

TAREFA: OS DEVERES NA SEGURANÇA DO TRABALHO

COOPERAÇÃO (ALÍNEA D), ART.º 17º, LEI 102/2009.

"Cooperar ativamente na empresa, no estabelecimento ou no serviço para a melhoria do sistema de segurança e de saúde no trabalho."

O Agrupamento de Escolas da Nazaré, instituição onde exerço funções há 26 anos, tem cerca de 1300 indivíduos que trabalham, estudam e se movimentam pelo espaço escolar diariamente. São eles: pessoal docente, pessoal não docente e alunos. Todos os trabalhadores possuem competências/aptidões que os habilitam a desempenhar corretamente as tarefas que lhes são atribuídas. Cooperar ativamente na empresa, no estabelecimento ou no serviço para a melhoria do sistema de segurança e de saúde no trabalho é um dever do trabalhador e deve acontecer em todos os níveis de colaboradores da organização, de modo a que estejam todos informados e envolvidos no processo.

Os perigos no local de trabalho são muitos e diversificados. Para alguns, a natureza dos riscos e as medidas tomadas para os reduzir são bem compreendidos, outros são mais complexos e difíceis para um empregador gerir. O trabalhador pode e deve referir situações que podem ser consideradas de riscos para ele e/ou outros colaboradores da instituição.

Faço parte desta organização, tive e tenho oportunidade de cooperar para a melhoria do sistema de SST, propondo ideias, sugestões e melhorias de situações de risco. Sou assistente técnica, passo a maior parte do dia sentada em frente ao computador.

1 – Alguns dos fatores de risco identificados no local de trabalho com vista a melhorias são:

1.1 - Lesões musculoesqueléticas:

Depois de alguns anos, e devido a cadeiras e secretárias inadequadas, as lesões musculoesqueléticas começaram a ser um problema grave, afetando os membros superiores e as zonas cervicais. A situação foi sinalizada, com entregas de relatórios médicos, à Direção do Agrupamento e através do responsável pela SST, foram requisitadas verbas para comprar equipamentos adequados – cadeiras, secretarias, ratos ergonómicos, monitores com mais polegadas - acabando assim com as posições incorretas - músculos contraídos exercendo maior esforço mecânico sobre o corpo – melhorando consideravelmente as posturas de todas as funcionárias dos serviços administrativos.

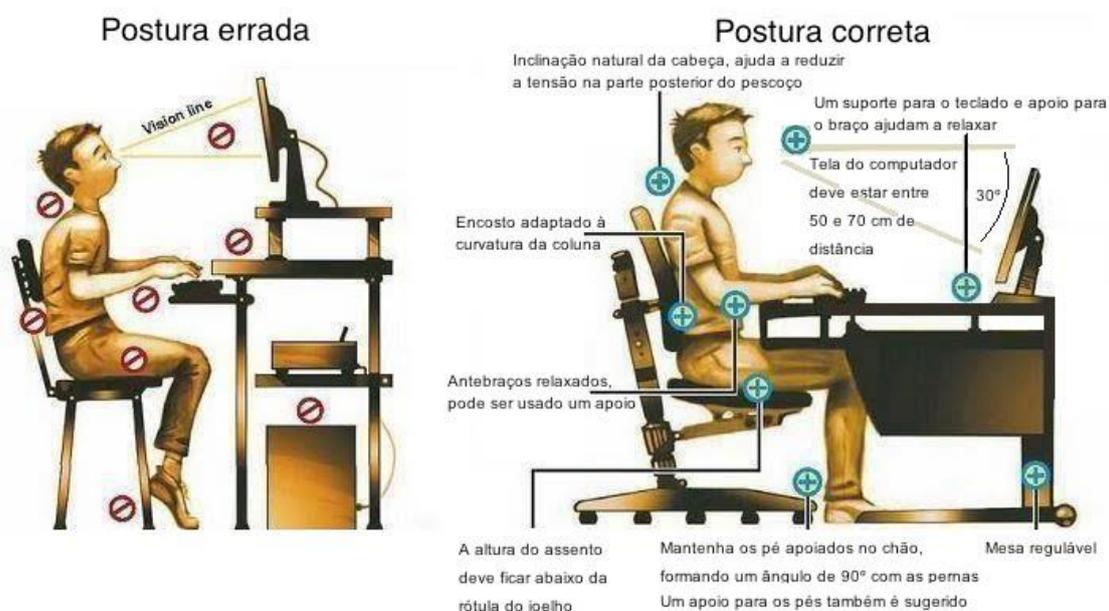


Figura 1 – Posturas errada – Correta – Secretária

1.2 – Conforto Térmico:

A manutenção de conforto térmico dos colaboradores, em conformidade com o tipo de atividade desenvolvida, contribui também para a saúde dos mesmos. Na secretaria não existia qualquer tipo de aquecimento/arrefecimento do ambiente. Trata-se de um edifício que data da década de 90 e não está adequado às necessidades térmicas atuais. No verão, as temperaturas no interior atingem os 35 ° C e no inverno caem para os 10-12°C. É uma área ampla e mesmo com vários aquecedores espalhados pela secretaria, as temperaturas mantinham-se extremamente baixas. O tipo de vestuário foi adaptado - luvas de lã, cachecóis e casacos, mantas para tapar as pernas, por força das condicionantes. O desempenho dos trabalhadores pode ser influenciado pelo stresse térmico provocado tanto pelo calor como pelo frio, também contribuem para uma performance mais reduzida. Por outro lado, a existência de relações de confiança e boas condições térmicas, são impulsionadoras de um desempenho mais eficaz. Quando, por diversos condicionalismos, não for possível ou conveniente modificar as condições de temperatura e humidade, deverão ser adotadas medidas tendentes a proteger os trabalhadores contra temperaturas prejudiciais, através de medidas técnicas localizadas ou meios de proteção individual. Para resolução do problema e uma vez que não era de todo possível adquirir sistema de ar condicionado por parte da instituição foi feito um esforço financeiro por parte das funcionárias. Cada uma adquiriu um pequeno aquecedor que colocou debaixo da

secretaria bem como ventoinhas para arrefecer o ambiente durante os meses de verão.

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

Quer a proteção coletiva, quer a proteção individual devem ser baseadas nos princípios da ergonomia.

A adaptação comportamental e cooperação consistiram em ações de rotinas diárias como a troca de roupa, a abertura de janelas e ligar o aquecedor individual ou a ventoinha de secretaria, de acordo com a estação do ano.



Figura 2 – Stresse Térmico em ambiente fechado – Trabalho secretária.

1.3– Stresse no Trabalho

O stresse relacionado com o trabalho é um problema para a empresa/instituição. O trabalho sob pressão constante ou pontual provoca a diminuição do desempenho e aumento de ausências. Pode ter efeitos psicológicos, físicos e sociais negativos e resultar em depressão esgotamento (Burnout), e, em casos extremos, até mesmo suicídio. Para além de problemas de saúde mental, os trabalhadores que sofrem de stresse prolongado podem vir a desenvolver problemas graves de saúde física, como doenças cardiovasculares ou afeções musculoesqueléticas.



A intensidade do trabalho, aspetos ligados à carga horária e de trabalho, com prazos constantes, abertura de plataforma de preenchimentos obrigatórios que visam

introduzir dados complexos. Algumas colegas entram em stresse quando existe um desequilíbrio entre o que se lhe exige e a sua capacidade para lidar com essas exigências. As funcionárias passaram a ter perturbações de sono, ansiedade, depressão, problemas nas relações familiares e sociais com necessidade de tratamento psicológico e psiquiátrico. A cooperação passou pela informação das situações descritas às chefias. A solução encontrada foi a contratação de novos trabalhadores e o alívio da carga de trabalho que era pedida às colegas. Redistribui – se as áreas de cada assistente técnica, permitindo assim a organização mais equitativa do volume de trabalho.

2 – Implementação da comunicação por parte dos trabalhadores, dos defeitos e avarias.

Assiste o direito aos/às trabalhadores/as e seus representantes de emitirem as propostas que considerarem necessárias tendo em vista a eliminação e minimização dos riscos profissionais numa perspectiva da melhoria contínua das condições de segurança e saúde na empresa. Podem exercer este direito sempre que acharem necessário e exigir o seu respeito, entroncando este direito no dever de cooperação com a entidade patronal para a melhoria das condições de SST nos locais de trabalho.



Os serviços de SST desenvolvem as atividades de segurança e de saúde dando cumprimento às obrigações do empregador neste domínio. A legislação configura a obrigatoriedade das empresas organizarem estes serviços, prevendo para o efeito diversas modalidades de organização destes serviços.

Os/as trabalhadores/as e os seus representantes têm o direito/dever de:

- Ser consultados sobre as questões de organização da avaliação de riscos e de designação dos responsáveis por essa tarefa;
- Participar na avaliação de riscos;
- Alertar os seus supervisores ou os empregadores para os riscos percecionados;
- Informar sobre as mudanças no local de trabalho;
- Ser informados sobre os riscos para a sua segurança e saúde e as medidas necessárias para eliminar ou reduzir esses riscos;

A participação dos trabalhadores é uma parte importante da gestão da saúde e da segurança. Os trabalhadores e os seus representantes dispõem de um conhecimento

e de uma experiência que lhes permite saber como se trabalha e em que medida a sua atividade os afeta.

A realização de inquéritos, sobre higiene e segurança no trabalho, aos colaboradores do Agrupamento de Escolas da Nazaré é fundamental. Após análise das respostas obtidas, traça-se um perfil da opinião dos mesmos em matéria de higiene e segurança no trabalho. A opinião, observações e sugestões destes trabalhadores são um contributo importante porque vão fornecer informações pertinentes sobre questões relacionadas com o posto de trabalho que ocupam. Vai também permitir elaborar material de formação à medida das necessidades e especificidades dos trabalhadores.

