos da atividade' a existência de política em SST
- Constata-se que a existência de uma política para a SST, aumenta com a dimensão das empresas, sendo que o seu impacto na empresa é tanto maior quanto maior a dimensão da empresa



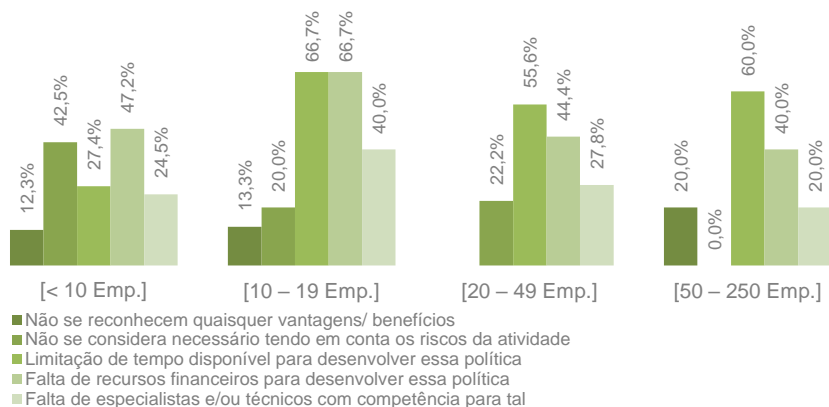
**Gráfico 33.** Existência de uma política para a SST, dimensão da empresa – Canal HORECA

- As empresas de menor dimensão, de uma forma geral, referem que a existência de uma política de SST tem 'Algum impacto' na empresa



**Gráfico 34. Impacto da política em SST, dimensão da empresa – Canal HORECA**

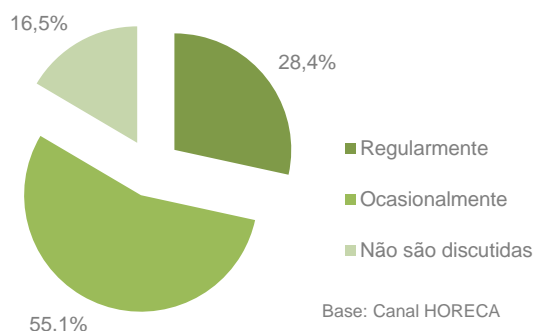
- Os principais motivos apontados pelas empresas de menor dimensão prendem-se essencialmente com a ‘Falta de recursos financeiros’ e a ‘Limitação de tempo disponível para desenvolver essa política’



Base: Empresas do Canal HORECA que NÃO têm uma política documentada, sistema de gestão ou plano de ação em sst

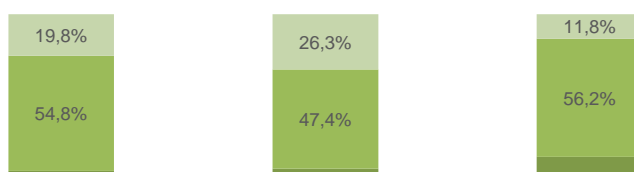
**Gráfico 35. Motivo da ausência de uma política, dimensão da empresa – Canal HORECA**

- 55,1% das empresas do Canal HORECA indica que as questões de SST são discutidas nas reuniões da empresa pela gestão/direção ‘Ocasionalmente’, apenas 28,4% das empresas referem que estas são discutidas ‘Regularmente’



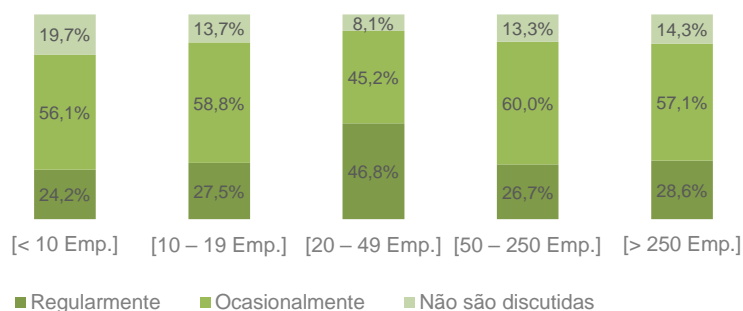
Base: Canal HORECA

**Gráfico 36. Questões de SST discutidas nas reuniões da empresa ao nível da gestão - Canal HORECA**



**Gráfico 37.** Questões de SST discutidas nas reuniões da empresa ao nível da gestão, subsectores de atividade - Canal HORECA

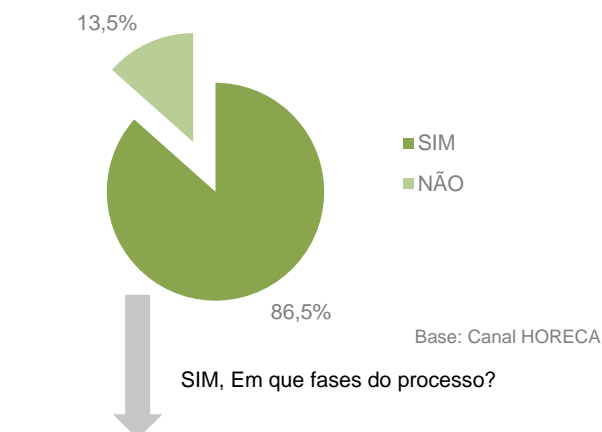
- De referir que 16,5% das empresas refere que as questões de SST ‘Não são discutidas’ nas reuniões da empresa ao nível da gestão/direção, facto que se verifica com mais frequência entre as empresas de pequena dimensão



Base: Cabal HORECA

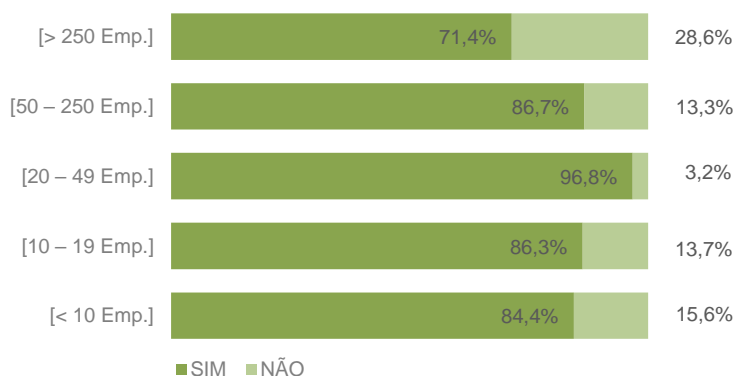
**Gráfico 38.** Questões de SST discutidas nas reuniões da empresa, dimensão da empresa - Canal HORECA

- 86,5% das empresas do Canal HORECA indica que as questões de SST são discutidas com os trabalhadores ou seus representantes, dos quais, 60,7% confirma que discutem estas questões em ‘Todas as Fases do Processo’



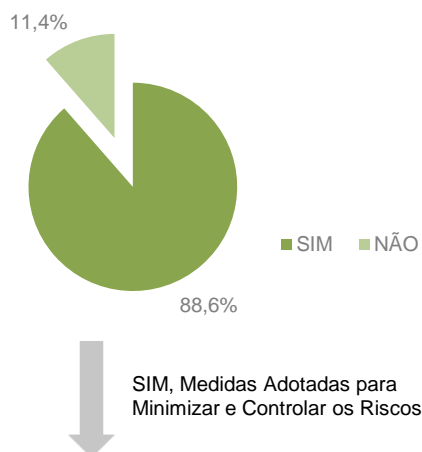
**Gráfico 39.** Questões de SST discutidas com os trabalhadores ou seus representantes, em que fases do processo - Canal HORECA

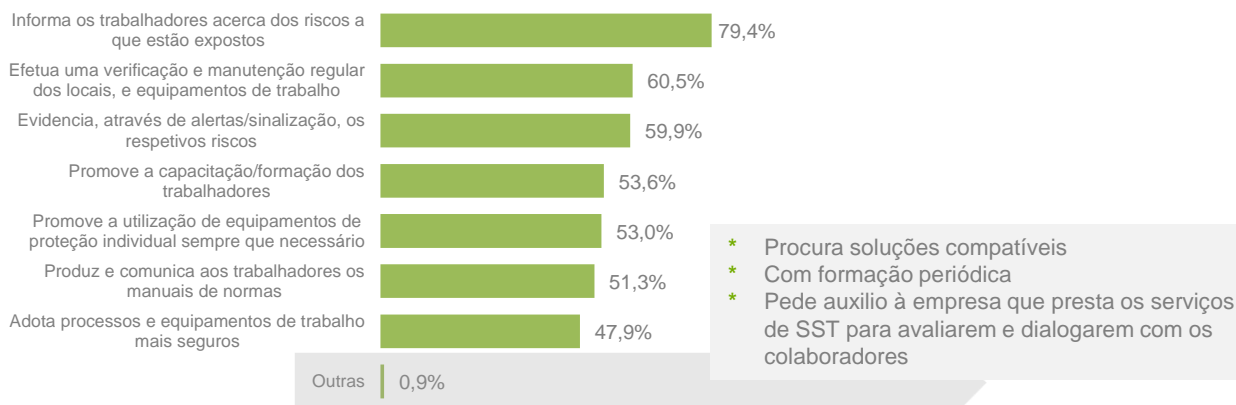
- Segundo a dimensão da empresa, 28,6% das grandes empresas [> 250 empregados] não discutem as questões de SST com os trabalhadores ou seus representantes



**Gráfico 40.** Questões de SST discutidas com os trabalhadores ou seus representantes, dimensão da empresa - Canal HORECA

- 88,6% das empresas do Canal HORECA refere proceder a uma identificação dos perigos e avaliação dos riscos, sendo que destas empresas, 79,4% refere que a principal medida adotada para controlar e minimizar os riscos é 'Informar os Trabalhadores acerca dos Riscos a que estão Expostos' e 'Efetuar uma Verificação e Manutenção Regular dos Locais, e Equipamentos de Trabalho' (60,5%)





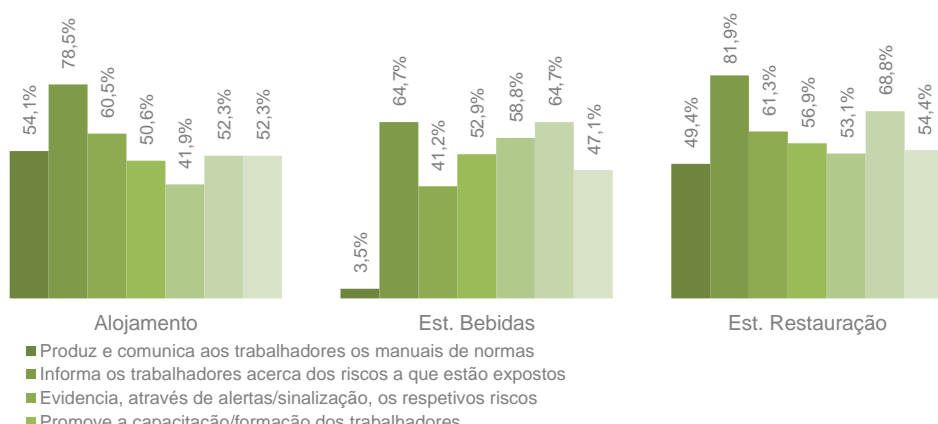
Base: Empresas do Canal HORECA que Identificam os Perigos e Avaliam os Riscos

**Gráfico 41.** Identificação dos perigos e avaliação dos riscos, medidas adotadas para minimizar e controlar os riscos- Canal HORECA

- 11,4% das empresas do Canal HORECA refere não proceder a uma identificação dos perigos e avaliação dos riscos, invocando diversas razões para esse facto:

- \* Falta de conhecimento técnico
- \* Falta de tempo
- \* Falta de recursos técnicos e financeiros
- \* Empresa de pequena dimensão
- \* Apenas em algumas tarefas
- \* Não desenvolveu essa cultura
- \* Falta de espaço e reduzida atividade
- \* Falta de tempo e carga burocrática associada
- \* Não se justifica
- \* Avaliação de uma forma geral
- \* Não é prática habitual
- \* Não se justifica
- \* Falta de planeamento
- \* Nem sempre é possível
- \* Outsourcing

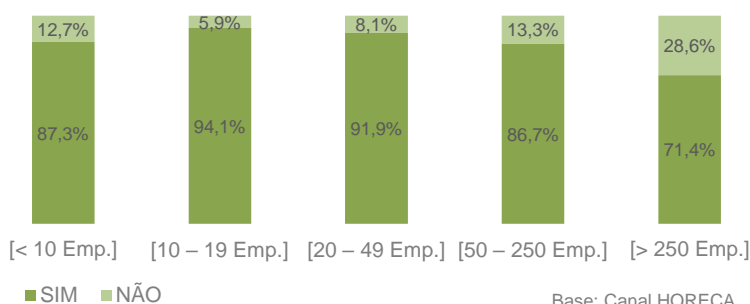
- Relativamente às medidas adotadas pelas unidades de alojamento, 78% 'Informa os trabalhadores acerca dos riscos a que estão expostos' e 60% 'Evidencia, através de alertas/sinalização, os respetivos riscos'
- No que se refere aos estabelecimentos de bebidas, 65% 'Efetua uma verificação e manutenção regular dos locais, e equipamentos de trabalho' e 'Informa os trabalhadores acerca dos riscos a que estão expostos', sendo que 59% 'Adota processos e equipamentos de trabalho mais seguros'
- Quanto aos estabelecimentos de restauração, 82% 'Informa os trabalhadores acerca dos riscos a que estão expostos' e 69% 'Efetua uma verificação e manutenção regular dos locais, e equipamentos de trabalho'





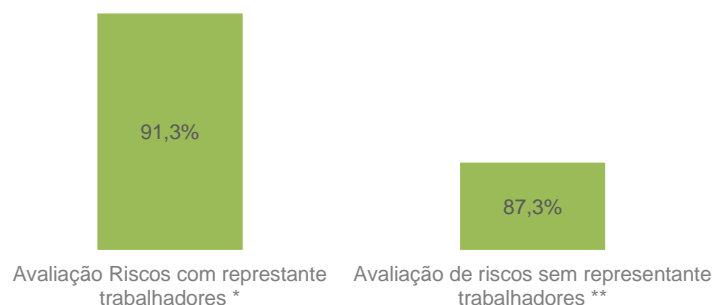
**Gráfico 42.** Medidas adotadas para controlar e minimizar os riscos, subsectores de atividade – Canal HORECA

- Relativamente à dimensão das empresas, não se verifica grande discrepância entre elas no que concerne à avaliação de riscos, sendo de destacar que o maior volume de empresas que refere não proceder a uma identificação dos perigos e avaliação de riscos, está entre as empresas de maior dimensão [>250 Emp.], valor que corresponde a 28,6% destas empresas



**Gráfico 43.** Identificação dos perigos e avaliação de riscos, dimensão da empresa - Canal HORECA

- Relativamente à relação entre a identificação dos perigos e avaliação de riscos, verifica-se que esta ocorre com mais frequência entre as empresas com representante de trabalhadores (91,3%) do que nas empresas sem representante dos trabalhadores para a SST (87,3% das empresas)



Base: \*Empresas do Canal HORECA COM representantes dos trabalhadores  
 \*\*Empresas do Canal HORECA SEM representante dos trabalhadores

**Gráfico 44.** Avaliação de riscos e representante dos trabalhadores – Canal HORECA

- Segundo a dimensão da empresa, verifica-se que a identificação dos perigos e avaliação de riscos em empresas com representante dos trabalhadores ocorre com mais frequência nas empresas de maior dimensão (80,0%), sendo de destacar que as empresas de menor dimensão apresentam percentagens menores no que respeita a avaliações de riscos com representantes dos trabalhadores

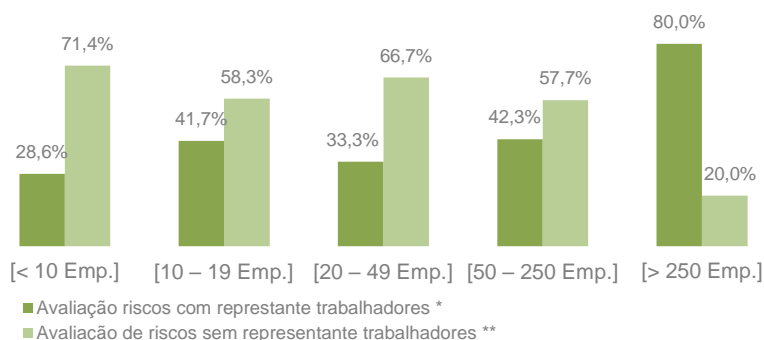
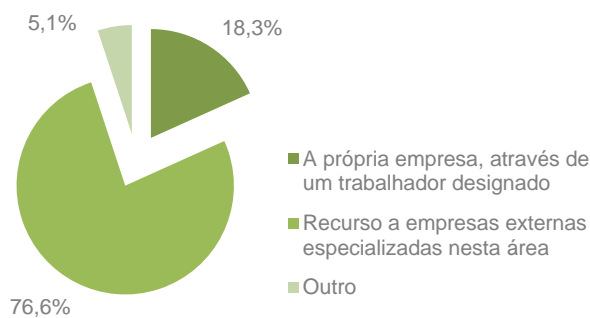


Gráfico 45. Avaliação de riscos e representante dos trabalhadores, dimensão da empresa – Canal HORECA

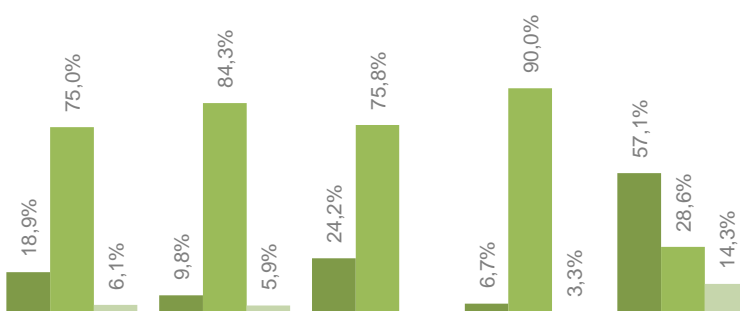
- 76,6% das empresas do Canal HORECA indica que os serviços de SST são prestados por 'Empresas Externas Especializadas', sendo que 18,3% indica que é a 'Própria Empresa, através de um Trabalhador Designado' que assegura esses serviços
- Mais de 5% das empresas do Canal HORECA indica que os serviços de SST são prestados por outras entidades, destacando o próprio 'Serviço Nacional de Saúde'



Base: Canal HORECA

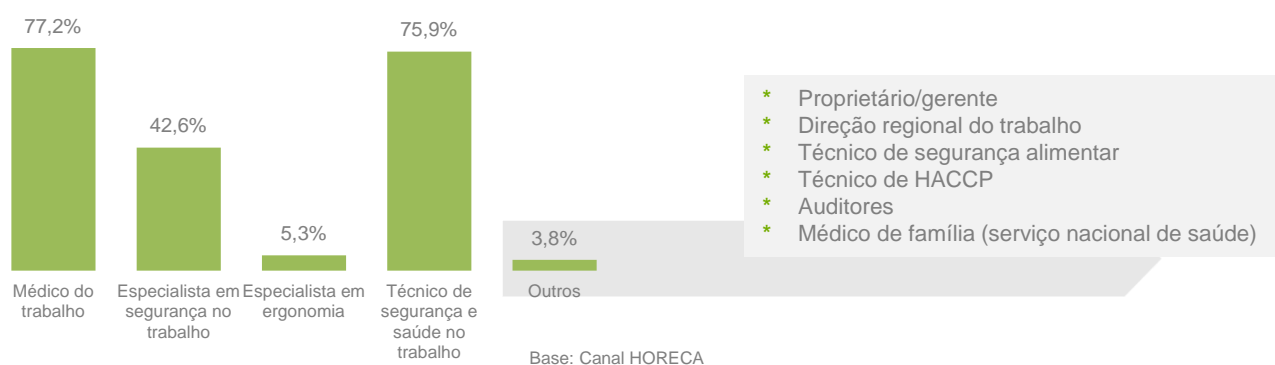
Gráfico 46. Quem presta os serviços de SST na empresa – Canal HORECA

- Segundo a dimensão da empresa, são as empresas de menor dimensão que mais recorrem a empresas externas para a prestação dos serviços de SST



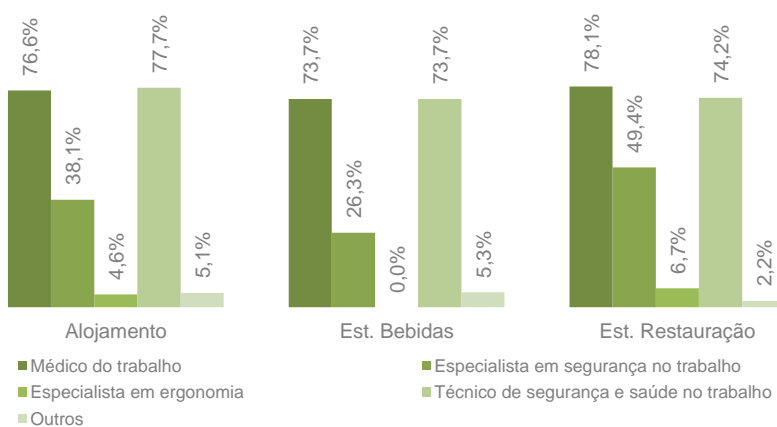
**Gráfico 47.** Quem presta os serviços de SST na empresa, dimensão da empresa – Canal HORECA

- Os serviços de SST mais usados pelas empresas do Canal HORECA são o 'Médico de medicina do trabalho' (77,2%), seguindo-se do 'Técnico de segurança e saúde no trabalho' (75,9%) e do 'Especialista em segurança no trabalho' (42,6%)



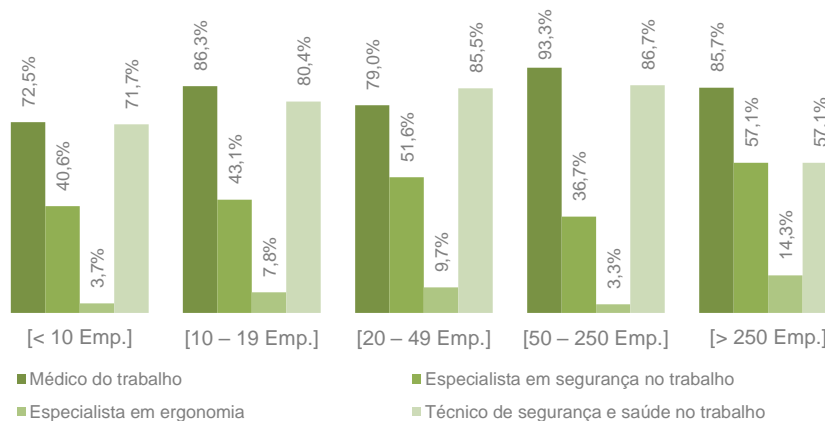
**Gráfico 48.** Tipo de serviços de SST que utiliza na empresa (internos ou contratados externamente) - Canal HORECA

- As unidades de alojamento, tal como os estabelecimentos de bebidas e os estabelecimentos de restauração, utilizam igualmente com mais frequência o 'Médico de medicina do trabalho', o 'Técnico de segurança e saúde no trabalho' e o 'Especialista em segurança no trabalho'



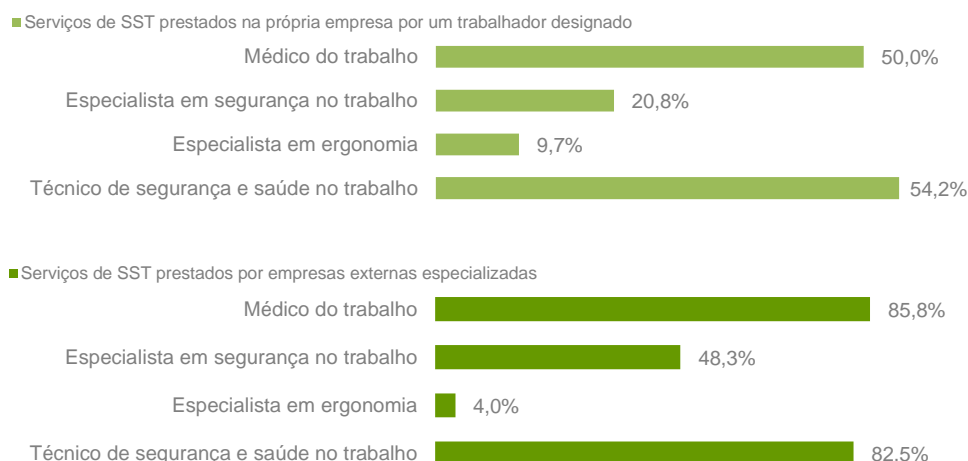
**Gráfico 49.** Tipo de serviços de SST que utiliza na empresa (internos ou contratados externamente), subsectores de atividade – Canal HORECA

- Segundo a dimensão, as grandes empresas (>250 empregados) referem recorrer mais frequentemente à maioria dos serviços de SST, relativamente às empresas de menor dimensão que recorrem mais aos serviços de 'Medicina do Trabalho', e do 'Técnico de Segurança e Saúde no Trabalho'



**Gráfico 50.** Tipo de serviços de SST que utiliza na empresa (internos ou contratados externamente), dimensão da empresa – Canal HORECA

- Tendo em conta as empresas que recorrem a empresas externas para prestar os serviços de SST, o 'Médico do Trabalho' (85,8%) e o 'Técnico de Segurança e Saúde no Trabalho' (82,5%) são os serviços mais utilizados
- Nas empresas em que os serviços de SST são prestados pelas próprias, o peso relativo dos serviços prestados pelo 'Técnico de Segurança e Saúde no Trabalho' e o 'Médico do Trabalho' é menor, representando 54,2% e 50,0%, respetivamente



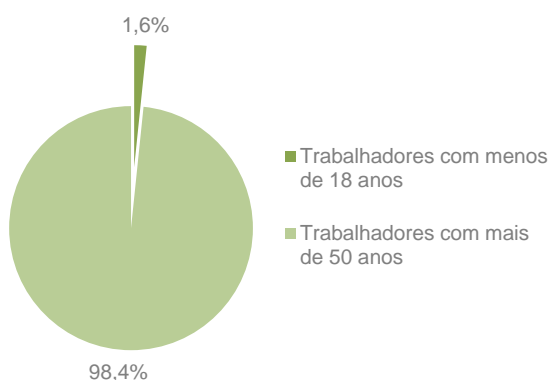
**Gráfico 51.** Tipo de serviços de SST que utiliza na empresa (prestados na própria empresa por um trabalhador designado) / (prestados por empresas externas especializadas)

- O universo de ocorrências da análise que se segue corresponde ao número de respostas válidas referentes às empresas do Canal HORECA que contratam os serviços de segurança e saúde no trabalho a empresas externas (29,1%), passando esta a ser a referência de análise



**Gráfico 52.** Número de ocorrências das empresas que recorrem a empresas externas para prestarem os serviços de segurança e saúde no trabalho

- 98,4% das empresas que recorrem a empresas externas para prestarem os serviços de segurança e saúde no trabalho, referiram ter trabalhadores com mais de 50 anos, e 1,6% indicaram ter trabalhadores com menos de 18 anos
- Do total de respostas válidas do pessoal ao serviço nas empresas do Canal HORECA, apenas 6,2% tem idade superior a 50 anos, enquanto os recursos humanos com menos de 18 é residual (0,7%)



**Gráfico 53.** Empresas com trabalhadores com menos de 18 anos e trabalhadores com mais de 50 anos

- Relativamente aos serviços de saúde, 77,2% das empresas pagam anuidade, enquanto 22,8% pagam por exame médico

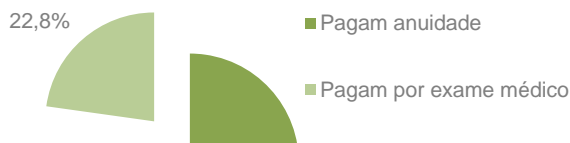


Gráfico 54. Serviço de saúde no trabalho

- 71,4% das empresas pagam por exame médico entre 25€-49€, sendo abaixo dos 24€ para 17,1% das empresas

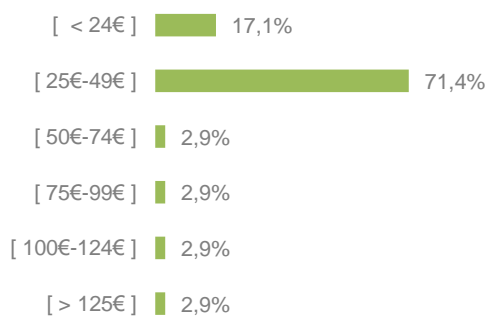


Gráfico 55. Custo por exame médico

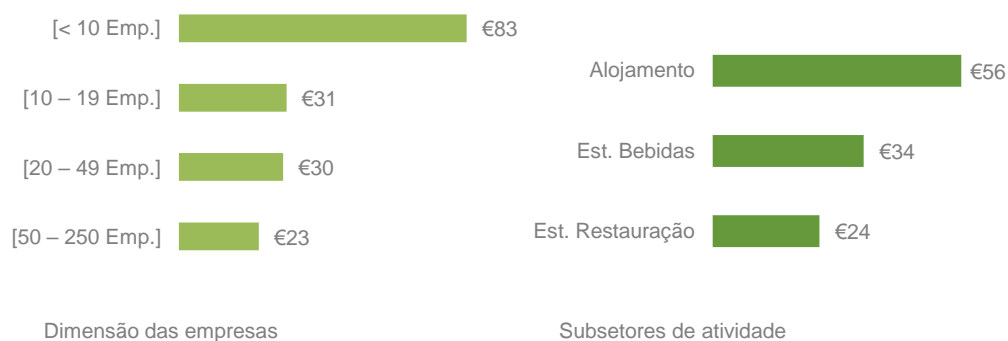


Gráfico 56. Valor médio, do exame médico, por trabalhador

- 23,6% das empresas paga uma anuidade inferior a 199€, ou entre 400€-599€, e 21,8% das empresas paga uma anuidade, pelos serviços de saúde, entre 200€-399€

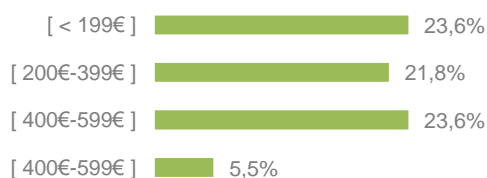


Gráfico 57. Custo da anuidade

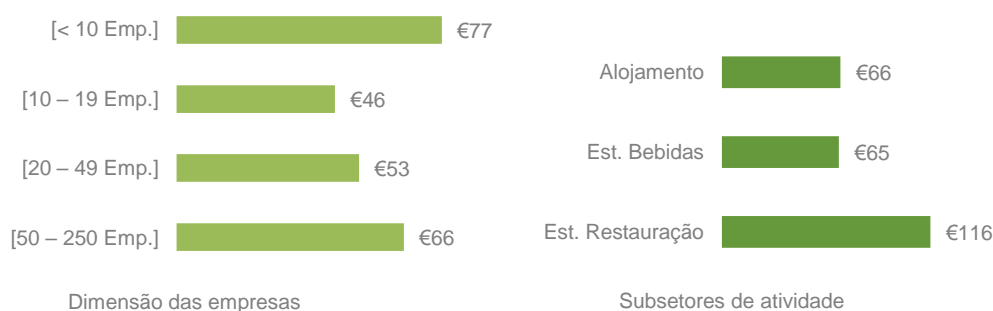


Gráfico 58. Valor médio, da anuidade, por trabalhador

- Para além dos custos com a saúde no trabalho, as empresas têm ainda que suportar custos referentes à segurança no trabalho, sendo que 21,0% das empresas pagam entre 50€ e 99€ de anuidade pelo serviço de segurança no trabalho, 29,0% pagam entre 25€ e 49€, e menos de metade das empresas (40,3%) têm um custo abaixo dos 24€
- De referir que 6,5% das empresas pagam mais de 125€ de anuidade pelo serviço de segurança no trabalho

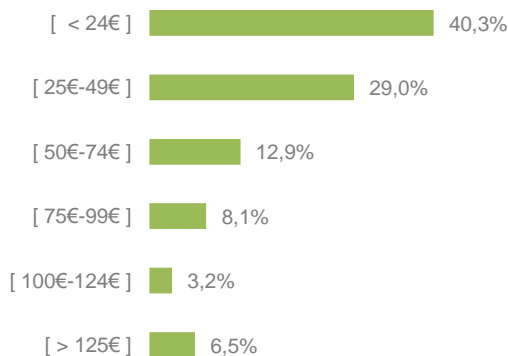


Gráfico 59. Anuidade do serviço de segurança no trabalho





Gráfico 60. Valor médio, da anuidade, por trabalhador

- Para 78,9% das empresas, a anuidade paga pelo serviço de segurança no trabalho inclui a avaliação de riscos, enquanto para 18,3% a anuidade não inclui a avaliação de riscos da empresa

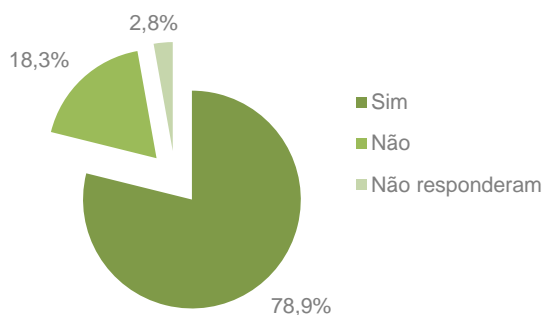


Gráfico 61. A anuidade do serviço de segurança no trabalho inclui avaliação de riscos?

- 65,5% das empresas do Canal HORECA refere ter um plano de ação para promover a segurança e saúde na empresa, sendo que 34,5% das empresas indicam não ter esse plano de ação

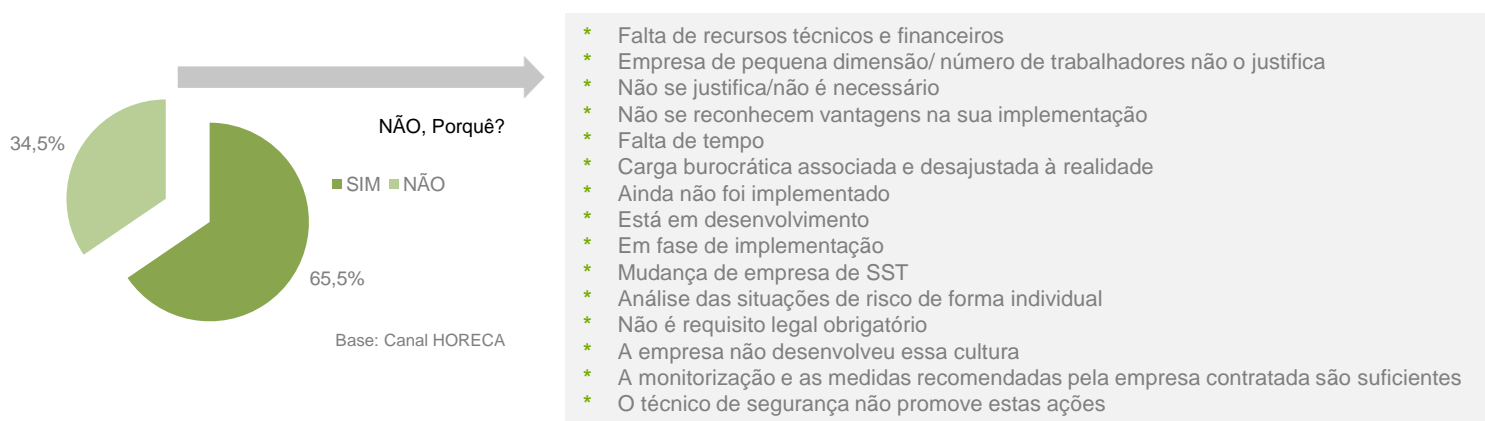
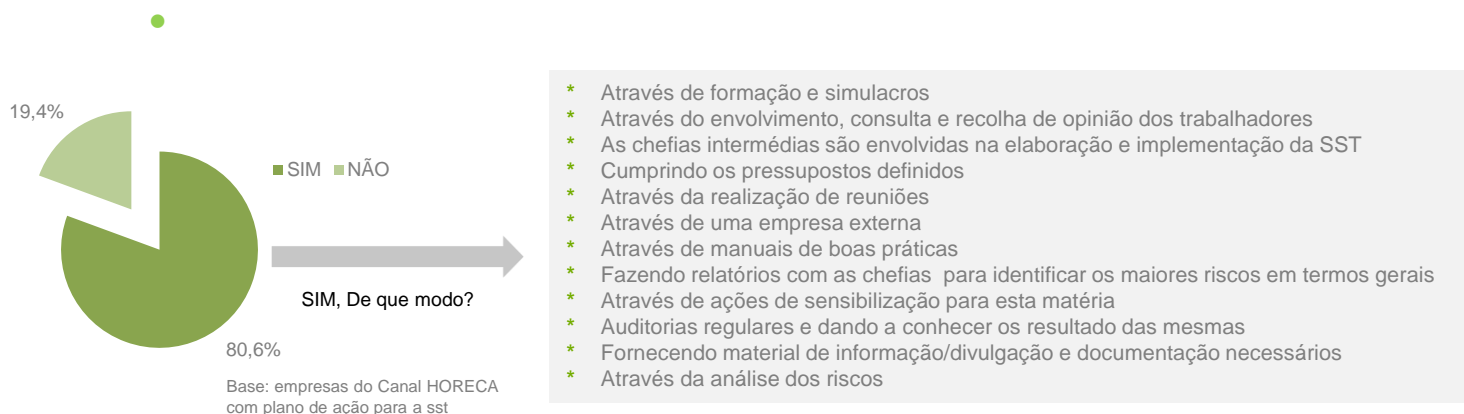


Gráfico 62. Plano de ação para promover a SST - Canal HORECA

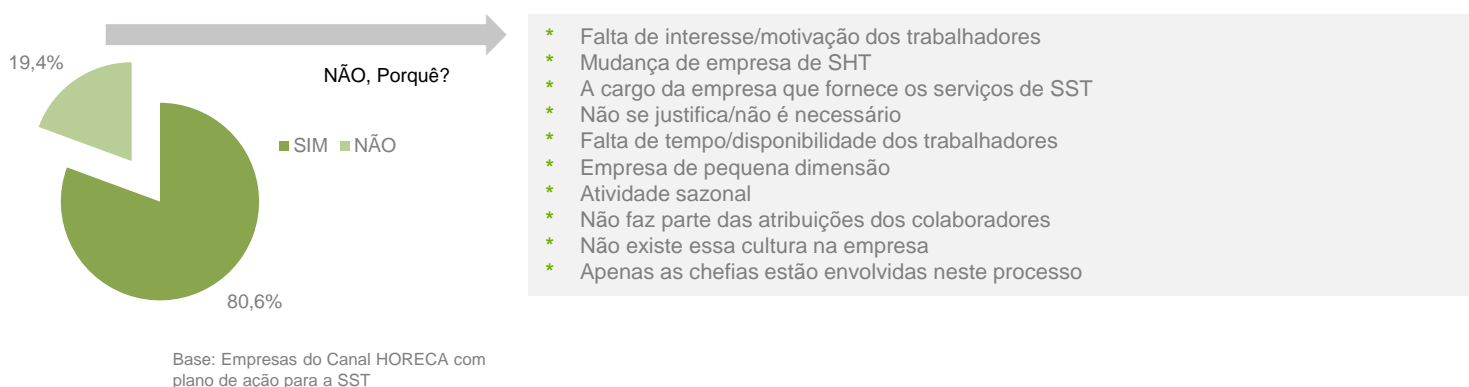
- Das empresas do Canal HORECA com um plano de ação para a segurança e saúde no trabalho, 80,6% refere que consulta, partilha e envolve os trabalhadores na elaboração,

implementação e avaliação das medidas de promoção da SST refletidas no plano de ação, através de simulacros, realização de reuniões, manuais de boas práticas, ações de sensibilização, entre outros.



**Gráfico 63.** Motivos para a consulta, partilha e envolvimento dos trabalhadores na promoção de medidas de SST refletidas no plano de ação

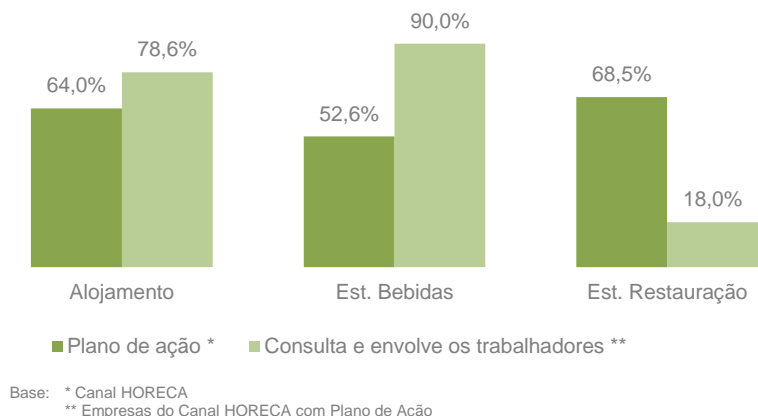
- 19,4% das empresas com um plano de ação, não consulta, partilha e envolve os trabalhadores na elaboração, implementação e avaliação das medidas de promoção da SST refletidas no plano, referindo, entre outros aspetos, não haver interesse ou motivação por parte dos trabalhadores, estar a cargo da empresa que fornece os serviços de SST, não se justificar, não haver cultura/sensibilização na empresa para estas questões



**Gráfico 64.** Limitações para a consulta, partilha e envolvimento dos trabalhadores na promoção de medidas de SST refletidas no plano de ação

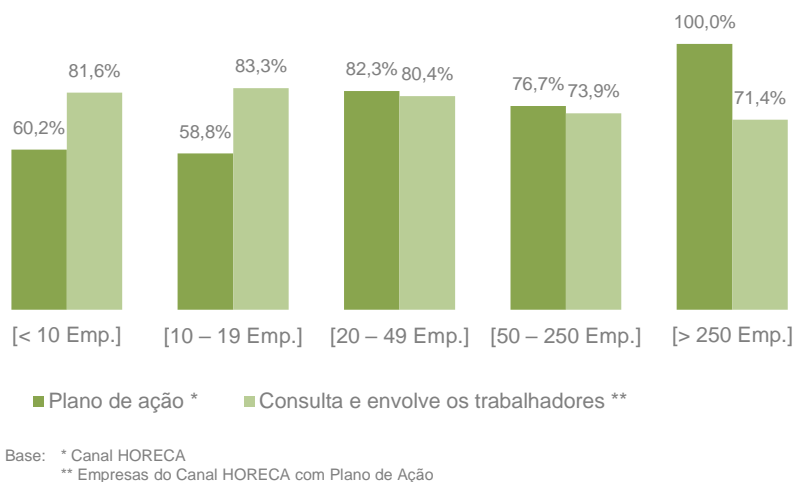
- Relativamente à existência de um plano de ação, as percentagens mais elevadas ocorrem nos estabelecimentos de restauração (68,5%)
- Os estabelecimentos de bebidas estão entre aqueles que mais referem consultar e envolver os trabalhadores na elaboração, implementação e avaliação das medidas de promoção da SST

refletidas no plano de ação (90,0%), sendo que os estabelecimentos de restauração (18,0%) são os que menos envolvem os trabalhadores



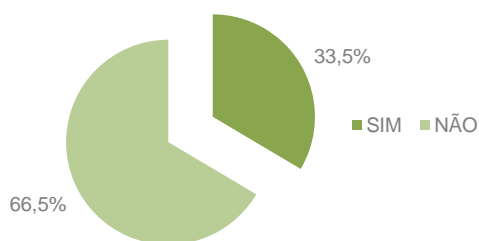
**Gráfico 65.** Plano de ação, consulta e envolvimento dos trabalhadores, subsectores de atividade – Canal HORECA

- Segundo a dimensão da empresa, verifica-se que a existência de um plano de ação aumenta com a dimensão, ainda que o mesmo não se verifique quando se trata de consultar e envolver os trabalhadores na elaboração e implementação das medidas constantes nesse plano



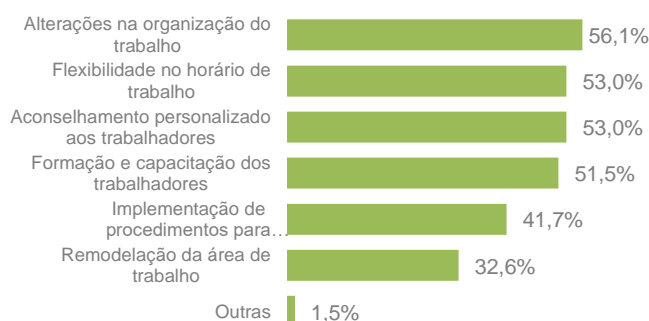
**Gráfico 66.** Plano de ação, consulta e envolvimento dos trabalhadores, dimensão da empresa – Canal HORECA

- 66,5% das empresas do Canal HORECA refere não adotar medidas específicas para lidar com os riscos psicossociais



**Gráfico 67.** A empresa, adota (ou já teve que adotar) medidas específicas para lidar com os riscos psicossociais (fator relevante que implica diretamente a produtividade do trabalho) - Canal HORECA

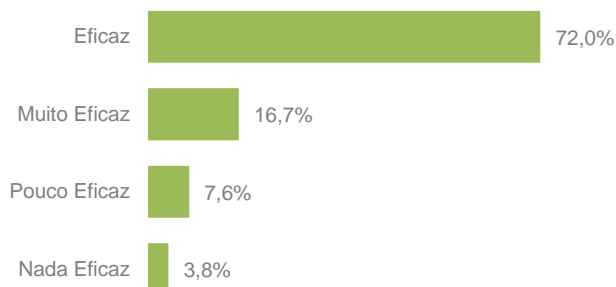
- 34,5% das empresas do Canal HORECA adota (ou já teve de adotar) medidas para lidar com os riscos psicossociais, as quais se prendem maioritariamente com 'Alterações na organização do trabalho' (56,1%), 'Flexibilidade no horário de trabalho' e 'Aconselhamento personalizado aos trabalhadores' (53,0%), referindo ainda que essas medidas são eficazes (72,0%) para a segurança e saúde na empresa
- A 'Flexibilidade no horário de trabalho' está entre as medidas mais adotadas nomeadamente pelos estabelecimentos de bebidas (80,0% das empresas)



Base: Empresas do Canal HORECA que adotam (ou já adotaram) medidas para lidar com os riscos psicossociais

**Gráfico 68.** Medidas adotadas - empresas do canal HORECA que adotam medidas para lidar com os riscos psicossociais

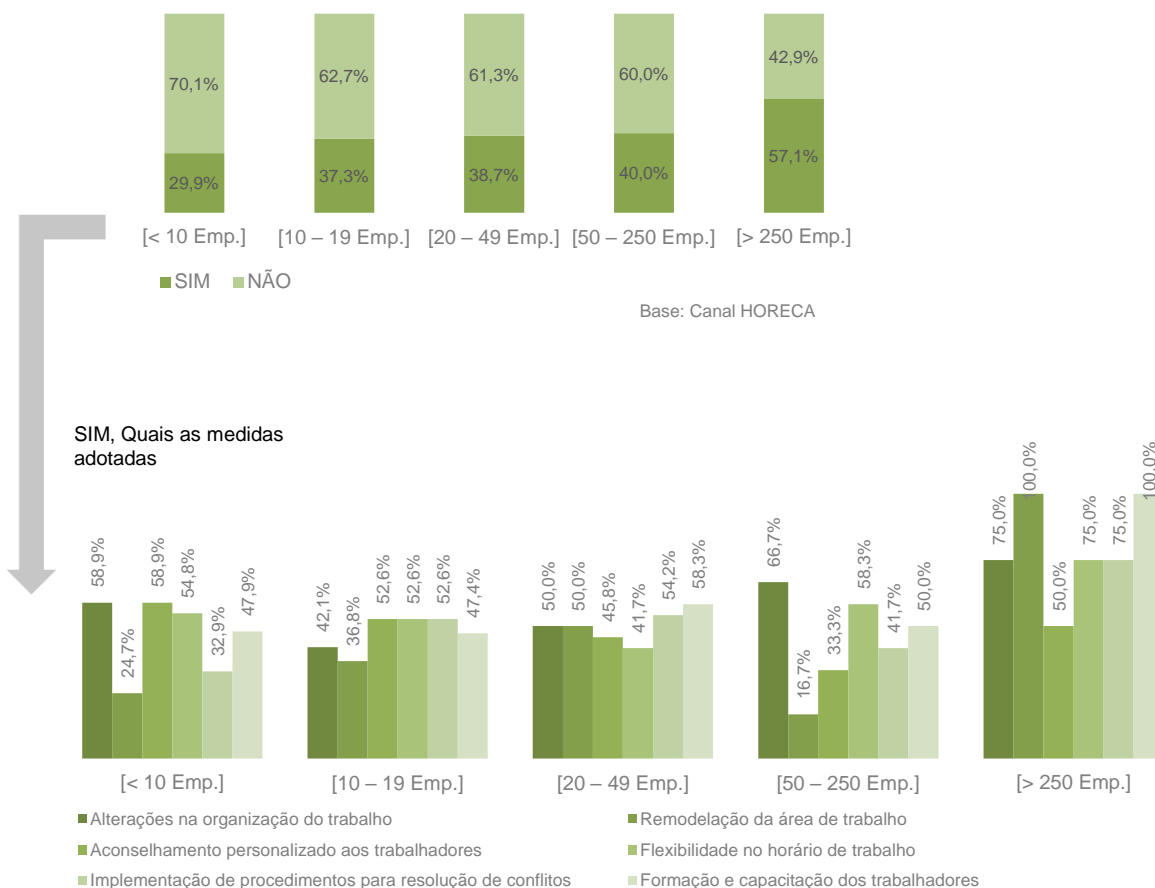
- 72% das empresas considera que as medidas adotadas para lidar com os riscos psicossociais foram eficazes



base: Empresas do Canal HORECA que adotam (ou já adotaram) medidas para lidar com os riscos psicossociais

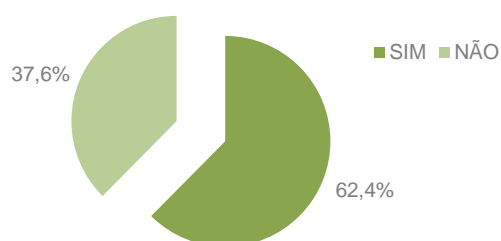
Gráfico 69. Eficácia das medidas adotadas

- Verifica-se que a adoção de medidas específicas aumenta com a dimensão das empresas, sendo as empresas de maior dimensão [>250 Emp.] as que apresentam valores mais elevados neste sentido
- O tipo de medidas adotado segundo a dimensão da empresa revela, mais uma vez, um destaque para as empresas de maior dimensão, que adotam como principais medidas a 'Remodelação da área de trabalho' e a 'Formação e capacitação dos trabalhadores'

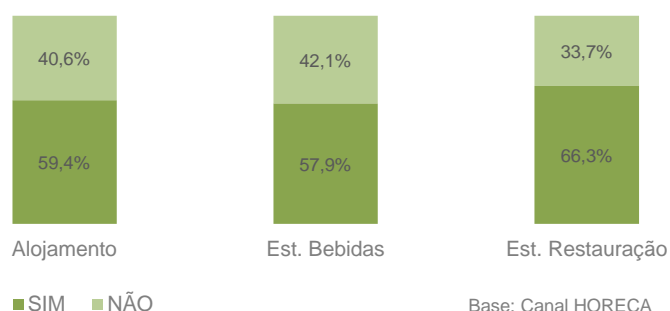


**Gráfico 70.** A empresa, adota (ou já teve que adotar) medidas específicas para lidar com os riscos psicossociais, dimensão da empresa – Canal HORECA

- 62,4% das empresas do Canal HORECA refere que toma medidas se cada funcionário trabalhar durante muitas horas ou tem horários irregulares, com destaque para os estabelecimentos de restauração (66,3% das empresas)



**Gráfico 71.** A empresa toma medidas se cada funcionário trabalhar durante muitas horas ou tem horários irregulares – Canal HORECA



**Gráfico 72.** A empresa toma medidas se cada funcionário trabalhar durante muitas horas ou tem horários irregulares, subsectores de atividade – Canal HORECA

### Alojamento

- \* Descanso compensatório/adicional
- \* Folgas extras/ flexibilidade nas folgas e fins de semana
- \* Compensação de horas/bolsa de horas
- \* Compensação salarial
- \* Rotatividade (entreaajuda) entre colaboradores
- \* Horários adaptados à otimização das necessidades da empresa e da vida pessoal
- \* As escalas de serviço contemplam essas situações
- \* Contratação de extras e forma a diminuir horário laboral do colaborador contratado
- \* Atribuição de prémios
- \* Ajustamento de horários
- \* Tentam reverter a situação/criar melhores condições ao trabalhador
- \* Pausas, quando se verificarem períodos prolongados
- \* Ter sempre 16 horas de descanso entre os turnos e garantia de segurança

### Estabelecimentos de bebidas

- \* Folgas extras/ flexibilidade nas folgas e fins de semana
- \* Pausas no trabalho
- \* Ajustamento de horários
- \* Descanso compensatório/adicional
- \* Ajustamento de horários
- \* Compensação salarial
- \* Trabalhadores em part-time para compensar horários irregulares

### Estabelecimentos de restauração

- \* Folgas extras (rotativas)/ flexibilidade nas folgas e fins de semana
- \* Rotatividade entre colaboradores
- \* Descanso compensatório/adicional
- \* Compensação salarial
- \* Ajustamento de horários
- \* Atribuição de prémios de desempenho
- \* Os trabalhadores saem mais cedo
- \* Pausas no trabalho
- \* Se necessário contratam mais pessoas para assegurar o trabalho
- \* Procuram que os trabalhadores não trabalhem mais de cinco horas seguidas

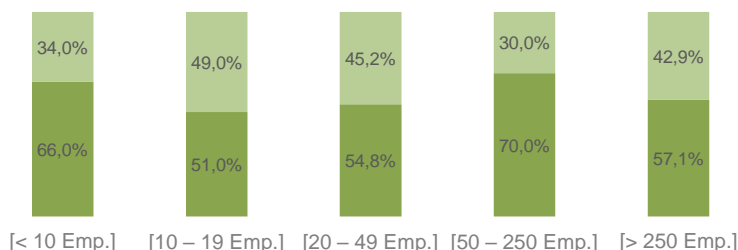
**Gráfico 73.** Medidas adotadas se cada funcionário trabalhar durante muitas horas ou tem horários irregulares – Canal HORECA

- 37,6% das empresas refere não adotar medidas se cada funcionário trabalhar durante muitas horas ou tem horários irregulares, apontando, para tal, razões como:

- \* São cumpridas as normas legais exigidas nesta matéria (horários regulares)
- \* Empresa muito pequena
- \* Não há necessidade
- \* Descanso compensatório/adicional
- \* Falta de tempo
- \* Flexibilidade de horários
- \* As escalas de serviço contemplam essas situações
- \* Trabalhadores sensibilizados para os riscos
- \* Boa organização do trabalho

**Gráfico 74.** Razões para não adotar medidas se cada funcionário trabalhar durante muitas horas ou tem horários irregulares – Canal HORECA

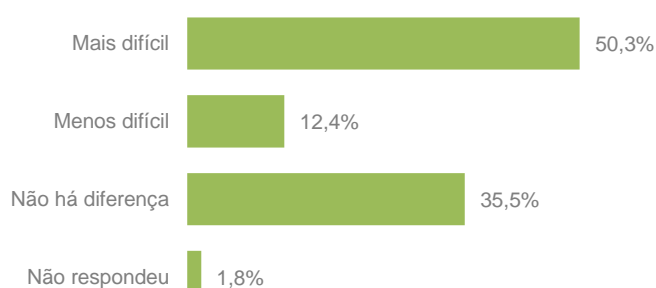
- Segundo a dimensão das empresas pode dizer-se que são as empresas até 50 trabalhadores que tomam mais medidas se cada funcionário trabalhar durante muitas horas ou tem horários irregulares (maior flexibilidade laboral nas micro e pequenas empresas)



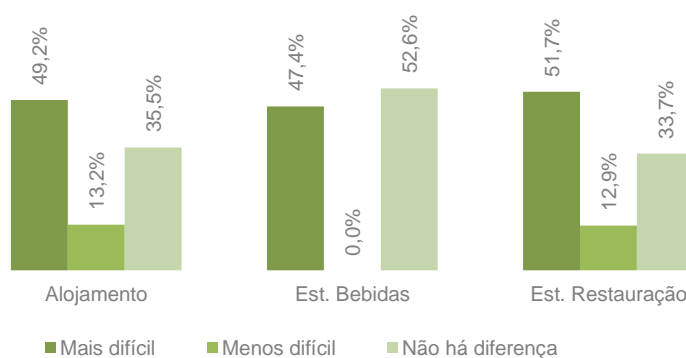


**Gráfico 75.** A empresa toma medidas se cada funcionário trabalhar durante muitas horas ou tem horários irregulares  
dimensão da empresa – Canal HORECA

- 50,3% das empresas do Canal HORECA refere ser 'Mais difícil' lidar com os riscos psicossociais do que com as outras questões ligadas à SST, enquanto 35,5% refere não haver diferença, sendo os estabelecimentos de restauração os que mais sentem essa dificuldade



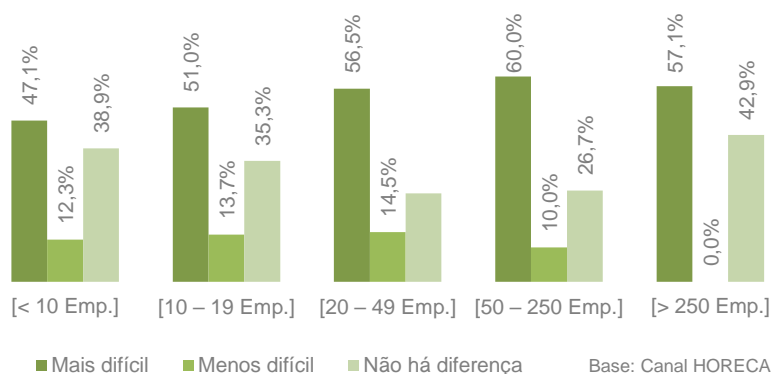
**Gráfico 76.** Comparado com as outras questões ligadas à SST, qual a dificuldade em lidar com os riscos psicossociais? -  
Canal HORECA



Base: Canal HORECA

**Gráfico 77.** Dificuldade em lidar com os riscos psicossociais, subsectores de atividade - Canal HORECA

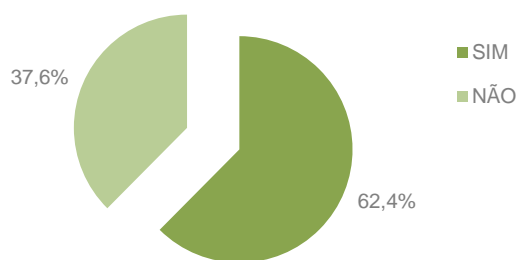
- Segundo a dimensão das empresas, as empresas com mais de 50 trabalhadores são as que referem ser 'Mais difícil' lidar com os riscos psicossociais



Base: Canal HORECA

**Gráfico 78.** Dificuldade em lidar com os riscos psicossociais, dimensão da empresa - Canal HORECA

- 62,4% das empresas do Canal HORECA indica possuir uma organização da emergência (equipas de intervenção em matéria de primeiros socorros, combate a incêndio e evacuação), sendo que o facto desta não existir se prende, entre outros aspetos, essencialmente com a falta de recursos técnicos e financeiros; não haver necessidade para tal; ser assegurado por equipas de apoio externas; poucos riscos associados à atividade



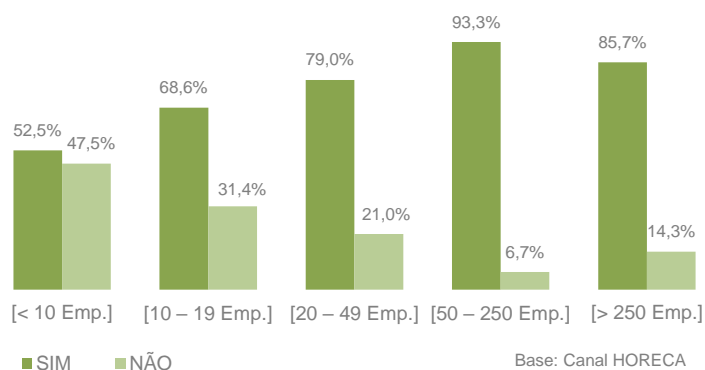
Base: Canal HORECA

**Gráfico 79.** Existe na empresa uma organização da emergência - Canal HORECA

- \* Falta de recursos técnicos e financeiros
- \* Não se justifica
- \* Empresa de pequenas dimensões
- \* Falta de formação na matéria
- \* Não é prioritário
- \* Assegurado por equipas (e meios) externas
- \* Empresa muito recente
- \* Não há equipa de intervenção, mas funcionários com formação e competências para lidar com situações de emergência
- \* Poucos riscos associados à atividade
- \* Falta de tempo

**Gráfico 80.** Razões para a ausência de uma organização de emergência na empresa - Canal HORECA

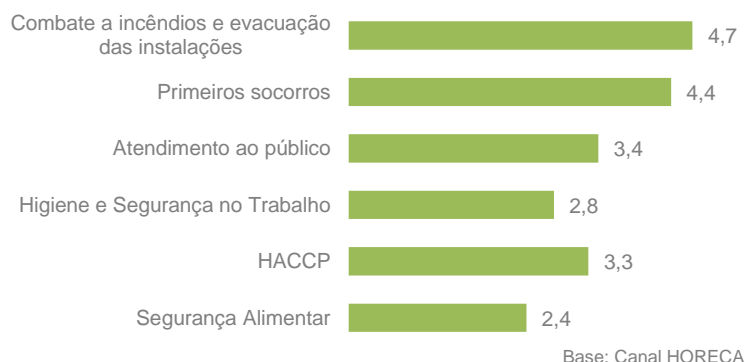
- De referir que a existência de uma organização da emergência aumenta com a dimensão da empresa, apenas 52,5% para microempresas e 85,7% para grandes empresas



Base: Canal HORECA

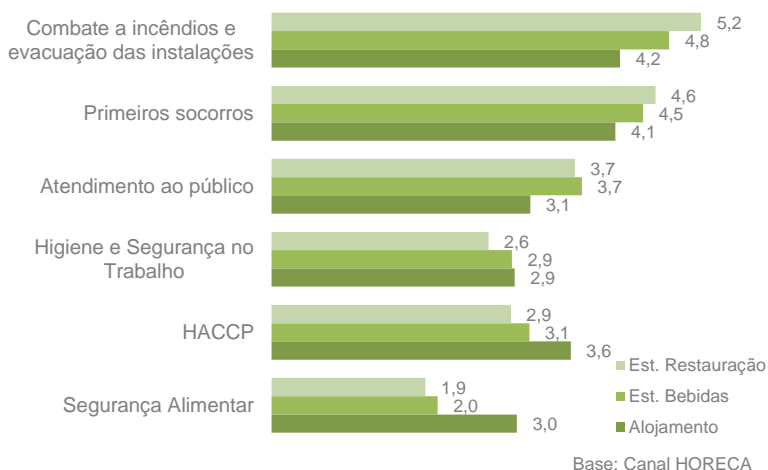
**Gráfico 81.** Existe na Empresa uma Organização da Emergência, dimensão da empresa – Canal HORECA

- Relativamente às áreas de formação (obrigatórias) com mais interesse para as empresas do Canal HORECA, o 'Combate a Incêndios e Evacuação das Instalações' foi a área de formação indicada pelas empresas, seguindo-se a formação em 'Primeiros Socorros' e 'Atendimento ao Público'



**Gráfico 82.** Das 35 horas de formação obrigatórias, quais as áreas de maior relevância para a empresa – Canal HORECA

- A formação em 'Combate a Incêndios e Evacuação das Instalações' e 'Primeiros Socorros' representam as áreas de maior interesse para as unidades de alojamento, ainda que a formação em 'HACCP' também mereça particular destaque para este subsector



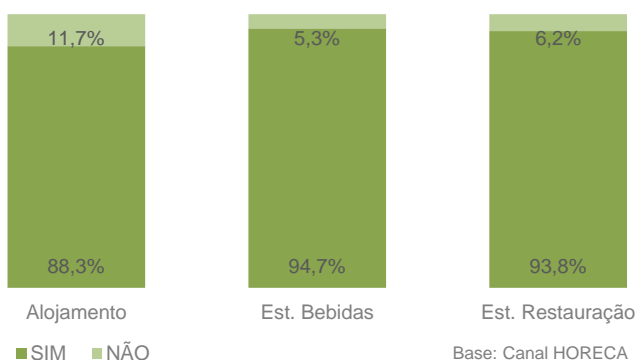
**Gráfico 83.** Das 35 horas de formação obrigatórias, quais as áreas de maior relevância para a empresa, subsector de atividade – Canal HORECA

- 91,1% das empresas do Canal HORECA indica que os locais de trabalho são verificados regularmente de modo a avaliar os riscos ou enquanto medida preventiva das condições de SST, cabendo a percentagem mais elevada aos estabelecimentos de bebidas, e às empresas de menor dimensão

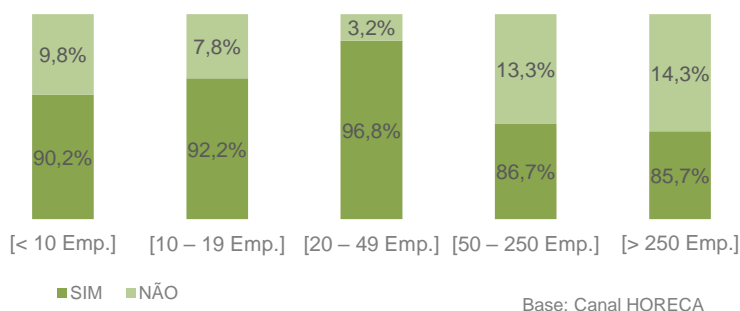
8,9%



**Gráfico 84.** Os locais de trabalho são verificados regularmente de modo a avaliar os riscos ou enquanto medida preventiva das condições de SST – Canal HORECA

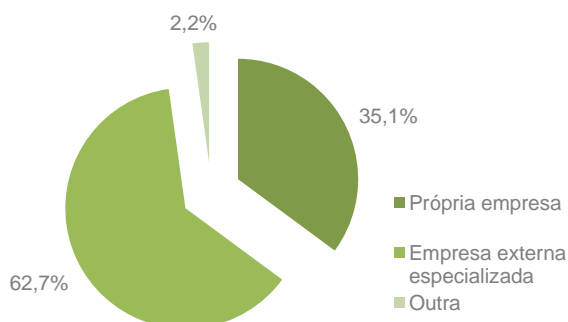


**Gráfico 85.** Os locais de trabalho são verificados regularmente de modo a avaliar os riscos ou enquanto medida preventiva das condições de SST, Subsetor de atividade – Canal HORECA



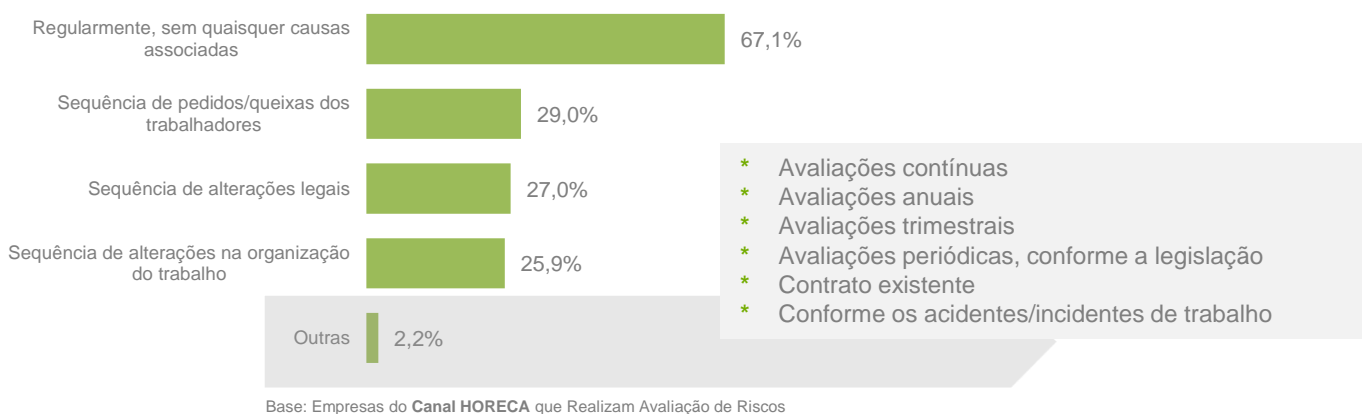
**Gráfico 86.** Os locais de trabalho são verificados regularmente de modo a avaliar os riscos ou enquanto medida preventiva das condições de SST, dimensão da empresa – Canal HORECA

- 62,7% das empresas do Canal HORECA refere que a avaliação de riscos é realizada por 'Empresas Externas Especializadas', sendo que 35,1% indica que é a 'Própria Empresa' a efetuar a avaliação de riscos ou a verificação dos locais de trabalho



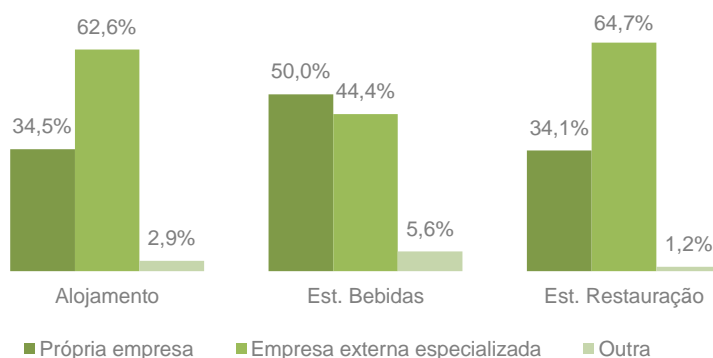
**Gráfico 87.** Quem realiza a avaliação de riscos ou a verificação dos locais de trabalho

- A avaliação de riscos ocorre 'Regularmente, sem Quaisquer Causas Associadas' para 67,1% das empresas, sendo que 29,0% indica que a mesma é feita na 'Sequência de Pedidos/Queixas dos Trabalhadores'. Enquanto 2,2% indicam outros motivos, nomeadamente...



**Gráfico 88.** Normalmente, ocorre em que ocasiões

- Os estabelecimentos de restauração são os que mais recorrem a 'Empresas Externas Especializadas' para a realização da avaliação de riscos (64,7%), estando os estabelecimentos de bebidas entre os que menos recorrem aos serviços de empresas externas (44,4%)
- 50,0% dos estabelecimentos de bebidas indicam que é a 'Própria Empresa' que efetua a avaliação de riscos, aspeto que se verifica para 34,5% das unidades de alojamento e 34,1% dos estabelecimentos de restauração



**Gráfico 89.** Quem realiza a avaliação de riscos ou a verificação dos locais de trabalho, subsectores de atividade

- A avaliação de riscos, para os três subsectores do Canal HORECA ocorre 'Regularmente, sem Quaisquer Causas Associadas', ainda assim, são os estabelecimentos de bebidas que registam maior peso relativo (72,2%)

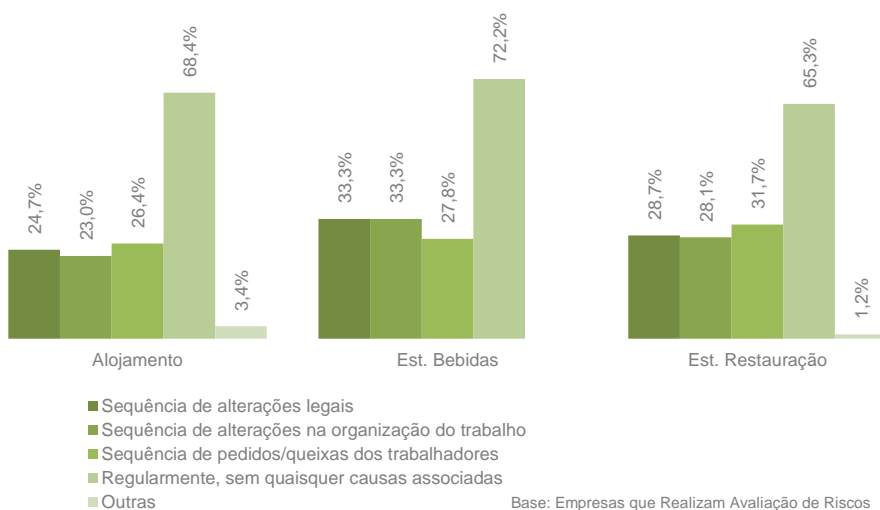


Gráfico 90. Normalmente ocorre em que ocasiões, subsectores de Atividade

- Segundo a dimensão das empresas, verifica-se que as empresas de menor dimensão recorrem mais a 'Empresas Externas Especializadas' (empresas até 50 trabalhadores – pequenas empresas)
- As médias empresas (empregam entre 50 a 250 empregados) na sua maioria, 76,9%, são as próprias a realizar a avaliação de riscos ou a verificação dos locais de trabalho

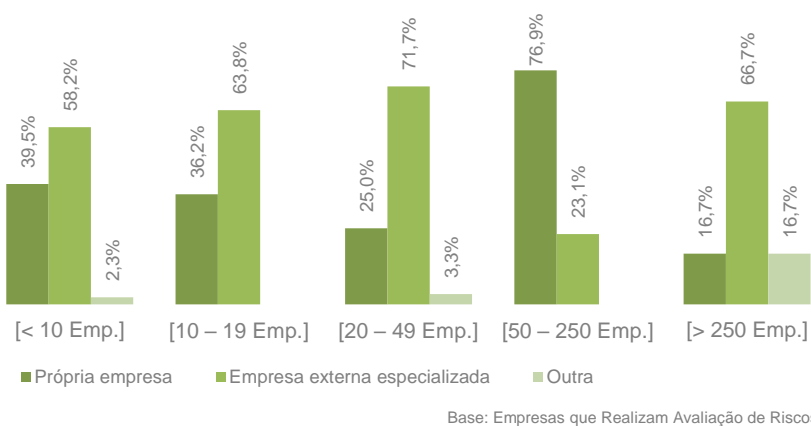
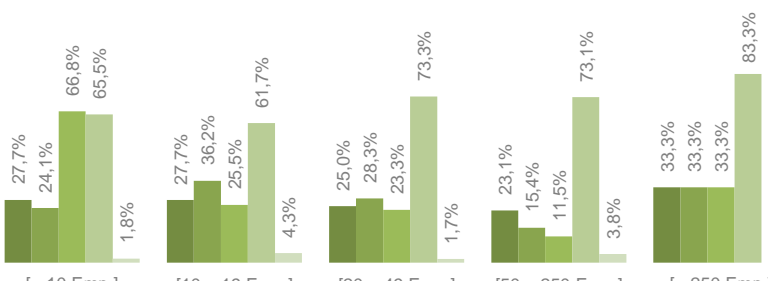


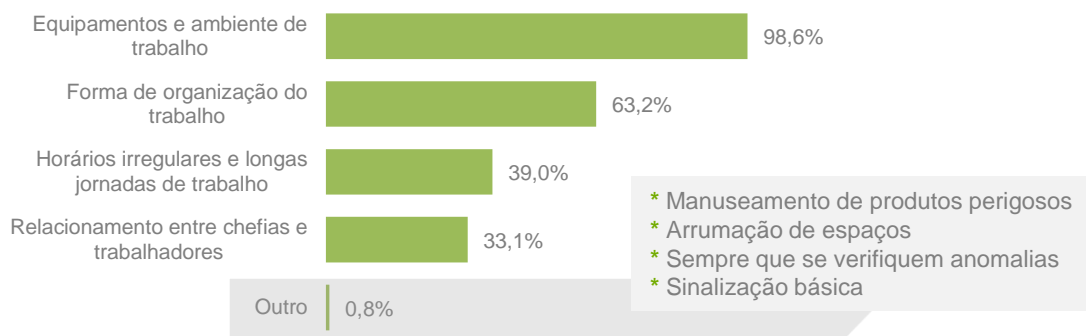
Gráfico 91. Quem realiza a avaliação de riscos ou a verificação dos locais de trabalho, dimensão da empresa

- Também segundo a dimensão das empresas se verifica que a avaliação de riscos ocorre 'Regularmente, sem Quaisquer Causas Associadas', sendo que na 'Sequência de Pedido/Queixas dos Trabalhadores' é a causa mais apresentada pelas microempresas



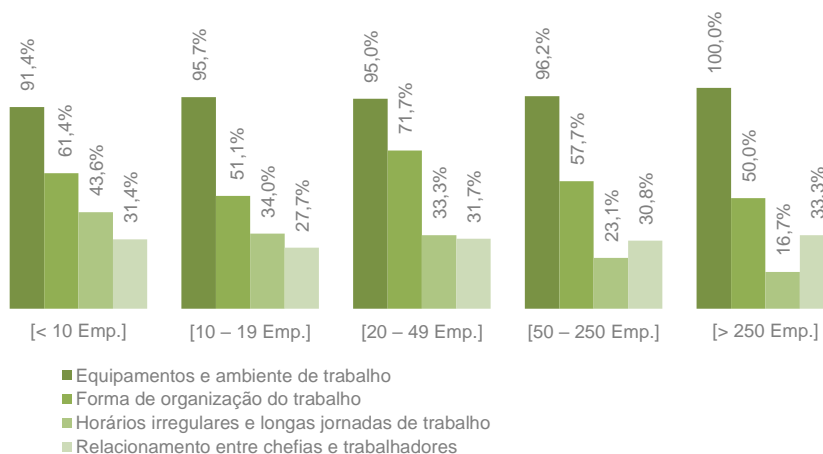
**Gráfico 92.** Normalmente ocorre em que ocasiões, dimensão da empresa

- As principais áreas alvo de avaliação ou verificações regulares, indicadas pelas empresas do Canal HORECA que realizam avaliação de riscos, correspondem aos 'Equipamentos e Ambiente de Trabalho' (98,6%) e à 'Forma de Organização do Trabalho' (63,2%)
- O mesmo se verifica segundo a dimensão das empresas, não se descortinando variações significativas segundo a sua dimensão. No caso das grandes empresas observa-se o menor peso relativo no que respeita aos 'Horários Irregulares e Longas Jornadas de Trabalho', quando comparado com os demais escalões



Base: Empresas que Realizam Avaliação de Riscos

**Gráfico 93.** Áreas objeto de avaliação ou verificações regulares

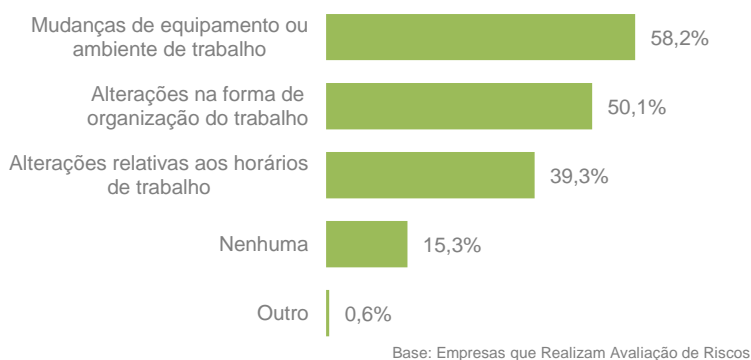


Base: Empresas que Realizam Avaliação de Riscos



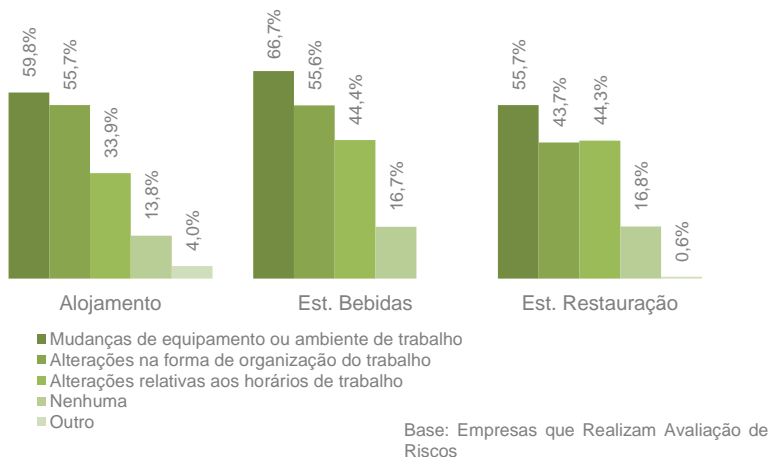
**Gráfico 94.** Áreas objeto de avaliação ou verificações regulares, dimensão da empresa

- As principais medidas de acompanhamento que se seguem às avaliações ou verificações, apontadas pelas empresas do Canal HORECA que realizam avaliação de riscos, prendem-se com 'Mudanças de Equipamento ou Ambiente de Trabalho' (58,2%), e 'Alterações na Forma de Organização do Trabalho' (50,1%)



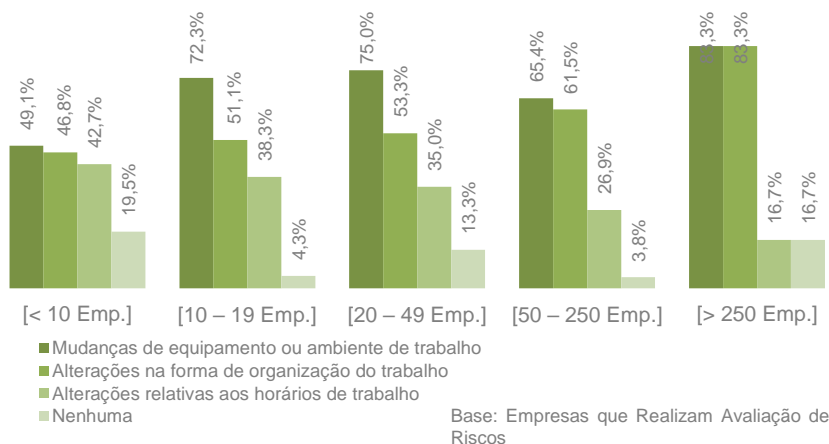
**Gráfico 95.** Medidas adotadas no seguimento das avaliações ou verificações

- Também os estabelecimentos de bebidas (66,7%), as unidades de alojamento (59,8%) e os estabelecimentos de restauração (55,7%) referem as 'Mudanças de Equipamento ou Ambiente de Trabalho' como a principal medida adotada no seguimento das avaliações de riscos ou verificações dos locais de trabalho
- De referir que cerca de 17% dos estabelecimentos de bebidas e de restauração, e 13,8% das unidades de alojamento, que realizam avaliação de riscos, referem não levar a cabo nenhuma medida de acompanhamento no seguimento da avaliação de riscos



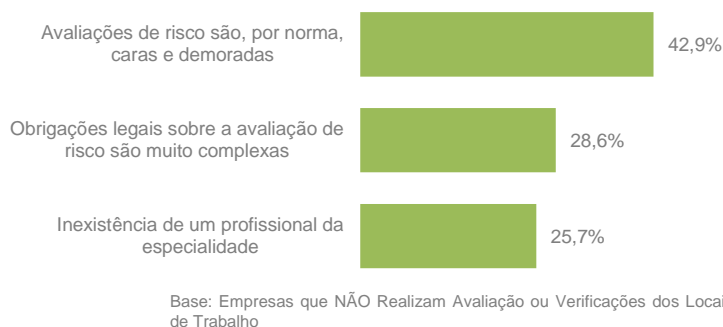
**Gráfico 96.** Medidas adotadas no seguimento das avaliações ou verificações, subsectores de atividade

- As ações (medidas de acompanhamento) tomadas no seguimento das avaliações ou verificações, ganham maior importância com a dimensão da empresa, nomeadamente as 'Mudanças de Equipamento ou Ambiente de Trabalho' e as 'Alterações na Forma de Organização do Trabalho'. Por outro lado, as 'Alterações Relativas ao Horário de Trabalho', apresentam um decréscimo de importância quanto maior a dimensão das empresas



**Gráfico 97.** Medidas adotadas no seguimento das avaliações ou verificações, dimensão da empresa

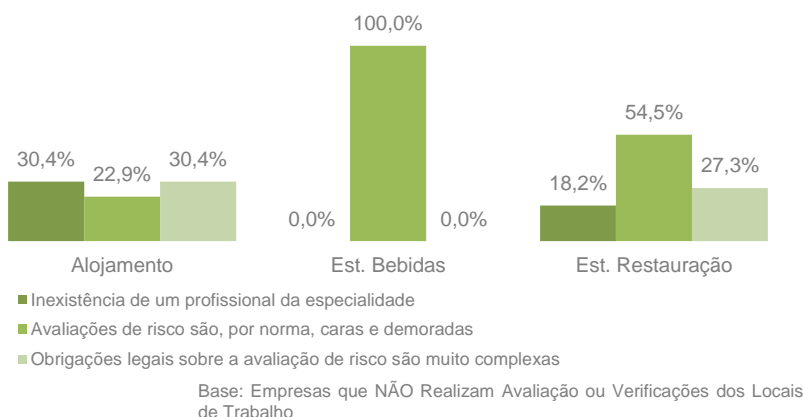
- Relativamente aos motivos para que as avaliações ou verificações não sejam realizadas regularmente, 42,9% das empresas do Canal HORECA que não efetuam avaliação de riscos indicam que 'As avaliações de Riscos são, por norma, Caras e Demoradas' e 28,6% que as 'Obrigações Legais sobre as Avaliações de Riscos são Muito Complexas' e ainda 25,7% indicam a 'Inexistência (na empresa) de um Profissional da Especialidade



**Gráfico 98.** Motivos para que as avaliações ou verificações não sejam realizadas regularmente

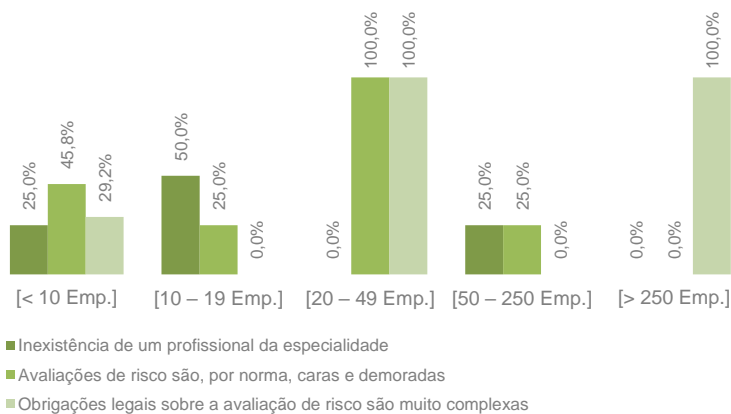
- A totalidade dos estabelecimentos de bebidas não efetua verificações ou avaliações regularmente, visto que para os empresários deste setor consideram que as 'Avaliações de Riscos são, por norma, Caras e Demoradas', já 30,4% das unidades de alojamento indicou a

‘Inexistência de um Profissional da Especialidade’ e outros 30,4% indicam as ‘Obrigações Legais sobre a Avaliação de Risco são Muito Complexas’



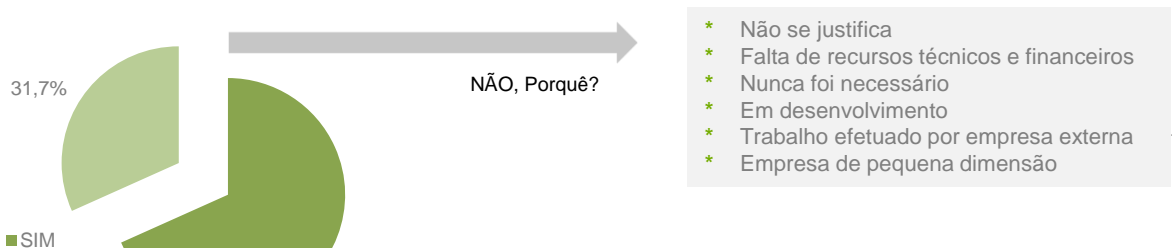
**Gráfico 99.** Motivos para que as avaliações ou verificações não sejam realizadas regularmente, subsectores de atividade

- A ‘Inexistência de um Profissional da Especialidade’ e ‘Avaliação de Risco são, por norma, Caras e Demoradas’ são indicadas, essencialmente, pelas empresas de pequena dimensão, enquanto o facto das ‘Obrigações Legais sobre a Avaliação de Riscos serem Muito Complexas’, é mais indicada pelas grandes empresas como motivo para as avaliações ou verificações não sejam realizadas regularmente



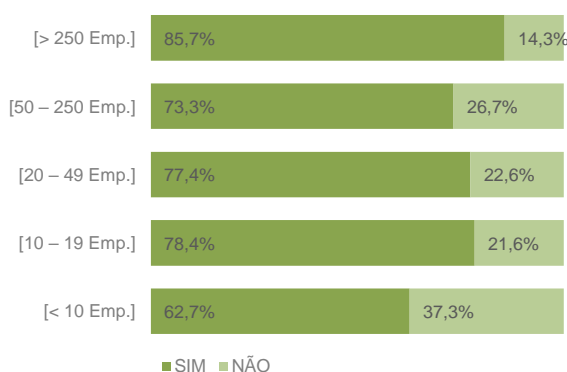
**Gráfico 100.** Motivos para que as avaliações ou verificações não sejam realizadas regularmente, dimensão da empresa

- 68,3% das empresas do Canal HORECA indica que procede à investigação e análise das causas dos acidentes, incidentes ou doença, ocorridos sentido de evitar que os mesmos voltem a ocorrer
- Os principais motivos para que isto não aconteça, referidos por 31,7% das empresas, prendem-se, entre outros, com a falta de recursos técnicos e financeiros; com o facto do trabalho ser efetuado por empresa externa; por não se justificar; por se tratar de uma pequena empresa



**Gráfico 101.** Investigação e análise das causas dos acidentes, incidentes ou doença, ocorridos – Canal HORECA

- Verifica-se que a investigação e análise dos acidentes e doenças tende a aumentar com a dimensão das empresas



Base: Canal HORECA

**Gráfico 102.** Investigação e análise das causas dos acidentes, incidentes ou doença, ocorridos, dimensão da empresa – Canal HORECA

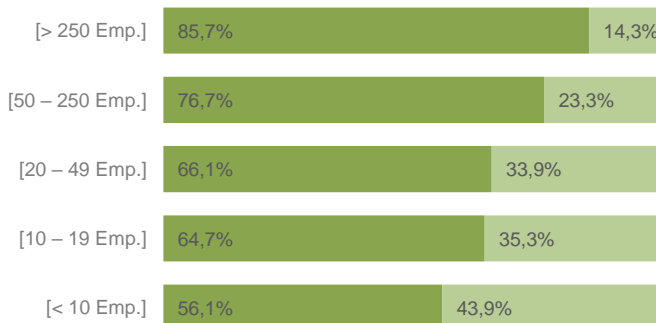
- 60,9% das empresas do Canal HORECA refere analisar as causas de absentismo/ ausência por acidente ou doença dos trabalhadores, sendo que 39,1% indica não o fazer



Base: Canal HORECA

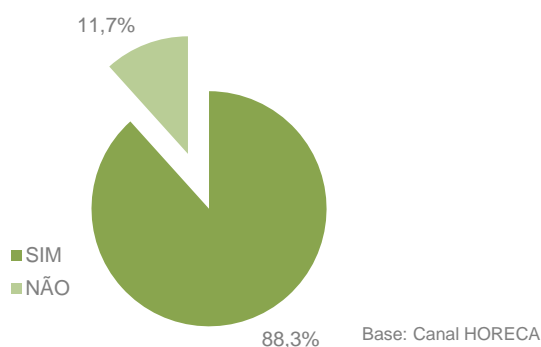
**Gráfico 103.** Análise das causas de absentismo/ ausência por acidente ou doença – Canal HORECA

- Segundo a dimensão da empresa, verifica-se que a análise das causas de absentismo/ ausência por acidente ou doença aumenta com a dimensão das empresas
- Cerca de 44% das microempresas (empregam menos de 10 pessoas) indicam que não procedem à análise das causas de absentismo e ausência dos trabalhadores por acidente ou doença



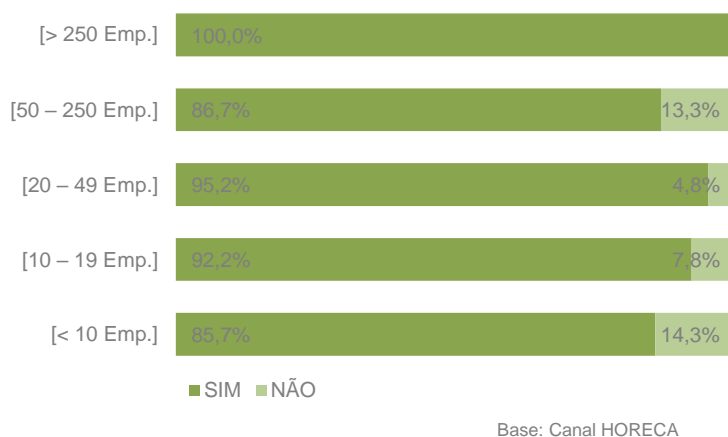
**Gráfico 104.** Análise das causas de absentismo/ ausência por acidente ou doença, dimensão da empresa – Canal HORECA

- 88,3% das empresas do Canal HORECA indica que avalia regularmente a saúde dos trabalhadores através do recurso a exames médicos, 11,7% das empresas indica não ter este procedimento regular



**Gráfico 105.** Avaliação regular da saúde dos trabalhadores com recurso a exames médicos – Canal HORECA

- A totalidade das grandes empresas procede à avaliação da saúde dos trabalhadores através do recurso a exames médicos, este é um procedimento que tende a aumentar com a dimensão das empresas



**Gráfico 106.** Avaliação regular da saúde dos trabalhadores com recurso a exames médicos, dimensão da empresa – Canal HORECA

- No que concerne à tipologias de exames médicos, observa-se que os exames de clinica geral são os mais referenciados (medicina no trabalho)

- \* Exames médicos da medicina no trabalho
- \* Análises ao sangue (incluindo infecto-contagiosas)
- \* Eletrocardiograma
- \* Exame físico
- \* Tensão arterial e consulta anual
- \* Consulta ao médico de família para avaliação geral do colaborador e requisição de eventuais exames médicos
- \* Check-up completo

Gráfico 107. Tipologia de exames médicos mais importantes – Canal HORECA

- 52,8% das empresas do Canal HORECA indicou não ter recebido a ‘visita’ da inspeção do trabalho nos últimos três anos, sendo que 47,2% indicaram que sim, com destaque para os estabelecimentos de bebidas (63,0% das empresas receberam a ‘visita’ da inspeção do trabalho)
- Das empresas que receberam a ‘visita da inspeção do trabalho’, em 83,9% das empresas não foram detetadas inconformidades, sendo que em 16,1% isto aconteceu

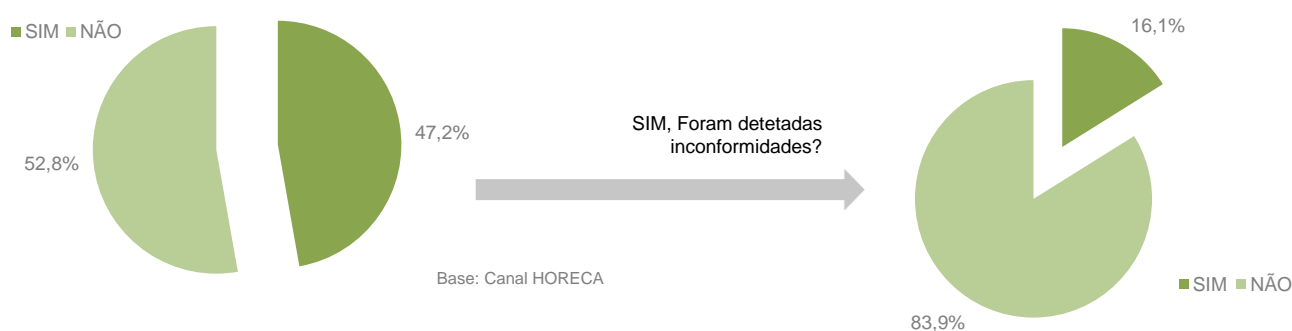


Gráfico 108. Visita da inspeção do trabalho (últimos 3 anos) – Canal HORECA

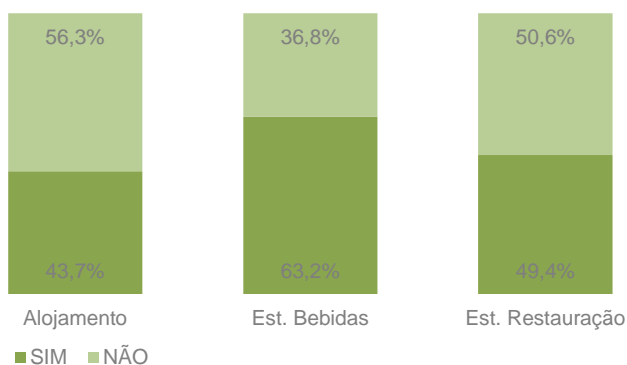


Gráfico 109. Visita da inspeção do trabalho (últimos 3 anos), subsectores de atividade – Canal HORECA

#### Unidades de Alojamento

##### Tipo de inconformidades e em que áreas

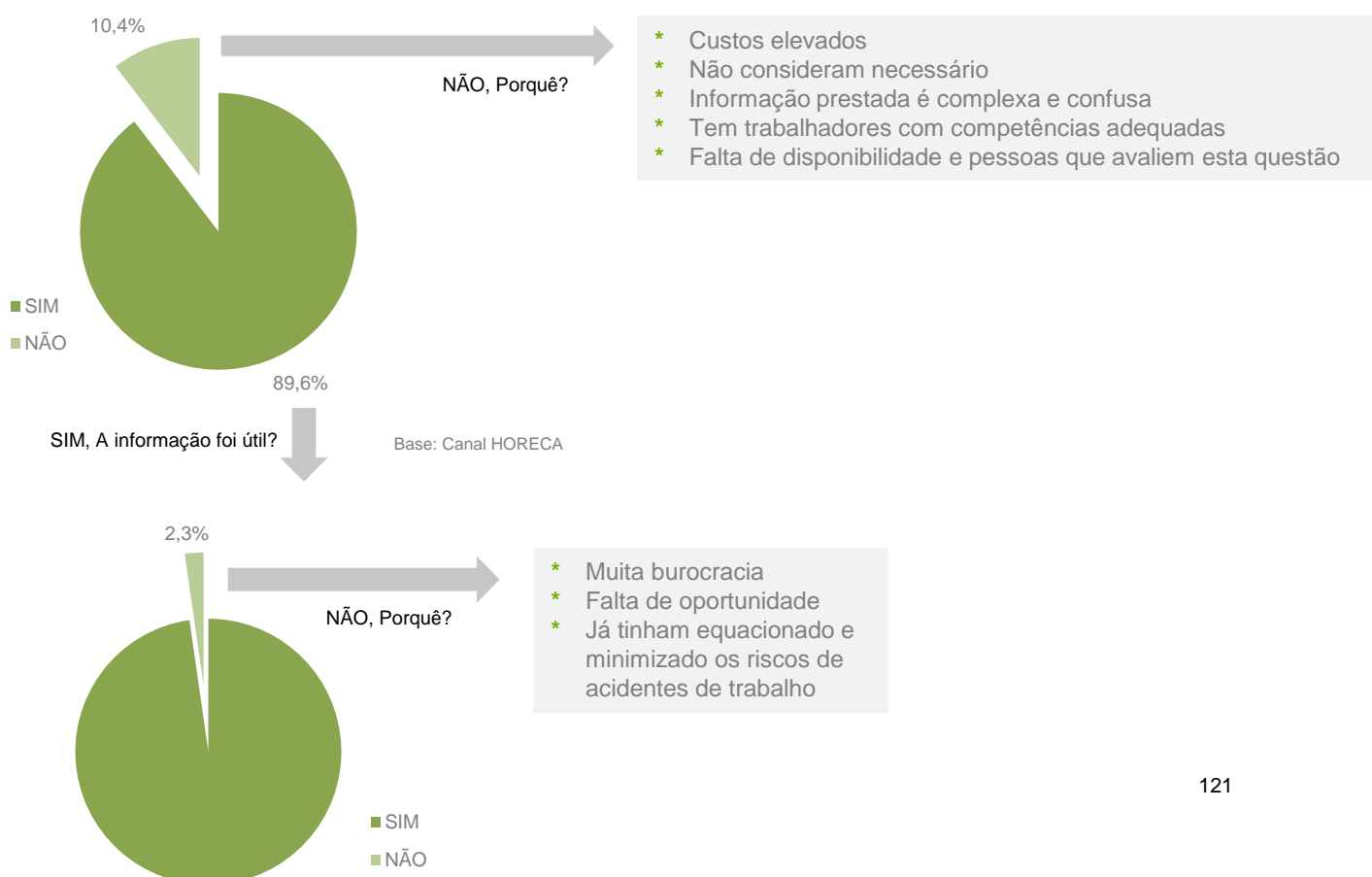
- \* Em termos gerais - equipamentos, materiais e ergonómicas
- \* Sinalização
- \* Equipamentos, cacifos pequenos
- \* Desorganização das oficinas de manutenção
- \* Zonas de circulação obstruídas
- \* Falta de registo do horário de trabalho pelo trabalhador
- \* Falta de sinalética nos frigoríficos e proteção no cais de descarga
- \* Funções inadequadas ao estatuto do trabalhador

##### Medidas para resolver as inconformidades detetadas

- \* Retificação de posturas (material mais adequado) e equipamentos
- \* Colocar sinalética e alteração da sinalização incorreta
- \* Aquisição de equipamento substituto
- \* Organização e arrumação das oficinas de manutenção
- \* Desobstrução das zonas de circulação
- \* Responsabilização do trabalhador por falta de registo de horas
- \* Colocação de proteção onde necessário e a respetiva sinalética
- \* O trabalhador passou a desempenhar apenas as tarefas associadas à

**Gráfico 110.** Tipologia e áreas em que foram detetadas inconformidades... Que tipo de medidas foram tomadas? – Canal HORECA

- 89,6% das empresas do Canal HORECA indica que recorre a fontes de informação externa, no sentido de procurar informação sobre as questões de SST, sendo que, 97,7% destas empresas referem que a informação foi útil e ajudou a resolver ou tomar medidas em situações de risco
- Este é um aspeto mais frequente nas micro e pequenas empresas face às empresas de maior dimensão



**Gráfico 111.** Recorre a fontes de informação externas – Canal HORECA

### VIII.3. Conclusões

- As empresas do Canal HORECA, atribuem uma elevada importância às questões da segurança e saúde no trabalho, a qual tende a aumentar com a dimensão da empresa, sendo os acidentes de trabalho e o stress/pressão do trabalho as principais preocupações em termos de riscos para a segurança e saúde e de fatores que contribuem para os riscos psicossociais, e que tendem a aumentar com a dimensão das empresas.
- Os principais impulsionadores para a abordagem das questões de segurança e saúde no trabalho prendem-se com o 'Cumprimento das obrigações legais' e a 'Melhoria do desempenho operacional', sendo que os principais obstáculos estão relacionados com a 'Falta de recursos técnicos e financeiros' e a 'Falta de conhecimento e competências internas', aspetos que se destacam nas empresas de menor dimensão, relativamente aos restantes.
- A maioria das empresas possui uma política, um sistema de gestão ou plano de ação para a segurança e saúde no trabalho, considerando que esta tem algum impacto na empresa, sendo que a sua ausência (de uma política) deve-se principalmente à falta de recursos financeiros para a desenvolver. A existência de uma política e o seu impacto na segurança e saúde ganham importância com a dimensão da empresa.
- A maioria das empresas declara que as questões de SST são discutidas com os trabalhadores ou seus representantes, em todas as fases do processo (planeamento, implementação/avaliação, monitorização), e que informam os trabalhadores sobre os riscos a que estão expostos e os seus efeitos para a segurança e saúde.



- A identificação e avaliação prévia dos principais perigos e riscos (avaliação de riscos) ocorre na maioria das empresas, as quais informam os trabalhadores acerca dos riscos a que estão expostos e efetuam uma verificação e manutenção regular dos locais, e equipamentos de trabalho, como forma de controlar e minimizar os riscos.
- Os serviços de segurança e saúde no trabalho são maioritariamente prestados por empresas externas especializadas, principalmente nas empresas de menor dimensão, sendo que os mais utilizados são o médico de medicina do trabalho, e o técnico de segurança e saúde no trabalho.
- Destaque-se o facto de apenas 5% das empresas do Canal HORECA indicar que os serviços de SST são prestados por outras entidades, destacando o próprio 'Serviço Nacional de Saúde'. Em concreto, deveria ser operacionalizado o Serviço Nacional de Saúde por forma a dar cumprimento ao que já hoje a lei prevê nesta matéria (artigo 76º do Decreto-Lei nº 102/2009, de 10 de setembro), bem como, derivado do custo de contexto inerente à saúde no trabalho, deveria ser criado um programa que contemple um regime simplificado baseado no médico de família, como sendo o profissional de saúde "melhor colocado para diagnosticar e tratar as doenças dos trabalhadores e promover a sua saúde no seu contexto geral e laboral. Propõe-se, nesse desiderato, que o Serviço Nacional de Saúde (SNS), no sentido de dar cumprimento à legislação, assegure que "os médicos que prestam cuidados primários de saúde ocupacional aos utentes, trabalhadores isolados ou de empresas, avaliem a sua aptidão física e psíquica para o exercício da sua atividade regular, bem como a repercussão desta e das condições que é prestada na saúde do mesmo".
- Ainda relativamente aos serviços de saúde, 77,2 % das empresas pagam anuidade enquanto 22,8% pagam por exame médico, constatando-se que os valores médios por trabalhador quer da anuidade quer dos exames médicos, tendem a baixar com a dimensão das empresas.
- Para além dos custos com a saúde no trabalho, as empresas têm ainda que suportar custos referentes à segurança no trabalho, A avaliação de riscos ou a verificação dos locais de trabalho, também é, maioritariamente, realizada por empresas externas especializadas, ocorrendo regularmente, sem quaisquer causas associadas, sendo que as principais áreas alvo de avaliação ou verificações regulares, indicadas pelas empresas realizam avaliação de riscos, correspondem aos equipamentos e ambiente de trabalho e à forma de organização do trabalho.
- Os motivos para a ausência de avaliação de riscos ou verificação dos locais de trabalho, prendem-se essencialmente com o facto de este procedimento ser, por norma, muito dispendioso e demorado.
- Relativamente a ações e medidas no âmbito da saúde e segurança dos trabalhadores, as empresas declararam tomar medidas em especial quando o funcionário trabalha durante muitas horas ou tem horários irregulares, nomeadamente, ao nível do ajustamento de horários de trabalho, folgas extras e descanso adicional, compensações salariais, pausas durante o período de trabalho.

- As empresas do Canal HORECA destacaram o combate a incêndios e evacuação das instalações, primeiros socorros, e atendimento ao público, como as áreas de formação com mais interesse para as suas empresas.
- Quanto à monitorização da saúde e segurança dos trabalhadores, os empresários referem proceder à investigação e análise das causas dos acidentes, incidentes ou doença, ocorridos sentido de evitar que os mesmos voltem a ocorrer, e ainda, analisam as causas de absentismo/ ausência por acidente ou doença, assim como procedem à avaliação regular da saúde dos trabalhadores através de exames médicos.
- As empresas recorrem com frequência a fontes de informação externas para tratarem das questões associadas à Segurança e Saúde no Trabalho, sendo que a sua maioria reconhece que a mesma foi útil para resolver as questões/ dúvidas existentes.

## X. Resumo

A segurança e saúde no trabalho visa fomentar o bem-estar social, mental e físico dos trabalhadores, pelo que é cada vez mais importante promover e garantir a saúde e segurança nos locais de trabalho. Com uma gestão rigorosa e eficaz, consegue-se prevenir acidentes ou doenças ou profissionais, que podem resultar em custos humanos consideráveis e num fardo económico para o empregador. Cabe, pois, ao empregador implementar regras de higiene e de segurança no local de trabalho e garantir que estas estão a ser cumpridas; cabe ao trabalhador respeitar as regras implementadas e colaborar no sentido de controlar, e, porventura, de eliminar, os fatores de risco para a saúde e a segurança no trabalho.

Uma boa gestão da segurança e da saúde no trabalho só é possível se a dinâmica empresarial assentar numa política cuja filosofia é a prevenção: com o intuito de melhorar a produtividade, a competitividade, o envolvimento e a satisfação dos trabalhadores, organizam-se esforços para identificar os riscos existentes no local de trabalho e criam-se procedimentos para reduzir os acidentes, as lesões e as doenças profissionais.

## Résumé

La sécurité et la santé au travail a pour but de favoriser le bien-être social, mental, et physique des travailleurs. Il est donc de la plus grande importance de promouvoir et de garantir la santé et la sécurité au travail. Avec une gestion rigoureuse et efficace, il est possible de prévenir les accidents et les maladies professionnelles, qui peuvent représenter des coûts humains considérables et devenir un lourd fardeau économique pour l'entrepreneur. L'entrepreneur doit, en ce qui le concerne, contribuer à l'implémentation des lois sur la santé et sécurité au travail et garantir le respect des normes établies ; le travailleur doit, à son tour, respecter les règles instaurées et collaborer de façon à contrôler et, éventuellement, à éliminer les facteurs de risques pour la santé et la sécurité au travail.

Pour qu'il y ait une bonne gestion de la sécurité et de la santé au travail, il faut que la dynamique imprésariale repose sur une politique dont la philosophie est la prévention : Il faut joindre les efforts pour identifier tous les risques qui existent au travail et il faut créer des procédures pour réduire les accidents, les lésions et les maladies professionnelles, et ce afin d'améliorer la productivité, la compétitivité, la participation et la satisfaction des travailleurs.

## Summary

Occupational safety and health include social, mental and physical wellbeing of workers, so it is important to ensure and promote safe and healthy workplaces, through efficient and effective management, in order to prevent accidents or occupational diseases, which may represent increased costs to workers and to employers. Consequently, keeping the workplace healthy and safe is a responsibility that lies with employers, but also with workers as it is essential that both collaborate and take responsibility, in order to control and eliminate the risk factors of occupational safety and health.

Good management of safety and health at work is only possible if a policy with specific and clear objectives (commitment to safety and health at work) are adopted, based on a philosophy of prevention and by organizing efforts and procedures to identify risks in the workplace, in order to reduce the number of accidents, injuries and diseases and improve productivity, competitiveness, involvement and employee satisfaction.

## IX. Bibliografia

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho [EU-OSHA] (2012a). A liderança da gestão em matéria de segurança e saúde no trabalho – guia prático. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/publications/reports/a-lideranca-da-gestao-em-materia-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-2014-guia-pratico>
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho [EU-OSHA] (2012b). Liderança da Gestão. Disponível em [https://osha.europa.eu/pt/topics/management-leadership/index\\_html](https://osha.europa.eu/pt/topics/management-leadership/index_html)
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho [EU-OSHA] (2012c). Motivation for employers to carry out workplace health promotion. Disponível em [https://osha.europa.eu/en/publications/literature\\_reviews/motivation-for-employers-to-carry-out-workplace-health-promotion](https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/motivation-for-employers-to-carry-out-workplace-health-promotion)
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho [EU-OSHA] (2012d). Participação dos trabalhadores no domínio da segurança e da saúde. Disponível em [https://osha.europa.eu/pt/topics/worker-participation/index\\_html#tabs-1](https://osha.europa.eu/pt/topics/worker-participation/index_html#tabs-1)
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho [EU-OSHA] (2012e). Worker participation practices: a review of EU-OSHA case studies. Disponível em [https://osha.europa.eu/en/publications/literature\\_reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osha-case-studies](https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osha-case-studies)
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho [EU-OSHA] (2010). Inquérito europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes – relatório de síntese. Disponível em [https://osha.europa.eu/pt/publications/reports/pt\\_esener1-summary.pdf](https://osha.europa.eu/pt/publications/reports/pt_esener1-summary.pdf)
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho [EU-OSHA] (2009). Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review. Disponível em [https://osha.europa.eu/en/teaser/OSH\\_and\\_economic\\_performance\\_SME](https://osha.europa.eu/en/teaser/OSH_and_economic_performance_SME)

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho [EU-OSHA] (2008a). Protecting workers in hotels, restaurants and catering. Disponível em [https://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7007132ENC\\_horeca](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7007132ENC_horeca)
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho [EU-OSHA] (2008b). Proteger os trabalhadores da hotelaria e restauração (ficha informativa 79). Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/79>
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho [EU-OSHA] (2008c). Vantagens para as empresas de uma boa segurança e saúde no trabalho. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/77>
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho [EU-OSHA] (2008d). Forum 17 - Working safely in a multicultural HORECA sector. Disponível em [https://osha.europa.eu/en/publications/other/17\\_horeca/view](https://osha.europa.eu/en/publications/other/17_horeca/view)
- APCER (2003). Linhas de orientação para a interpretação da norma OHSAS 18001/NP 4397. Disponível em [http://max.uma.pt/~a2050202/Guias%20Normas/APCER\\_OHSAS.pdf](http://max.uma.pt/~a2050202/Guias%20Normas/APCER_OHSAS.pdf)
- Autoridade para as Condições do Trabalho [ACT] (2008). Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2008-2012. Disponível em [www.act.gov.pt/\(ptPT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/DocumentosReferenciaAmbitoNacional/Documents/EstrategiaNacionalparaaSegurancaeSaudeTrabalho20082012.pdf](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/DocumentosReferenciaAmbitoNacional/Documents/EstrategiaNacionalparaaSegurancaeSaudeTrabalho20082012.pdf)
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety [CCOHS] (2005). Food Service Workers Safety Guide. Disponível em <http://www.ehs.uconn.edu/forms/TTT/fwsg.pdf>
- EUROFOUND (2009). A sector perspective on working conditions - Hotels and restaurants (Fact sheet). Disponível em <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef08144.htm>
- EUROFOUND (2007). Fourth European Working Conditions Survey. Disponível em [www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf)
- Organização Internacional do Trabalho [OIT] (2011). Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho: um instrumento para uma melhoria contínua. Disponível em [www.ugt.pt/SHST/RelatorioOIT2011.pdf](http://www.ugt.pt/SHST/RelatorioOIT2011.pdf)
- Organização Internacional do Trabalho [OIT] (2009). Introdução à Saúde e Segurança no Trabalho. Disponível em [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub\\_modulos2.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_modulos2.pdf)
- Organização Internacional do Trabalho [OIT] (2007). Locais de Trabalho Saudáveis e Seguros – Tornar o trabalho digno uma realidade. Disponível em [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatseg\\_07.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatseg_07.pdf)
- Organização Internacional do Trabalho [OIT] (2003). Global Strategy on Occupational Safety and Health. Conclusions adopted by the International Labour Conference at its 91st Session, 2003. Disponível em [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/-safework/documents/meetingdocument/wcms\\_111293.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-safework/documents/meetingdocument/wcms_111293.pdf)
- Sousa, A. L. R. (2011). Avaliação de Riscos na Restauração (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto). Disponível em <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/61549/1/000149249.pdf>
- União Europeia [EU] (2011). Saúde e segurança no local de trabalho: regras gerais. Disponível em [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/health\\_hygiene\\_safety\\_at\\_work/c11113\\_pt.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c11113_pt.htm)

- Worker's Compensation Board [WCB] (2001). Preventing injuries to hotel and restaurant workers. Focus report. Disponível em [www.worksafebc.com/publications/reports/focus\\_reports/assets/pdf/focushotel.pdf](http://www.worksafebc.com/publications/reports/focus_reports/assets/pdf/focushotel.pdf)
- WSHCouncil (2008). Workplace Safety and Healthy Guidelines - Hotels and Food and Beverage. Disponível em [www.wshc.sg/wps/themes/html/upload/infostop/file/Guidelines%20-%20Hotels%20Food%20and%20Beverage.pdf](http://www.wshc.sg/wps/themes/html/upload/infostop/file/Guidelines%20-%20Hotels%20Food%20and%20Beverage.pdf)

## Internet

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho [EU-OSHA], disponível em <https://osha.europa.eu/pt/front-page>
- Autoridade para as Condições do Trabalho [ACT], disponível em [www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)
- Diário da República Eletrónico, disponível em [www.dre.pt](http://www.dre.pt)
- Europa, Sínteses da legislação da UE - Saúde, higiene e segurança no trabalho, disponível em [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/health\\_hygiene\\_safety\\_at\\_work/index\\_pt.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/index_pt.htm)
- EUROFOUND - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, disponível em [www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2005/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2005/index.htm)
- Health and Safety Executive, disponível em [www.hse.gov.uk/catering/index.htm](http://www.hse.gov.uk/catering/index.htm)
- Washington State Department of Labor & Industries [www.lni.wa.gov](http://www.lni.wa.gov)



# ANEXOS



**Anexo 1. HIGHLIGHTS sobre as condições de trabalho em matéria de segurança e saúde no setor da hotelaria e restauração na Europa, 2005**

| QUARTO INQUÉRITO EUROPEU SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO, 2005<br>SETOR: HOTELARIA E RESTAURAÇÃO          |       |                         |
|--|-------|-------------------------|
| LOCAL DE TRABALHO e ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO  | UE27  | Hotelaria e Restauração |
| Os trabalhadores trabalham nas instalações da empresa  | 72,8% | 76,2%                   |
| Contacto direto com pessoas externas ao trabalho (nomeadamente clientes)                                 | 62,4% | 75,1%                   |
| Trabalhar com computadores   | 45,5% | 17,0%                   |
| Usar internet/email para trabalhar   | 36,0% | 15,0%                   |
| O trabalho implica tarefas breve e repetitivas < 1 minuto  | 24,7% | 37,1%                   |
| O trabalho implica tarefas breves e repetitivas < 10 minutos   | 39,0% | 49,4%                   |
| O trabalho implica velocidade de trabalho elevada  | 59,6% | 75,4%                   |
| O trabalho implica trabalhar em função de prazos rígidos   | 61,8% | 66,1%                   |
| De uma maneira geral, o ritmo de trabalho depende do trabalho feito por colegas                          | 42,2% | 48,7%                   |
| De uma maneira geral, o ritmo de trabalho depende dos pedidos diretos de clientes                        | 68,0% | 87,6%                   |
| De uma maneira geral, o ritmo de trabalho depende de objetivos quantitativos de produção e desempenho    | 42,1% | 30,9%                   |
| De uma maneira geral, o ritmo de trabalho depende da velocidade automática de uma máquina ou equipamento | 18,8% | 14,3%                   |
| De uma maneira geral, o ritmo de trabalho depende do controlo da chefia                                  | 35,7% | 36,7%                   |
| Tem de interromper uma tarefa que está a fazer para efetuar outra não prevista                           | 32,7% | 34,6%                   |
| Possibilidade de escolher ou modificar a ordem das tarefas   | 63,4% | 56,8%                   |
| Possibilidade de escolher ou modificar os métodos de trabalho  | 66,9% | 58,1%                   |
| Possibilidade de escolher ou modificar a cadência ou velocidade de trabalho                              | 69,2% | 57,8%                   |
| Se precisarem, os trabalhadores contam com a ajuda e apoio dos colegas se solicitado                     | 67,6% | 68,8%                   |
| Se precisarem, os trabalhadores contam com o apoio e ajuda do chefe se solicitado                        | 56,1% | 53,6%                   |
| Se necessário, os trabalhadores contam com ajuda de externa se solicitado                                | 31,6% | 27,5%                   |
| Os trabalhadores podem dar opinião sobre a escolha dos seus colegas de trabalho                          | 24,2% | 29,5%                   |
| Os trabalhadores podem fazer uma pausa quando desejarem  | 44,6% | 37,0%                   |
| Os trabalhadores têm tempo suficiente para terminar o seu trabalho                                       | 69,6% | 70,6%                   |
| Rotação de tarefas   | 43,7% | 48,0%                   |
| Trabalho de equipa   | 55,2% | 58,5%                   |
| O trabalhador tem como superior/supervisor direto uma mulher   | 24,5% | 24,7%                   |
| FORMAÇÃO E CONTEÚDOS DE TRABALHO   | UE27  | Hotelaria e Restauração |
| Habitualmente, o trabalho implica o respeito de normas de qualidade precisas                             | 74,2% | 79,5%                   |
| Habitualmente, o trabalho implica uma avaliação feita pelo próprio da qualidade do seu trabalho pessoal  | 71,8% | 68,1%                   |
| Habitualmente, o trabalho implica resolver por si próprio, problemas imprevistos                         | 80,8% | 77,3%                   |
| Habitualmente, o trabalho implica a realização de tarefas monótonas                                      | 42,9% | 49,0%                   |
| Habitualmente, o trabalho implica a realização de tarefas complexas                                      | 59,4% | 37,0%                   |

| QUARTO INQUÉRITO EUROPEU SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO, 2005<br>SETOR: HOTELARIA E RESTAURAÇÃO   |       |                         |
|---|-------|-------------------------|
| FORMAÇÃO E CONTEÚDOS DE TRABALHO  | UE27  | Hotelaria e Restauração |
| Habitualmente, o trabalho implica aprender coisas novas   | 69,1% | 53,6%                   |
| O trabalhador pode por em prática as suas ideias no trabalho  | 58,4% | 55,6%                   |
| O trabalhador necessita de formação suplementar para desempenhar bem as suas funções  | 13,1% | 5,7%                    |
| As competências atuais do trabalhador correspondem bem às suas funções  | 52,3% | 57,4%                   |
| O trabalhador tem competências para desempenhar funções mais exigentes  | 34,6% | 36,9%                   |
| O trabalhador recebeu formação nos últimos 12 meses   | 26,1% | 11,9%                   |
| VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO  | UE27  | Hotelaria e Restauração |
| Durante o último ano, e no desempenho das suas funções, o trabalhador esteve sujeito a violência física   | 6,0%  | 9,2%                    |
| Durante o último ano, e no desempenho das suas funções, o trabalhador esteve sujeito a violência física por parte dos colegas                         | 1,8%  | 1,3%                    |
| Durante o último ano, e no desempenho das suas funções, o trabalhador esteve sujeito a violência física por parte de outras pessoas                   | 4,3%  | 7,5%                    |
| Durante o último ano, e no desempenho das suas funções, o trabalhador esteve sujeito a intimidações/perseguição/assédio                               | 5,1%  | 8,5%                    |
| Durante o último ano, e no desempenho das suas funções, o trabalhador esteve sujeito a assédio sexual indesejado                                      | 1,8%  | 3,9%                    |
| Durante o último ano, e no desempenho das suas funções, o trabalhador esteve sujeito a discriminação devido à idade                                   | 2,7%  | 3,1%                    |
| FATORES FÍSICOS   | UE27  | Hotelaria e Restauração |
| No trabalho, exposto a vibrações provocadas por instrumentos manuais, máquinas, etc.  | 24,2% | 11,6%                   |
| No trabalho, está exposto a ruídos tão fortes que tenha de levantar a voz para falar com as pessoas   | 30,1% | 29,0%                   |
| No trabalho, está exposto a altas temperaturas que fazem com que transpire mesmo que não esteja a trabalhar   | 24,9% | 38,6%                   |
| No trabalho, está exposto a baixas temperaturas quer seja no interior ou no exterior dos locais de trabalho   | 22,0% | 14,3%                   |
| No trabalho, está exposto a instalação de fumos, pó ou poeiras, etc.  | 19,1% | 11,7%                   |
| No trabalho, está exposto a Inalação de vapores, tais como solventes ou diluentes   | 11,2% | 4,2%                    |
| No trabalho, está exposto ao manuseamento ou ao contacto da pele com produtos ou substâncias químicas   | 14,5% | 9,9%                    |
| No trabalho, está exposto a radiação  | 4,6%  | 0,4%                    |
| No trabalho, está exposto ao contacto direto com materiais que podem transmitir doenças infecciosas, tais como desperdícios (lixo, fluídos corporais) | 9,2%  | 5,4%                    |
| O trabalho implica posições dolorosas ou fatigantes   | 45,5% | 51,3%                   |
| O trabalho implica transportar ou deslocar cargas pesadas   | 35,0% | 47,8%                   |
| O trabalho implica ficar de pé ou caminhar  | 72,9% | 93,0%                   |
| O trabalho implica movimentos repetitivos   | 62,3% | 77,3%                   |
| O trabalho implica o uso de roupa ou equipamento de proteção individual   | 34,0% | 26,8%                   |
| INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO  | UE27  | Hotelaria e Restauração |
| No trabalho, foi consultado (no último ano) sobre alterações na organização do trabalho e/ou sobre as condições de trabalho                           | 47,1% | 45,2%                   |
| No trabalho foi sujeito (no último ano) a uma avaliação formar do seu desempenho  | 40,0% | 30,0%                   |
| Está bem informado sobre os riscos de saúde e segurança resultantes do desempenho do seu trabalho   | 83,1% | 78,9%                   |
| No trabalho, foi consultado (no último ano) sobre alterações na organização do trabalho e/ou sobre as condições de trabalho                           | 47,1% | 45,2%                   |

| QUARTO INQUÉRITO EUROPEU SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO, 2005<br>SETOR: HOTELARIA E RESTAURAÇÃO                    |       |                         |
|--|-------|-------------------------|
| INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO   | UE27  | Hotelaria e Restauração |
| No trabalho foi sujeito (no último ano) a uma avaliação formar do seu desempenho                                   | 40,0% | 30,0%                   |
| Está bem informado sobre os riscos de saúde e segurança resultantes do desempenho do seu trabalho                  | 83,1% | 78,9%                   |
| SAÚDE  | UE27  | Hotelaria e Restauração |
| Considera que a saúde ou a segurança estão ameaçadas devido ao seu trabalho  | 28,6% | 26,8%                   |
| Considera que o seu trabalho afeta a sua saúde   | 35,4% | 33,2%                   |
| Nos últimos 12 meses sofreu de problemas de audição  | 7,2%  | 4,3%                    |
| Nos últimos 12 meses sofreu de problemas relacionados com a visão  | 7,8%  | 2,5%                    |
| Nos últimos 12 meses sofreu de problemas de pele   | 6,6%  | 5,9%                    |
| Nos últimos 12 meses sofreu de problemas /dores nas costas   | 24,7% | 22,3%                   |
| Nos últimos 12 meses sofreu de dores de cabeça   | 15,5% | 12,9%                   |
| Nos últimos 12 meses sofreu de dores de estômago   | 5,8%  | 5,0%                    |
| Nos últimos 12 meses sofreu de dores musculares nos ombros, pescoço e/ou nos membros inferiores                    | 22,8% | 20,4%                   |
| Nos últimos 12 meses sofreu de dificuldades respiratórias  | 4,7%  | 5,0%                    |
| Nos últimos 12 meses sofreu de doenças cardiovasculares (doenças do coração)                                       | 2,4%  | 1,1%                    |
| Nos últimos 12 meses sofreu de lesão (lesões)  | 9,7%  | 8,9%                    |
| Nos últimos 12 meses sofreu de stress relacionado com o trabalho   | 22,3% | 23,2%                   |
| Nos últimos 12 meses sofreu de fadiga geral  | 22,5% | 23,0%                   |
| Nos últimos 12 meses sofreu de insónias ou dificuldade em dormir no geral  | 8,7%  | 8,5%                    |
| Nos últimos 12 meses sofreu de alergias  | 4,0%  | 3,4%                    |
| Nos últimos 12 meses sofreu de ansiedade   | 7,8%  | 7,3%                    |
| Nos últimos 12 meses sofreu de irritabilidade  | 10,5% | 12,3%                   |
| Acha que poderá fazer o mesmo trabalho que faz hoje quando tiver 60 anos   | 58,2% | 42,3%                   |
| No último ano esteve ausente por problemas de saúde  | 22,9% | 18,9%                   |
| Número médio de dias ausente do trabalho por problemas de saúde  | 4.6   | 2.7                     |
| TRABALHO E VIDA FAMILIAR   | UE27  | Hotelaria e Restauração |
| De um modo geral, o horário de trabalho adapta-se aos seus compromissos familiares ou sociais fora do seu trabalho | 79,4% | 70,4%                   |
| Teve de trabalhar fora do horário de trabalho durante o seu tempo livre (fora do horário de trabalho)              | 22,1% | 20,4%                   |
| Tem de cuidar e educar os filhos todos os dias durante uma hora ou mais  | 28,8% | 24,4%                   |
| Tem de cozinhar e fazer tarefas domésticas   | 46,4% | 43,6%                   |
| SATISFAÇÃO NO TRABALHO   | UE27  | Hotelaria e Restauração |
| De um modo geral está satisfeito ou muito satisfeito com as condições de trabalho                                  | 82,3% | 75,6%                   |
| Concorda que pode perder o emprego nos próximos 6 meses  | 13,7% | 20,2%                   |
| Concorda que é bem pago pelo trabalho que faz  | 43,2% | 38,5%                   |
| Concorda que o seu trabalho oferece boas perspectivas de progressão na carreira                                    | 31,0% | 25,0%                   |
| ESTRUTURA DA FORÇA DE TRABALHO   | UE27  | Hotelaria e Restauração |
| Número de anos que trabalha na empresa ou organização (número médio de anos)                                       | 9.7   | 5.3                     |

| QUARTO INQUÉRITO EUROPEU SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO, 2005<br>SETOR: HOTELARIA E RESTAURAÇÃO             |       |                         |
|---|-------|-------------------------|
| HORÁRIO DE TRABALHO   | UE27  | Hotelaria e Restauração |
| Número médio de horas que normalmente trabalha por semana   | 38,6  | 39,1                    |
| Normalmente trabalha 5 dias por semana  | 66,5% | 33,1%                   |
| Trabalhadores com mais de um trabalho remunerado  | 6,2%  | 6,4%                    |
| Minutos por dia que habitualmente demora no percurso de casa para o trabalho e do trabalho para casa        | 41,6  | 32,4                    |
| Trabalhadores que trabalham mais de 10 horas por dia, mais de 5 vezes por mês (longas jornadas de trabalho) | 16,9% | 28,6%                   |
| Trabalham o mesmo número de horas todos os dias   | 58,4% | 49,5%                   |
| Trabalham o mesmo número de dias todas as semanas   | 74,0% | 67,9%                   |
| Trabalham com horários fixos de entrada e de saída  | 60,7% | 50,5%                   |
| Trabalham por turnos  | 17,3% | 29,9%                   |
| Trabalham com horários menos flexíveis  | 65,3% | 63,5%                   |

**Anexo 2. HIGHLIGHTS sobre as condições de trabalho em matéria de segurança e saúde no setor da hotelaria e restauração em Portugal, dez 1999 – jan 2000**

| QUARTO INQUÉRITO EUROPEU SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO, 2005<br>SETOR: HOTELARIA E RESTAURAÇÃO                              |                |                         |
|--|----------------|-------------------------|
|  | Total Economia | Hotelaria e Restauração |
| Distribuição dos trabalhadores, por setor de atividade económica   | 100%           | 6,5%                    |
| Distribuição dos trabalhadores não permanentes, por setor de atividade económica   | 100%           | 8,7%                    |
| Distribuição dos trabalhadores com funções inadequadas à formação académica, por setor de atividade económica                | 19,6%          | 17,3%                   |
| Distribuição dos trabalhadores segundo a frequência de ações de formação, por setor de atividade económica                   | 42,5%          | 27,5%                   |
| Distribuição dos trabalhadores sem autonomia no trabalho, na escolha dos momentos de pausa, por setor de atividade económica | 19,4%          | 12,9%                   |
| Distribuição dos trabalhadores sem autonomia no trabalho, na escolha do período de férias, por setor de atividade económica  | 21,9%          | 14,8%                   |
| Distribuição dos trabalhadores com flexibilidade horária, por setor de atividade económica                                   | 26,9%          | 35,4%                   |
| Distribuição dos trabalhadores segundo a mobilidade laboral – mudança de emprego, por setor de atividade económica           | 24,0%          | 32,5%                   |
| Distribuição dos trabalhadores segundo a mobilidade laboral – risco de desemprego, por setor de atividade económica          | 3,8%           | 1,5%                    |
| Distribuição dos trabalhadores segundo determinadas características do posto de trabalho, por setor de atividade económica   |                |                         |
| Situação no desempenho da profissão  |                |                         |
| Isolado  | 20,8%          | 16,4%                   |
| Só, com trabalhadores ao lado  | 35,4%          | 21,9%                   |
| Cooperação com colegas   | 43,3%          | 52,2%                   |
| Equipas de trabalho  | 21,0%          | 24,1%                   |
| Rotação de tarefas   | 43,7%          | 48,7%                   |
| Tipo de trabalho realizado habitualmente   |                |                         |
| Manual - artesanal   | 33,2%          | 40,1%                   |

| QUARTO INQUÉRITO EUROPEU SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO, 2005<br>SETOR: HOTELARIA E RESTAURAÇÃO   |                   |                            |
|---|-------------------|----------------------------|
|   | Total<br>Economia | Hotelaria e<br>Restauração |
| Manual - máquinas   | 26,9%             | 9,8%                       |
| Contacto com o público  | 43,6%             | 75,5%                      |
| Equipamentos informáticos   | 38,9%             | 25,4%                      |
| Controlo-supervisão de máquinas/trabalhos   | 12,0%             | 7,6%                       |
| Controlo de processos de fabrico  | 5,4%              | 2,9%                       |
| Formação de trabalhadores   | 6,5%              | 4,4%                       |
| Trabalho administrativo   | 31,6%             | 21,4%                      |
| Supervisão de outros trabalhadores  | 20,6 %            | 20,6%                      |
| Distribuição dos trabalhadores segundo os regimes de horário, por setor de atividade económica  |                   |                            |
| Normal rígido   | 66,0%             | 53,4%                      |
| Normal flexível   | 26,9%             | 35,4%                      |
| Turnos  | 6,9%              | 10,7%                      |
| Noturno   | 0,1%              | 0,5%                       |
| Distribuição dos trabalhadores segundo os escalões de horário semanal, por setor de atividade económica                                       |                   |                            |
| Menos de 25 horas   | 1,3%              | 1,0%                       |
| 25-39 horas   | 16,3%             | 8,6%                       |
| 40 horas  | 60,2%             | 34,9%                      |
| 41-49 horas   | 14,4%             | 22,6%                      |
| 50 ou mais horas  | 7,8%              | 32,9%                      |
| Distribuição dos trabalhadores segundo a realização de horas extraordinárias e de trabalho ao fim de semana, por setor de atividade económica |                   |                            |
| Horas extraordinárias   | 33,6%             | 33,3%                      |
| Trabalho ao fim de semana   | 29,1%             | 72,3%                      |
| Distribuição dos trabalhadores a tempo parcial, por setor de atividade económica  | 3,5%              | 5,3%                       |
| Distribuição dos trabalhadores segundo as condições de trabalho, por setor de atividade económica   |                   |                            |
| Condições ambientais  |                   |                            |
| Respirar produtos tóxicos ou nocivos  | 23,8%             | 20,2%                      |
| Ruídos fortes/agudos (exposição permanente)   | 10,7%             | 5,2%                       |
| Condições físicas   |                   |                            |
| Muito tempo em pé   | 44,5%             | 75,8%                      |
| Muito tempo noutra postura penosa   | 20,5%             | 11,6%                      |
| Frequentes deslocções a pé  | 18,9%             | 20,5%                      |
| Tarefas repetitivas e monótonas   | 18,9%             | 21,0%                      |
| Levantar/deslocar objetos pesados   | 18,4%             | 15,6%                      |
| Posições com risco de queda, esmagamento, afogamento  | 4,8%              | 1,6%                       |
| Vibrações   | 3,1%              | 0,9%                       |
| Outros esforços físicos extenuantes   | 3,1%              | 1,3%                       |
| Posturas extenuantes  | 2,5 %             | 0,8%                       |
| Exposição a riscos  |                   |                            |
| Ferimentos em máquinas  | 21,1%             | 10,3%                      |

| QUARTO INQUÉRITO EUROPEU SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO, 2005<br>SETOR: HOTELARIA E RESTAURAÇÃO  |                   |                            |
|--|-------------------|----------------------------|
|  | Total<br>Economia | Hotelaria e<br>Restauração |
| Ferimento com ferramentas de trabalho  | 17,4%             | 13,8%                      |
| Ser atingido pela projeção ou queda de materiais   | 11,8%             | 5,0%                       |
| Acidentes de circulação  | 10,2%             | 4,1%                       |
| Queimaduras  | 9,7%              | 33,1%                      |
| Quedas com consequências graves  | 8,7%              | 7,1%                       |
| Manipular/contactar produtos tóxicos   | 8,2%              | 6,2%                       |
| Eletrocussão   | 4,4%              | 5,2%                       |
| Manipular/contactar produtos explosivos  | 2,3%              | 1,1%                       |
| Contaminação por agentes biológicos  | 2,2%              | 2,9%                       |
| Radiações  | 1,4%              | 0,9 %                      |
| Distribuição dos trabalhadores segundo as lesões profissionais que provocaram ausências superiores a três dias, por setor de atividade económica                 |                   |                            |
| Acidentes de trabalho e de trajeto   |                   |                            |
| Total (> 3 dias)   | 51,2%             | 40,7%                      |
| 4-30 dias  | 28,0%             | 6,2%                       |
| > 30 dias  | 23,3%             | 34,5%                      |
| Doenças profissionais  |                   |                            |
| Total (> 3 dias)   | 31,6%             | 80,9%                      |
| 4-30 dias  | 15,3%             | 46,6%                      |
| > 30 dias  | 16,3%             | 34,4%                      |
| Distribuição dos trabalhadores segundo os serviços e equipamento de saúde, higiene e segurança existentes no local de trabalho, por setor de atividade económica |                   |                            |
| Serviços de medicina no trabalho   | 64,6%             | 69,7%                      |
| Exames médicos regulares 1 vez por ano   | 53,5%             | 78,1%                      |
| Serviços internos  | 33,0%             | 21,7%                      |
| Serviços externos  | 61,9%             | 78,3%                      |
| Serviços interempresas   | 5,0%              |                            |
| Serviços de higiene e segurança no trabalho  | 68,4%             | 75,3%                      |
| Serviços internos  | 68,7%             | 71,5%                      |
| Serviços externos  | 29,2%             | 28,3%                      |
| Serviços interempresas   | 2,2%              | 0,2%                       |
| Simulação para situações de emergência   | 19,9%             | 31,6%                      |
| Informação sobre riscos profissionais  | 53,2%             | 43,8%                      |
| Equipamento de proteção coletiva   | 84,9%             | 91,6%                      |
| Equipamento de proteção individual   |                   |                            |
| Dispõe e utiliza   | 29,5%             | 21,0%                      |
| Dispõe e não utiliza   | 6,1%              | 1,5%                       |
| Distribuição dos trabalhadores segundo a frequência do curso de higiene e saúde no trabalho, por setor de atividade económica                                    | 9,7%              | 10,0%                      |

## Anexo 3. Legislação Aplicável em Matéria de Segurança e Saúde no Trabalho

### 3.1. Legislação Internacional

- Convenção nº 155, de 22 de junho de 1981, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho.

### I.2. Diretivas Europeias

- **Diretiva-quadro relativa à segurança e saúde no trabalho**
  - Diretiva 89/391/CEE, de 12 de junho, diretiva-quadro relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.
- **Locais de trabalho, equipamento, sinalização, equipamento de proteção individual**
  - Diretiva 2009/104/CE, de 16 de setembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho no trabalho (2ª diretiva especial, na aceção do nº1 do artigo 16º da Diretiva 89/391/CEE).
  - Diretiva 1999/92/CE, de 16 de dezembro, relativa às prescrições mínimas destinadas a promover a melhoria da proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores suscetíveis de serem expostos a riscos derivados de atmosferas explosivas (15ª diretiva especial, na aceção do nº1 do artigo 16º da Diretiva 89/391/CEE).
  - Diretiva 92/58/CEE do Conselho, de 24 de junho, relativa às prescrições mínimas para a sinalização de segurança e/ou saúde no trabalho (9ª diretiva especial na aceção do nº1 do artigo 16º da Diretiva 89/391/CEE).
  - Diretiva 89/656/CEE do Conselho, de 30 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de proteção individual no trabalho (3ª diretiva especial, na aceção do nº1 do artigo 16º da Diretiva 89/391/CEE).
  - Diretiva 89/654/CEE do Conselho, de 30 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho (1ª diretiva especial, na aceção do nº1 do artigo 16º da Diretiva 89/391/CEE).
- **Exposição a agentes químicos e segurança química**
  - Diretiva 2009/161/UE da Comissão de 17 de dezembro, que estabelece uma terceira lista de valores-limite de exposição profissional indicativos para a aplicação da Diretiva 98/24/CE do Conselho e que altera a Diretiva 2000/39/CE.
  - Diretiva 2009/148/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 30 de novembro, relativa à proteção dos trabalhadores contra os riscos de exposição ao amianto durante o trabalho.
  - Diretiva 2006/15/CE da Comissão, de 7 de fevereiro, que estabelece uma segunda lista de valores limite de exposição profissional indicativos para execução da Diretiva 98/24/CE do Conselho e que altera as Diretivas 91/322/CEE e 2000/39/CE.
  - Diretiva 2004/37/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril, relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos

durante o trabalho (6ª diretiva especial nos termos do nº1 do artigo 16º da Diretiva 89/391/CEE do Conselho).

- Diretiva 2009/39/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de maio, relativa aos géneros alimentícios destinados a uma alimentação especial.
- Diretiva 98/24/CE, de 7 de abril, relativa à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos no trabalho (14ª diretiva especial na aceção do nº1 do artigo 16º da Diretiva 89/391/CEE).
- Diretiva 91/322/CEE da Comissão, de 29 de maio, relativa ao estabelecimento de valores limite com carácter indicativo por meio da aplicação da Diretiva 80/1107/CEE do Conselho relativa à proteção dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos, físicos e biológicos durante o trabalho.

➤ **Exposição a perigos físicos**

- Diretiva 2006/25/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de abril, relativa às prescrições mínimas de saúde e segurança em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos agentes físicos (radiação ótica artificial) (19ª diretiva especial na aceção do nº1 do artigo 16º da Diretiva 89/391/CEE).
- Diretiva 2004/40/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril, relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos agentes físicos (campos eletromagnéticos) (18ª diretiva especial na aceção do nº1 do artigo 16.o da Diretiva 89/391/CEE).
- Diretiva 2012/11/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de abril, que altera a Diretiva 2004/40/CE relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos agentes físicos (campos eletromagnéticos) (18ª Diretiva especial na aceção do artigo 16º, nº 1, da Diretiva 89/391/CEE)
- Diretiva 2003/10/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de fevereiro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos agentes físicos (ruído) (17ª diretiva especial na aceção do nº1 do artigo 16º da Diretiva 89/391/CEE).
- Diretiva 2002/44/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de junho, relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde respeitantes à exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos agentes físicos (vibrações) (16ª diretiva especial na aceção do nº1 do artigo 16º da Diretiva 89/391/CEE).
- Diretiva 96/29/Euratom do Conselho, de 13 de maio, que fixa as normas de segurança de base relativas à proteção sanitária da população e dos trabalhadores contra os perigos resultantes das radiações ionizantes.

➤ **Exposição a agentes biológicos**

- Diretiva 2000/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de setembro, relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes biológicos durante o trabalho (7ª diretiva especial nos termos do nº1 do artigo 16º da Directiva89/391/CEE).

➤ **Disposições relativas aos riscos inerentes à carga de trabalho, aos riscos ergonómicos e aos riscos psicossociais**



- Diretiva 90/270/CEE do Conselho, de 29 de maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor 5ª diretiva especial na aceção do nº1 do artigo 16º da Diretiva 89/391/CEE).
- Diretiva 90/269/CEE do Conselho, de 29 de maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes à movimentação manual de cargas que comportem riscos, nomeadamente dorso-lombares, para os trabalhadores (4ª diretiva especial na aceção do nº1 do artigo 16º da Diretiva 89/391/CEE).
- Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.
- **Disposições específicas do setor e relacionadas com os trabalhadores**
  - Diretiva 94/33/CE do Conselho, de 22 de junho, relativa à proteção dos jovens no trabalho.
  - Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (10ª diretiva especial na aceção do nº1 do artigo 16º da Diretiva 89/391/CEE).
  - Diretiva 91/383/CEE do Conselho, de 25 de junho, que completa a aplicação de medidas tendentes a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores que têm uma relação de trabalho a termo ou uma relação de trabalho temporário.
  - Diretiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de maio, relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.
  - Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro, relativa ao trabalho temporário.
  - Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
  - Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro, que altera a Diretiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.
  - Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia
    - Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão sobre representação dos trabalhadores.
  - Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

### 3.2. Principais diplomas legais no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho

➤ **Enquadramento legal da Segurança e Saúde no Trabalho**

- Decreto-Lei nº 441/91, de 14 de novembro, estabelece o regime jurídico do enquadramento da segurança, higiene e saúde no trabalho. Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 89/391/CEE, de 12 de junho, e simultaneamente, deu cumprimento às obrigações decorrentes da ratificação, pelo Estado Português, da Convenção n.º 155 da OIT. *Revogado.*
- Decreto-Lei nº 26/94, de 1 de fevereiro, estabelece o regime de organização e funcionamento das atividades de segurança, higiene e saúde no local de trabalho. *Revogado.*
- Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, de acordo com o previsto no artigo 284º do código do trabalho. *Revoga o Decreto-Lei nº 441/91, de 14 de novembro, revoga o Decreto-Lei nº 26/94, de 1 de fevereiro.*

➤ **Código do Trabalho**

- Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, aprova o código do trabalho, integra o direito às condições de trabalho no que respeita à segurança, higiene e saúde no trabalho – Artigo 8º. As matérias relacionadas com a segurança e a saúde no trabalho encontram-se reguladas, em especial, nos artigos 272º a 280º.
- Lei nº 35/2004 de 29 de julho, regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o código do trabalho
- Lei nº 105/2009, de 14 de setembro, regulamenta e altera o código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do código do trabalho.
- Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, procede à segunda alteração ao código do trabalho.

➤ **Organização do trabalho – regulamentação geral dos locais de trabalho**

- Decreto-Lei nº 347/93, de 1 de outubro, transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 89/654/CEE, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho.
- Portaria nº 987/93, de 6 de outubro, estabelece normas técnicas de execução do Decreto-Lei nº 347/93, de 1 de outubro.

➤ **Organização do trabalho – regulamentação geral dos equipamentos de trabalho**

- Decreto-Lei nº 330/93, de 25 de setembro, transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/269/CEE, do Conselho, de 29 de maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde na movimentação manual de cargas. *Alterado.*
- Decreto-Lei nº 331/93, de 25 de setembro, transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 89/655/CEE, do Conselho, de 30 de novembro de 1989, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho. *Alterado.*
- Decreto-lei nº 82/99, de 16 de março, estabelece as prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho. *Revogado.*
- Decreto-Lei nº 50/2005, de 25 de fevereiro, transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2001/45/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de junho, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho. *Revoga o Decreto-Lei n.º 82/99, de 16 de março.*

- Decreto-Lei nº 128/93, de 22 de abril, transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva do Conselho n.º 89/686/CEE, de 21 de dezembro, relativa aos equipamentos de proteção individual. Estabelece as exigências técnicas essenciais de segurança a observar pelos equipamentos de proteção individual.
- Portaria nº 1131/93, de 4 de novembro, estabelece as exigências essenciais relativas à saúde e segurança aplicáveis aos equipamentos de proteção individual.
- Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que procede à terceira alteração ao código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que procede à terceira alteração ao código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- Declaração de Retificação n.º 38/2012, de 23 de julho, que retifica a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.
- Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, que procede à quarta alteração ao código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- Decreto-Lei nº 348/93, de 1 de outubro, transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 89/656/CEE, do Conselho, de 30 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde dos trabalhadores na utilização pelos de equipamento de proteção individual.
- Portaria nº 988/93, de 6 de outubro, estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde dos trabalhadores na utilização de equipamento de proteção individual.
- Decreto-Lei nº 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, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.
- Portaria nº 989/93, de 6 de outubro, estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.
- **Organização do trabalho – regulamentação geral da sinalização de segurança**
- Decreto-Lei nº 141/95, de 14 de junho, transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 92/58/CEE, relativa às prescrições mínimas para a sinalização de segurança e saúde no trabalho.
- Portaria nº 1456-A/95, de 11 de dezembro, regulamenta as prescrições mínimas de colocação e utilização da sinalização de segurança e de saúde no trabalho. *Revoga a Portaria n.º 434/83, de 15 de abril.*
- **Organização do trabalho – regulamentação específica**
- Decreto-lei nº 243/86, de 20 de agosto, aprova o regulamento geral de higiene e segurança do trabalho nos estabelecimentos comerciais, de escritório e serviços.
- **Ruído e vibrações**
- Decreto-Lei nº 72/92, de 28 de abril, transpõe a Diretiva 86/188/CEE, relativa à proteção dos trabalhadores contra os riscos decorrentes da exposição ao ruído durante o trabalho
- Decreto Regulamentar nº 9/92, de 28 de abril, regulamenta o artigo 2º do Decreto-Lei nº 72/92, de 28 de abril.
- Decreto-Lei nº 292/2000, de 14 de novembro, aprova o regulamento geral do ruído – regime legal sobre a poluição sonora.

- Decreto-Lei nº 9/2007, de 17 de Janeiro, aprova o regulamento geral do ruído. *Revoga* o regime legal da poluição sonora, aprovado pelo Decreto-Lei nº 292/2000, de 14 de novembro.
- Decreto-Lei nº 278/2007, de 1 de agosto, altera o Decreto-Lei nº 9/2007, de 17 de janeiro, que aprova o regulamento geral do ruído.
- Decreto-Lei nº 146/2006, de 31 de julho, transpõe a Diretiva 2002/49/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de julho, relativo à avaliação e gestão do ruído ambiente.
- Decreto-Lei nº 182/2006, de 6 de setembro, transpõe a Diretiva 2003/10/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de fevereiro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos agentes físicos (ruído).
- Decreto-lei nº 46/2006, de 24 de fevereiro, transpõe a Diretiva nº 2002/44/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de junho, relativa às prescrições mínimas de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores em caso de exposição aos riscos devidos a agentes físicos (vibrações).
- **Proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra riscos resultantes da exposição a produtos perigosos durante o trabalho**
  - Decreto-lei nº 84/97, de 16 de abril, estabelece as prescrições mínimas de proteção da segurança e saúde dos trabalhadores contra os riscos de exposição a agentes biológicos durante o trabalho, que procedem à transposição para o direito interno das Diretivas n.º 90/679/CEE, do Conselho, de 26 de novembro, e 93/88/CEE, do Conselho, de 12 de outubro, e da Diretiva n.º 95/30/CE, da Comissão, de 30 de junho de 1995.
  - Portaria nº 405/98, de 11 de julho, apresenta a listagem dos agentes biológicos classificados nos grupos 2, 3 e 4.
  - Portaria nº 1036/98, de 15 de dezembro, altera a Portaria nº 405/98, de 11 de julho.
  - Portaria nº 1152/97, de 12 de novembro, aprova e regula a classificação, embalagem e rotulagem das preparações perigosas.
  - Decreto-Lei nº 82/2003, de 23 de abril, transpõe a Diretiva 1999/45/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 31 de maio, relativa à aproximação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas dos Estados Membros, respeitantes à classificação, embalagem e rotulagem de preparações perigosas, adaptada ao progresso técnico pela Diretiva 2001/60/CE, da Comissão, de 7 de agosto e, no que respeita às preparações perigosas, a Diretiva 2001/58/CE, da Comissão, de 27 de julho. *Revoga* a portaria nº 1152/97, de 23 de novembro.
- **Índice codificado de doenças profissionais – acidentes de trabalho**
  - Decreto-Lei nº 2/82, de 5 de janeiro, regulamenta a participação obrigatória dos casos de doença profissional.
  - Portaria nº 642/83, de 1 de julho, aprova o novo regulamento da Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais.
  - Decreto Regulamentar nº 33/93, de 15 de outubro, altera a constituição, competências e funcionamento da Comissão Nacional de Revisão da Lista das Doenças Profissionais.

- Decreto-Lei nº 160/99, de 11 de maio, aprova a lei orgânica do Centro Nacional de Proteção Contra os Riscos Profissionais.
- Decreto Regulamentar nº 5/2001, de 3 de maio, regulamenta a composição, competência e funcionamento da Comissão Nacional de Revisão da Lista das doenças Profissionais.
- Decreto Regulamentar nº 6/2001, de 5 de maio, aprova a lista de doenças profissionais e o respetivo índice codificado.
- Lei nº 100/97, de 13 de setembro, aprova o novo regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.
- Decreto-Lei nº 143/99, de 30 de abril, regulamenta a Lei nº 100/97, de 13 de setembro, no que respeita à reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho.
- Decreto-Lei nº 248/99, de 2 de julho, regulamenta a Lei nº 100/97, de 13 de setembro, relativamente à proteção das eventualidades de doenças profissionais.
- Decreto-lei nº 362/93, de 15 de outubro, regulamenta a participação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- Portaria nº 137/94, de 8 de março, apresenta o modelo de participação e mapas relativos a acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- Portaria nº 37/70, de 17 de janeiro, aprova as instruções para os primeiros socorros em acidentes pessoais produzidos por correntes elétricas.
- Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.
- Decreto Regulamentar nº 76/2007, de 17 de abril, aprova a lista de doenças profissionais.
- Decreto-Lei nº 352/2007, de 17 de abril, aprova a nova tabela de incapacidades por acidentes de trabalho e doenças profissionais.

➤ **Proteção contra incêndios**

- Portaria nº 1063/97, de 21 de outubro, aprova as medidas de segurança contra riscos de incêndio nos empreendimentos turísticos e estabelecimentos de restauração e bebidas. *Revogada.*
- Decreto-Lei nº 220/2008, de 12 de novembro, estabelece o regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios. Revoga a Portaria nº 1063/97, de 21 de outubro.
- Portaria nº 1532/2008, de 29 de dezembro, aprova o regulamento técnico de segurança contra incêndio em edifícios (SCIE).

➤ **Legislação específica do setor (hotelaria, restauração e bebidas)**

- Decreto-lei nº 167/97, de 4 de julho, aprova o regime jurídico da instalação e do funcionamento dos empreendimentos. *Revogado.*
- Decreto Regulamentar nº 36/97, de 24 de setembro, regulamenta os requisitos das instalações e do funcionamento dos estabelecimentos hoteleiros. *Revogado.*
- Decreto-lei nº 305/99, de 6 de agosto, altera o Decreto-lei nº 167/97, de 4 de julho. *Revogado.*
- Decreto-lei nº 16/99, de 18 de agosto, altera o Decreto Regulamentar nº 36/97, de 24 de setembro. *Revogado.*

- Decreto-Lei nº 168/97, de 4 de julho, aprova o regime jurídico da instalação e do funcionamento dos estabelecimentos de restauração e de bebidas. *Revogado.*
- Decreto Regulamentar nº 38/97, de 25 de setembro, regula os estabelecimentos de restauração e bebidas. *Revogado.*
- Decreto-Lei nº 57/2002, de 11 de março, altera o Decreto-Lei nº 168/97, de 4 de julho. *Revogado.*
- Decreto Regulamentar nº 4/99, de 1 de abril, altera o Decreto Regulamentar nº 38/97, de 25 de setembro. *Revogado.*
- Portaria nº 1068/97, de 23 de outubro, aprova os sinais normalizados dos empreendimentos turísticos, dos estabelecimentos de restauração e de bebidas.
- Decreto-lei nº 39/2008, de 7 de março, aprova o regime jurídico da instalação, exploração e funcionamento dos empreendimentos turísticos.
- Portaria nº 327/2008, de 28 de abril, aprova o sistema de classificação dos estabelecimentos hoteleiros, de aldeamentos turísticos e de apartamentos turísticos.
- Portaria nº 358/2009, de 6 de abril, estabelece os requisitos dos equipamentos de uso comum dos empreendimentos turísticos.
- Decreto-Lei nº 228/2009, de 14 de setembro, procede à primeira alteração ao Decreto-lei nº 39/2008, de 7 de março, que aprovou o regime jurídico da instalação, exploração e funcionamento dos empreendimentos turísticos.
- Decreto-lei nº 234/2007, de 19 de junho, aprova o novo regime de instalação e funcionamento dos estabelecimentos de restauração e bebidas e revoga o Decreto-Lei n.º 168/97, de 4 de julho.
- Decreto Regulamentar nº 20/2008, de 27 de novembro, estabelece os requisitos específicos relativos às instalações, funcionamento e regime de classificação de estabelecimentos de restauração ou de bebidas.
- Decreto-Lei nº 163/2006, de 8 de agosto, aprova o regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais, incluindo empreendimentos turísticos e estabelecimentos de restauração e bebidas.
- Decreto-Lei nº 48/2011, de 1 de abril, estabelece o regime de mera comunicação prévia da instalação e da modificação de estabelecimentos de restauração ou bebidas, de comércio de bens, de prestação de serviços ou de armazenagem.
- Portaria nº 215/2011, de 31 de maio, estabelece os requisitos específicos relativos a instalações, funcionamento e regime de classificação aplicáveis aos estabelecimentos de restauração ou bebidas, incluindo aos integrados em empreendimentos turísticos e às secções acessórias de restauração ou de bebidas instaladas em estabelecimentos comerciais com outra atividade.

#### **Anexo 4.** Estratégias e Orientações em matéria Segurança e Saúde no Trabalho

##### ➤ **Principais estratégias e orientações de organizações internacionais**



- Convenção nº 155 (adotada em 22 de junho de 1981) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) - Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho - enquadra do ponto de vista legal o trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.
- Estratégia Global para a Segurança e Saúde no Trabalho (2003), da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, da OIT (Convenção nº 187, 2006).
- Diretrizes para os Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (ILO-OSH 2001), da OIT.
- Plano de Ação Global para Saúde dos Trabalhadores 2008-2017, da Organização Mundial de Saúde.
- Estratégia para a Saúde no Trabalho, da Parceria da Dimensão Setentrional no âmbito da Saúde Pública e do Bem-Estar Social (NDPHS) (2007).
- Plano de Ação 2008, da NDPHS.
- Relatório de Progresso 2009, NDPHS.
- Propostas de ação resultantes da avaliação da NDPHS em 2008, NDPHS.
- Estratégia Ibero-Americana para a Segurança e Saúde no Trabalho, Organização Ibero-americana da Segurança Social (OISS).

➤ **Estratégias e orientações comunitárias**

- Estratégia Comunitária de Saúde e Segurança no Trabalho 2002-2006 .
- Estratégia Comunitária 2007-2012 para a Saúde e Segurança no Trabalho, “Melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho: estratégia comunitária para a saúde e segurança no trabalho 2007-2012”.
- Resolução do Conselho, de 25 de junho de 2007, sobre uma nova Estratégia Comunitária de Saúde e Segurança no Trabalho 2007-2012.
- Resolução do Parlamento Europeu, de 15 de janeiro de 2008 sobre a estratégia comunitária 2007-2012 para a Saúde e Segurança no Trabalho.
- Parecer do Comité das Regiões, de 28 de novembro de 2007, sobre a Estratégia Comunitária de Saúde e Segurança no Trabalho 2007-2012.
- Parecer do Comité Económico e Social Europeu, de 29 de maio de 2008, sobre a estratégia comunitária 2007-2012 em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho.
- Resolução sobre o papel do Comité dos Altos Responsáveis para a Inspeção do Trabalho na estratégia comunitária de Segurança e Saúde no trabalho 2007-2011.
- Estratégia Europeia em matéria de Saúde 2008-2013, “Livro Branco Juntos para a Saúde: uma abordagem estratégica para a EU (2008-2013)”.
- Papel da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) no âmbito da Estratégia Comunitária 2007-2012 para a Saúde e Segurança no Trabalho.

➤ **Portugal**

- Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2008-2012, Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

A regulamentação e a legislação (europeia e de países terceiros) relativa à Segurança e Saúde no Trabalho, ditam as obrigações legais a cumprir nesta matéria, e que devem ser aplicadas no local de trabalho. Esta legislação, é adotada pelos vários países que a transpõe para o direito interno de cada um, podendo ainda adotar normas mais ou menos exigentes em termos de segurança e saúde no trabalho. No entanto, para se conseguir obter melhorias ao nível das condições de trabalho e reduzir o número de acidentes e doenças profissionais, é necessário combinar a legislação e regulamentação com as orientações (documentos não vinculativos), que facilitam a aplicação das diretrizes, com descrição de boas práticas a aplicar nesta matéria, mas também através de instrumentos como o diálogo social, a sensibilização, a responsabilidade social das empresas, incentivos económicos, entre outros.

Desta forma, surgem estratégias e programas (comunitárias e de países terceiros, e de organizações internacionais) que estabelecem parâmetros e objetivos em matéria de segurança e saúde no trabalho, e que os países adotam com vista a responder às diretrizes e orientações internacionais e comunitárias, no sentido de promoverem e melhorarem a segurança e saúde no trabalho através da redução do número de acidentes e doenças profissionais.



O presente questionário enquadra-se no âmbito do projeto 'Segurança & Saúde no Trabalho – Canal HORECA', tem como objetivo, conhecer e avaliar as necessidades e interesses dos empresários do setor no que respeita às condições de segurança e saúde no trabalho definidas por diploma legal e de que modo, o atual enquadramento jurídico, responde às referidas necessidades e interesses das empresas do setor.

## I Caracterização da Empresa I

**A.** Qual é o setor de atividade da empresa?

- ☐ Alojamento. Qual é a tipologia? \_\_\_\_\_
- ☐ Estabelecimento de Restauração. Qual é a tipologia \_\_\_\_\_
- ☐ Estabelecimento de Bebidas. Qual é a tipologia? \_\_\_\_\_

**B.** Qual é o concelho onde desenvolve a sua atividade (no caso de operar em diversos concelhos, indique a localização da sede social da empresa)? \_\_\_\_\_

**C.** Em que ano a empresa iniciou atividade? \_\_\_\_\_

**D.** Qual é a dimensão da empresa (indique o número de empregados a tempo inteiro)?

- ☐ [ < 10 Empregados ]
- ☐ [ 10 – 19 Empregados ]
- ☐ [ 20 – 49 Empregados ]
- ☐ [ 50 – 250 Empregados ]
- ☐ [ > 250 Empregados ]

**E.** É associado da AHRESP – Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal?

- ☐ Sim. Desde que ano? \_\_\_\_\_

## I Segurança & Saúde no Trabalho I

**1.** Quais são as principais preocupações da sua empresa em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho e fatores de risco?

### Riscos Profissionais

- ☐ Acidentes no trabalho
- ☐ Substâncias perigosas
- ☐ Ruído e vibrações
- ☐ Quedas escorregões e tropeções
- ☐ Corte e golpes

### Riscos Psicossociais

- ☐ Stress/ pressão no trabalho
- ☐ Violência verbal e moral
- ☐ Intimidações/ assédio
- ☐ Preconceito/ discriminação
- ☐ Insegurança no trabalho

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Queimaduras e escaldões                                     | <input type="checkbox"/> Relações interpessoais (com colegas, supervisor, etc.)  |
| <input type="checkbox"/> Ambientes de Fumo   | <input type="checkbox"/> Cooperação/ apoio entre colegas e/ou supervisor         |
| <input type="checkbox"/> Temperaturas extremas                                       | <input type="checkbox"/> Elevada carga e ritmo de trabalho                       |
| <input type="checkbox"/> Gás comprimido utilizado em bebidas                         | <input type="checkbox"/> Horários irregulares e atípicos                         |
| <input type="checkbox"/> Trabalho fisicamente exigente                               | <input type="checkbox"/> Gestão, organização e ambiente de trabalho              |
| <input type="checkbox"/> Stresse relacionado com o trabalho                          | <input type="checkbox"/> Autonomia e controlo de trabalho                        |
| <input type="checkbox"/> Movimentação manual de cargas e Lesões Músculo-esqueléticas | <input type="checkbox"/> Emprego e condições de trabalho atípicas                |
| <input type="checkbox"/> Riscos de incêndio e explosão                               | <input type="checkbox"/> Equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e familiar |
| <input type="checkbox"/> Riscos ergonómicos  | <input type="checkbox"/> Ter de lidar com clientes difíceis                      |
| <input type="checkbox"/> Riscos elétricos  | <input type="checkbox"/> Outros. Quais?  |
|  | _____  |
| <input type="checkbox"/> Riscos biológicos   |  |
| <input type="checkbox"/> Outros. Quais? _____  |  |

2. Quais são as principais razões para abordar as questões associadas à Segurança e Saúde no Trabalho na sua empresa?

- ☐ Cumprimento das obrigações legais
- ☐ Solicitação dos trabalhadores ou dos seus representantes
- ☐ Requisitos específicos de clientes (ex., reconhecimento da empresa)
- ☐ Satisfação dos trabalhadores e combate ao absentismo
- ☐ Melhoria do desempenho operacional (ex., produtividade)
- ☐ Pressão da Inspeção do Trabalho
- ☐ Outras. Quais? \_\_\_\_\_

3. Quais são as principais dificuldades em lidar com as questões de Segurança e Saúde no Trabalho na sua empresa?

- ☐ Falta de recursos técnicos e financeiros
- ☐ Falta de conhecimento e competências internas
- ☐ Cultura da empresa (resistência à mudança)
- ☐ Falta de sensibilização na empresa
- ☐ Desinteresse das chefias pela temática
- ☐ Outras. Quais?

4. Qual é a importância que atribui às questões associadas à Segurança e Saúde no Trabalho?
- ☐ Nenhuma Importância
- ☐ Pouca Importância
- ☐ Muita Importância
5. A sua empresa tem um representante dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho?
- ☐ Sim      ☐ Não

## I Planeamento... Segurança & Saúde no Trabalho I

6. A sua empresa definiu uma política documentada, um sistema de gestão implementado, ou plano de ação para a Segurança e Saúde no Trabalho (compromisso e instrumentos de planeamento, gestão, implementação, medidas e procedimentos, monitorização e melhoria contínua da Segurança e Saúde no Trabalho)?
- ☐ Sim      ☐ Não
- 6.1. Se respondeu **Sim**, essa política reflete os princípios gerais da prevenção? [nomeadamente: (i) evitar os riscos; (ii) avaliar os riscos que não podem ser evitados; (iii) combater os riscos na origem; (iv) adaptar o trabalho ao Homem; (v) atender ao estado de evolução da técnica; (vi) organizar o trabalho; (vii) estabelecer a prioridade da proteção coletiva face à proteção individual; e (viii) facultar formação e informação aos trabalhadores]
- ☐ Sim      ☐ Não
- 6.2. Se respondeu **Sim**, essa política, sistema de gestão ou plano de ação para a Segurança e Saúde no Trabalho, teve algum impacto na sua empresa?
- ☐ Muito      ☐ Algum      ☐ Praticamente Nenhum
- 6.3. Se respondeu **Sim**, os objetivos dessa política, sistema de gestão ou plano de ação:
- ☐ Cumprem os requisitos legais e normativos em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho
- ☐ Integram a participação das diversas partes interessadas (ex., trabalhadores)
- ☐ Resultam da identificação do perigo, da avaliação e do controle de riscos
- ☐ São avaliados periodicamente e, se necessário, revistos e atualizados
- ☐ Outros. Quais? \_\_\_\_\_
- 6.4. Se respondeu **Não**, quais os motivos da ausência dessa política, sistema de gestão ou plano de ação?
- ☐ Não se reconhecem quaisquer vantagens/ benefícios
- ☐ Não se considera necessário tendo em conta os riscos da atividade
- ☐ Limitação de tempo disponível para desenvolver essa política
- ☐ Falta de recursos financeiros para desenvolver essa política
- ☐ Falta de especialistas e/ou técnicos com competência para tal
- ☐ Outros. Quais? \_\_\_\_\_

7. As questões relacionadas com a Segurança e Saúde no Trabalho são discutidas nas reuniões da empresa ao nível da gestão:

- ☐ Regularmente  
☐ Ocasionalmente  
☐ Não são discutidas

8. As questões associadas à Segurança e Saúde no Trabalho são discutidas com os trabalhadores da empresa, ou seus representantes (envolvimento, consulta e participação dos trabalhadores)?

- ☐ Sim ☐ Não. Porquê? \_\_\_\_\_

8.1. Se respondeu **Sim**, em que fases do processo?

- ☐ Planeamento  
☐ Implementação/ Avaliação  
☐ Monitorização  
☐ Todas as fases  
☐ Outros. Quais? \_\_\_\_\_

9. A empresa identifica e avalia previamente os principais perigos e riscos da atividade (avaliação de riscos), e para cada função/ tarefas em concreto?

- ☐ Sim ☐ Não. Porquê? \_\_\_\_\_

9.1. Se respondeu **Sim**, quais as medidas adotadas para minimizar e controlar esses riscos?

- ☐ Produz e comunica aos trabalhadores os manuais de normas  
☐ Informa os trabalhadores acerca dos riscos a que estão expostos  
☐ Evidencia, através de alertas/sinalização, os respetivos riscos  
☐ Promove a capacitação/formação dos trabalhadores  
☐ Adota processos e equipamentos de trabalho mais seguros  
☐ Efetua uma verificação e manutenção regular dos locais, e equipamentos de trabalho  
☐ Promove a utilização de equipamentos de proteção individual sempre que necessário  
☐ Outros. Quais? \_\_\_\_\_

## I Implementação... Segurança & Saúde no Trabalho I

10. Quem presta os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho na sua empresa?

- ☐ A própria empresa, através de um trabalhador designado  
☐ Recurso a empresas externas especializadas nesta área  
☐ Outros. Quem? \_\_\_\_\_

10.1. Se recorreu a empresas externas especializadas em Segurança e Saúde no Trabalho, responda às três questões seguintes (avaliação do peso dos custos de contexto nas empresas do Canal HORECA):

- A. Quantos trabalhadores tem a sua empresa? \_\_\_\_\_  
Quantos trabalhadores têm menos de 18 anos? \_\_\_\_\_  
Quantos trabalhadores têm mais de 50 anos? \_\_\_\_\_

- B. No serviço de Saúde no Trabalho, paga:

Anuidade...

☐ Sim    ☐ Não.    II Se respondeu **Sim**, qual é o custo? \_\_\_\_\_  
por Exame Médico...

☐ Sim    ☐ Não.    II Se respondeu **Sim**, qual é o custo? \_\_\_\_\_

- C. Quanto paga anualmente pelo serviço de Segurança no Trabalho? \_\_\_\_\_  
O valor que paga inclui a avaliação de riscos?    ☐ Sim    ☐ Não

11. Que tipo de serviços utiliza, quer sejam da empresa, ou contratados externamente?

- ☐ Médico do trabalho  
☐ Especialista em segurança no trabalho  
☐ Especialista ergonomia  
☐ Técnico de segurança e saúde no trabalho  
☐ Outros. Quais? \_\_\_\_\_

12. A empresa informa os trabalhadores sobre os riscos (gerais e riscos psicossociais) a que estão expostos e os seus efeitos para a segurança e saúde?

☐ Sim    ☐ Não. Porquê? \_\_\_\_\_

13. A empresa dispõe de um plano de ação (objetivos, metas e medidas específicas) para promover a Segurança e Saúde no Trabalho?

☐ Sim    ☐ Não. Porquê? \_\_\_\_\_

- 13.1. Se respondeu **Sim**, consulta, partilha e envolve os seus trabalhadores na elaboração, implementação e avaliação das medidas de promoção da Segurança e Saúde no Trabalho refletidas no plano de ação?

☐ Sim. De que modo? \_\_\_\_\_

☐ Não. Porquê? \_\_\_\_\_

14. A empresa, adota (ou já teve que adotar nos últimos anos) medidas específicas para lidar com os riscos psicossociais (fator relevante que implica diretamente a produtividade do trabalho)?

☐ Sim    ☐ Não. Porquê? \_\_\_\_\_

- 14.1. Se respondeu **Sim**, quais as medidas adotadas?

- ☐ Alterações na organização do trabalho  
☐ Remodelação da área de trabalho  
☐ Aconselhamento personalizado aos trabalhadores  
☐ Flexibilidade no horário de trabalho

- ☐ Implementação de procedimentos para resolução de conflitos
- ☐ Formação e capacitação dos trabalhadores
- ☐ Outras. Quais? \_\_\_\_\_

14.2. Considera que a adoção destas medidas foi eficaz?

- ☐ Muito eficaz
- ☐ Eficaz
- ☐ Pouco eficaz
- ☐ Nada eficaz

15. O seu estabelecimento toma medidas, se cada funcionário trabalhar durante muitas horas ou têm horários irregulares?

- ☐ Sim      ☐ Não. Porquê? \_\_\_\_\_

15.1. Que tipo de medidas? \_\_\_\_\_

16. Na sua opinião, comparado com as outras questões ligadas à Segurança e Saúde no Trabalho, é mais difícil lidar com os riscos psicossociais, menos difícil ou não há diferença?

- ☐ Mais difícil
- ☐ Menos difícil
- ☐ Não há diferença

17. Existe na sua empresa, uma organização da emergência (equipas de intervenção em matéria de primeiros socorros, combate a incêndio e evacuação)?

- ☐ Sim      ☐ Não. Porquê? \_\_\_\_\_

18. Das 35h de formação obrigatórias, quais as áreas de mais interesse para a sua empresa?

- ☐ Segurança Alimentar
- ☐ HACCP
- ☐ Higiene e Segurança no Trabalho
- ☐ Atendimento ao público
- ☐ Primeiros Socorros
- ☐ Combate a incêndios e evacuação das instalações
- ☐ Outras. Quais? \_\_\_\_\_

## I Monitorização... Segurança & Saúde no Trabalho I

19. Os locais de trabalho são verificados regularmente de modo a avaliar os riscos ou enquanto medida preventiva das condições de Segurança e Saúde no Trabalho?

- ☐ Sim      ☐ Não.

**20.** A avaliação de riscos ou a verificação dos locais de trabalho é realizada por quem?

- ☐ Própria empresa
- ☐ Empresa externa especializada
- ☐ Outra. Quem? \_\_\_\_\_

20.1. Normalmente ocorrem em que ocasiões?

- ☐ Sequência de alterações legais
- ☐ Sequência de alterações na organização de trabalho
- ☐ Sequência de pedidos/ queixas dos trabalhadores
- ☐ Regularmente, sem quaisquer causas associadas
- ☐ Outras. Quais? \_\_\_\_\_

**21.** Quais são as áreas objeto de avaliação ou verificações regulares?

- ☐ Equipamentos e ambiente de trabalho
- ☐ Forma de organização do trabalho
- ☐ Horários irregulares e longas jornadas de trabalho
- ☐ Relacionamento entre chefias e trabalhadores
- ☐ Outras. Quais \_\_\_\_\_

**22.** Quais das seguintes ações foram tomadas no seguimento das avaliações ou verificações?

- ☐ Mudanças de equipamento ou ambiente de trabalho
- ☐ Alterações na forma de organização do trabalho
- ☐ Alterações relativas aos horários de trabalho
- ☐ Nenhuma
- ☐ Outras. Quais \_\_\_\_\_

**23.** Existem motivos especiais para que as avaliações ou verificações não sejam realizadas regularmente?

- ☐ Inexistência de um profissional da especialidade
- ☐ Avaliações de risco são, por norma, caras e demoradas
- ☐ Obrigações legais sobre a avaliação de risco são muito complexas
- ☐ Outras. Quais \_\_\_\_\_

**24.** A sua empresa faz uma investigação e análise das causas dos acidentes, incidentes ou doença, ocorridos, no sentido de evitar que os mesmos voltem a ocorrer?

- ☐ Sim
- ☐ Não. Porquê? \_\_\_\_\_

**25.** A sua empresa analisa de forma regular as causas de absentismo/ ausência por acidente ou doença?

- ☐ Sim
- ☐ Não. Porquê? \_\_\_\_\_

25.1. Toma medidas de apoio ao regresso dos trabalhadores após longos períodos de ausência (baixa médica)?

☐ Sim ☐ Não. Porquê? \_\_\_\_\_

26. A empresa avalia regularmente a saúde dos trabalhadores, através do recurso a exames médicos?

☐ Sim ☐ Não. Porquê? \_\_\_\_\_

26.1. Que tipo de exames médicos considera mais adequados

\_\_\_\_\_

27. A Inspeção do Trabalho visitou este local nos últimos 3 anos a fim de verificar as condições de Segurança e Saúde no Trabalho?

☐ Sim ☐ Não.

27.1. Se respondeu **Sim**, foram detetadas inconformidades? ☐ Sim ☐ Não

27.2. Se respondeu **Sim**, De que tipo e em que áreas/situações?

\_\_\_\_\_

Que medidas foram tomadas para resolver as inconformidades detetadas?

\_\_\_\_\_

28. O seu estabelecimento recorre a alguma fonte de informação externa (empresa, consultor, organismos públicos, associações, inspeção do trabalho, etc.) no sentido de procurar informação sobre as questões de segurança e saúde no trabalho?

☐ Sim ☐ Não. Porquê? \_\_\_\_\_

28.1. Se Sim, essa informação foi útil e ajudou a resolver ou tomar medidas em situações de risco?

☐ Sim ☐ Não. Porquê? \_\_\_\_\_



