



SEGURANÇA

60
anos



PRÊMIO
60
anos



RETROSPECTIVA

José Gandra do Amaral

FORMAR ↔ OPINIÃO

As mulheres não são iguais aos homens! Ponto!

CIBERSEGURANÇA

Jogos Olímpicos 2024
Quais os riscos em jogo?

SAÚDE MENTAL

O burnout não tem cura!

A POBREZA ENERGÉTICA

Um flagelo civilizacional!

PRÉMIO 60 ANOS

JOSÉ GANDRA DO AMARAL

30 de maio de 2024

Comecei pelo princípio – Técnico de Segurança no Trabalho, nível 3, isto pelo início dos anos 90.

As solicitações eram algumas – desde logo no setor da Construção Civil – as disponibilidades de quadros para o desempenho das diversas funções na área da Segurança no Trabalho, muito poucas.

Em escasso tempo, vi-me envolvido em diversos trabalhos, com base no pouco que tinha aprendido em ações de formação e nalguma – muito pouca – experiência que já detinha. Naqueles tempos, poucos quadros com formação e sobretudo experiência na Segurança no Trabalho existiam.

Entretanto, surge o Decreto-Lei n.º 155/95, de 1 de julho, que pela primeira vez em tempos relativamente mais recentes produziu um quadro legislativo, com caracterização de meios, obrigações e sobretudo responsabilidades, tendo como objetivo essencial a diminuição de acidentes de trabalho na Construção Civil – para o que seriam necessários diferentes níveis de exigência em matéria de segurança – e quem as implementasse e colaborasse na sua execução.

Diga-se aliás que esta realidade não era exclusiva de Portugal, e pese embora diferentes níveis de gravidade e de importância atribuída a esta questão, em diversos países mesmo europeus era grande o atraso legislativo e técnico nesta tão importante questão.

Terá sido aliás o elevado número de acidentes de trabalho – inclusivamente muito graves – que se verificava em muitos países, que conduziu a medidas legislativas que haveriam de



António Car



“O curso da minha vida profissional foi determinado pela experiência que fui ganhando nas obras – posso dizer sem receio de parecer exagerado ou presunçoso – centenas, de facto, em que ao longo de quase trinta anos exerci as funções de Coordenador de Segurança em Obra.

fazer o seu caminho, mas que sem dúvida colocaram a Segurança no Trabalho especificamente na Construção Civil como um objetivo de progresso social e de níveis de saúde que era necessário atingir.

Percebia-se na altura que não havia de facto quadros minimamente preparados, a própria formação era escassa. Ao mesmo tempo, a obrigatoriedade de Nomeação de Coordenadores de Segurança em Obra (CSO) pelos Donos de Obra – uma das principais grandes novidades no novo quadro legislativo – era considerada como relativa, dizia-se “se só há uma empresa, não é preciso Coordenação de Segurança” – e só havia, nesta interpretação uma empresa – o Empreiteiro Geral. Refira-se aliás que ainda hoje, muita gente, mesmo profissionais do setor, não tem a compreensão de que o termo “Coordenador” para definir uma função que em duas palavras tem de “promover e verificar “as condições de segurança em obra, quer dizer isso mesmo, isto é, alguém que tem obrigações, que tem um papel que pode ser muito importante na coordenação das atividades relativas à segurança, entre as diversas empresas presentes simultaneamente numa obra, sem pôr em causa relações contratuais – mormente entre Entidade Executante (vulgo Empreiteiro Geral) e Subempreiteiros.

Alguns anos depois, com todo um amadurecimento do setor da Construção Civil e Obras Públicas quanto às necessidades e às obrigações impostas pela legislação europeia, surge o Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro. Com toda a ação de divulgação, promoção e fiscalização das autoridades do setor da Segurança no Trabalho – desde logo em primeiro lugar a atual Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) – com o nascimento de novos interesses e interessados, as coisas alteraram-se significativamente e em termos qualitativos foi dado um enorme salto.

O curso da minha vida profissional foi determinado pela experiência que fui ganhando nas obras – posso dizer sem receio de parecer exagerado ou presunçoso – centenas, de facto, em que ao longo de quase trinta anos exerci as funções de Coordenador de Segurança em Obra.

Naturalmente que atingi o nível 5 então como Técnico Superior de Segurança no Trabalho, quando concluí a licenciatura em Engenharia de Segurança do Trabalho no ISEC-Instituto Superior de Educação e Ciências, um Instituto Politécnico, o que me conduziu à qualidade de Engenheiro Técnico de Segurança, conferindo-me um nível de qualificação importante e que contribuiu decisivamente para o meu desempenho, pese embora o facto de, felizmente, ao longo do tempo, a quantidade e diversidade de obras em que tive a possibilidade de exercer as funções de CSO, terem sido efetivamente o fator essencial para o meu recrutamento para as muitas coordenações que efetuei.

A diversidade das obras que acompanhei – desde a mais simples moradia até aos últimos túneis que se construíram em Lisboa, designadamente o Túnel do Marquês, o da Av. da Marechal Gomes da Costa e o Túnel do Rego (com exceção dos túneis do Metropolitano em que não tive ocasião de colaborar), antes daqueles que atualmente se estão felizmente a executar em Lisboa, relativos quer às necessidades impostas pela drenagem das águas pluviais quer ao crescimento do Metropolitano, passando pela Coordenação de diversos grandes edifícios na Zona da Parque Expo, de que é exemplo o edifício de S. Rafael –, foram-se transformando no meu verdadeiro cartão-de-visita, enquanto Coordenador de Segurança com experiência, conhecimento, responsabilidade, compreensão das dificuldades de diversos intervenientes num setor tão complexo quanto o da Construção Civil.

Foi neste caminho que fui proposto para a qualificação – através de avaliação por júri de doutorados universitários – de Professor Especialista de Segurança no Trabalho, condição cujo orgulho não enjeito, pese embora nunca ter tido tendência para deter qualquer ocupação de carácter mais ou menos permanente no domínio do ensino profissional, antes optando por participar como formador em muitas iniciativas de diversas entidades, procurando que outros adquirissem alguns dos conhecimentos que melhorassem o exercício dos seus desempenhos profissionais.

E, sem dúvida, porque a minha grande tendência e vontade sempre foi a de “andar nas obras”, o que aliás me permitiu ainda concretizar trabalhos que sei serem considerados significativos, como foram designadamente a elaboração em coautoria com o Eng.º Técnico José Manuel Delgado, companheiro em tantas fases decisivas do meu percurso profissional e muito especialmente neste domínio da produção de trabalhos técnicos da elaboração de 11 manuais temáticos (desde Andaimos, Equipamentos, Escavações e 8 outros temas), à data encomendados pela ACT. Estes manuais vieram posteriormente a serem editados e reeditados numa única Publicação – “Manual de Boas Práticas na Construção Civil – Segurança e Saúde no Trabalho”, desta feita por iniciativa da Cooptécnica Gustave Eiffel, que felizmente têm ainda hoje granjeado muito interesse como auxiliares práticos para muitos profissionais da Construção, que

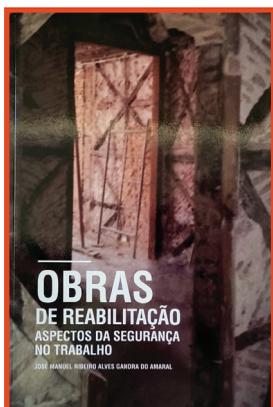


António Camilo ©

não apenas Técnicos de Segurança, mas engenheiros e mesmo Encarregados de Obra, função tão importante e por vezes não suficientemente valorizada na organização empresarial do Setor Empresarial da Construção.

Foi no curso desta atividade que fui eleito numa lista da Ordem dos Engenheiros Técnicos, como Vice-Presidente do Colégio de Engenharia de Segurança, cargo que desempenhei durante alguns anos evidentemente orgulhoso pelo reconhecimento profissional e técnico entre os pares que significou.

Porque foi uma experiência enriquecedora, e cujo resultado do trabalho que ali foi desenvolvido infelizmente não veio a ser suficientemente divulgado e muito menos objeto de implementação efetiva em tantas obras em que faria sentido, de acordo com a opinião das várias pessoas que nele colaboraram e de outras que tiveram acesso ao seu conteúdo, devo ainda lembrar que integrei a Comissão Técnica 193, no âmbito do IPQ-Instituto Português da Qualidade (integrando a Subcomissão 2 da referida Comissão) que elaborou esta norma, identificada como “Norma Portuguesa - Trabalhos em Altura - Equipamentos de Proteção Coletiva em Infraestruturas e Edifícios, que adquiriu a identificação de NP 4557, de 2017.



Todas estas iniciativas – mas em primeiro lugar a minha experiência profissional e a abordagem que sempre procurei manifestar de divulgar experiências com carácter formativo, frequentemente não me inibindo de criticar situações eventualmente passíveis de efetiva melhoria para os objetivos principais da Segurança no Trabalho da Construção Civil –, conduziram a que, ao longo destes vários anos, tivesse sido frequentemente convidado a participar em iniciativas públicas de divulgação, promoção e debate neste grande tema que tantos de nós temos servido e procurado desenvolver e dinamizar.

Porque este texto já vai longo, refiro apenas mais um trabalho que me satisfaz: a elaboração de um pequeno livro sobre “Obras de Reabilitação - Aspectos da Segurança no Trabalho”, que não constituindo de alguma forma um trabalho que possa ser classificado como um “manual”, foi no entanto o produto de muitas experiências em obras de reabilitação, realizadas sobretudo na Lisboa antiga, nomeadamente pombalina, em muitos casos numa fase em que no sector em geral a experiência neste sector específico não era muita; diversos e grandes profissionais se empenharam para desenvolver o que passou a ser o que hoje é – um componente da maior importância, técnica e económica – no grande setor da Construção Civil, que no nosso País subsiste e se valoriza, apesar de muitas contrariedades que se lhe vão colocando, aspeto que só por si daria para desenvolver muito sobre a realidade, as tendências e as formas que muitos de nós sabemos imprescindíveis para a continuação de um futuro importante e mesmo determinante para a sociedade – não apenas e o que já é de muito significado – para a nossa realidade económica.

Uma palavra última, insubstituível, para agradecimentos e reconhecimentos pela minha parte de ajudas e contributos de alguns grandes amigos e amigas, profissionais que, para tudo isto e muito mais que não cabe num texto destas características expor, foram só decisivos para o caminho feliz e compensador que percorri, nestas quase três décadas, que felizmente ainda vão continuando, quase a chegar aos 70 anos de idade.

Muito obrigado a Todos, muita Sorte e Sucesso Profissional por uma causa tão nobre quanto esta de lutar para diminuir o sofrimento de muitos que trabalham no nosso Setor da Construção Civil. 



C O N
C R E
T A



ARQUITETURA
CONSTRUÇÃO
ENGENHARIA
DESIGN

20-23 NOV
2024



Exponor
exhibitions



AEP

EM SIMULTÂNEO



ÍNDICE

RETROSPECTIVA	
Prémio 60 anos	2
ANGULO RETO	
Água mole em pedra dura... e dura... e dura... e dura!	9
FORMAR ↔ OPINIÃO	
As mulheres não são iguais aos homens! Ponto!	11
SECURITY	
Estado confuso	15
CIBERSEGURANÇA	
Quais os riscos em jogo?	18
SAÚDE OCUPACIONAL	
O trabalho como determinante de saúde em vez de determinante de doença (e de acidente)	21
LME / FRPS	
A relação entre a mente e o corpo	25
SAÚDE OCUPACIONAL	
O burnout não tem cura!	29
ABSENTISMO LABORAL	
Lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho	33
DOENÇAS PROFISSIONAIS	
Uma realidade visível?	37
TERMOS E CONCEITOS	
Monitorização do processo de gestão do risco	43
POBREZA ENERGÉTICA	
Um flagelo civilizacional!	47
FAZ-NOS PENSAR	
Livro verde de SST	51
ESPAÇO TRANSGRUA	
Riscos nas operações com camiões-grua . .	53
ESPAÇO CIFESP	
Vestuário de trabalho primavera / verão . .	57



REVISTA TRIMESTRAL
ANO LIX - Nº 268, MAIO E JUNHO DE 2024

Diretora: Isabel Santos

Redação: Lúcio Loureiro

Marketing e publicidade: geral@revistaseguranca.eu

Assinaturas: [clique aqui](#)



Propriedade e edição:
Maria Isabel Correia Saraiva dos Santos

ISSN: 0870-8908

N.º de registo na ERC: 100434

Sede, redação, administração e publicidade:

Rua Nossa Senhora do Socorro nº8-2º Esq.

2890-318 S. Francisco

geral@revistaseguranca.eu / www.revistaseguranca.eu

Conceção e paginação:

Diogo Lencastre (diogolencastre@gmail.com)

Fotografia:

António Camilo (minifoto@netcabo.pt)

Impressão e acabamento:

Europress Indústria Gráfica (geral@europress.pt)

Rua João Saraiva, 10-A - 1700-249 Lisboa

Preço de capa: 8,00 euros (IVA incluído)

www.revistaseguranca.eu

NOTA:

O Estatuto Editorial desta revista encontra-se na página da internet. Os artigos assinados, bem como as opiniões emitidas, são da inteira responsabilidade dos seus autores, podendo ser reproduzidos, no todo ou em parte, desde que sejam mencionados o nome, número e data da publicação e o autor do texto.

EDITORIAL

Caros Leitores

Cá estamos nós a enviar-vos a revista 268 que poderão levar para férias. Além das rubricas habituais, retomamos os artigos sobre Cibersegurança, na Saúde Ocupacional temos vários artigos sobre Lesões Músculo Esqueléticas, e ao tema “O Burnout não tem cura!”, na nossa área científica sobre Saúde Mental, com um artigo de Maria António Frásquilho (1ª parte), que acaba de lançar o seu mais recente livro “Burnout - Guia completo de Prevenção e Tratamento”, a não perder. A Pobreza Energética também é abordada neste número, e, uma reflexão/Faz-nos Pensar sobre o “Livro Verde”.

Nunca devemos esquecer que mesmo em férias a segurança é fundamental, seja na condução, na proteção das florestas, nas praias (este ano já ocorreram bastantes mortes, não queremos que esse número aumente) e na Segurança Infantil com as crianças em piscinas, ver recomendações em www.apsi.org.pt.

Também a Direção Geral de Saúde (DGS) www.dgs.pt tem importantes recomendações em várias áreas, a não perder.

E para os que ainda não vão de férias, também a prevenção na segurança e saúde no trabalho é fundamental, nunca esquecer que a segurança começa em nós.

Por tudo isto e mais, desejo-vos umas boas e merecidas férias, até setembro!

Isabel Santos

DIRETORA

CONSELHO CIENTÍFICO

- António Moreno Gómez (Universidade Extremadura)
- Alexandre Mosca (Fundação Osvaldo Cruz)
- António Vladimir Vieira, Fundacentro-ABHO
- Carla Viegas (ESTESL)
- Carlos Gomes de Oliveira (ISEC Lisboa)
- Carlos Rafael da Silva Oliveira (IPVC - Prometheus)
- Carolina de Freitas e Silva (Direito da Univ. Lusófona)
- Celeste Jacinto (FCT-UNL)
- Christina Oliveira (Universidade Porto)
- Cristina Madureira dos Reis (UTM Alto Douro)
- David Rosado (Academia Militar e Univ. Europeia)
- Dina Chagas (ISEC Lisboa)
- Emília Telo (ACT - PFN)
- Evaldo Valladão Pereira (Presidente da ABEST)
- Hélder José S. Simões (ETSCOimbra)
- Helder Silva (ULHT-ECEO)
- Isabel Nunes (FCT-UNL)
- Inmaculada Antequino Edo (Universidade Jaume I)
- João Guterres (ISLA Santarém)
- João Paulo Rodrigues (FCT - UCOIMBRA)
- João Rodrigues dos Santos (Univ. Europeia)
- João Santos Baptista (FEUP)
- José Carlos Sá (ESCE - IPVC)
- José Magalhães, (Universidade Autónoma de Lisboa)
- Manuel Tender (Escola Engª UMinho)
- Mariana Alves Pereira (ULHT)
- Marlene Ferreira Mendes (Universidade Lusófona)
- Miguel Corticeiro Neves
- Miguel Tato Diogo (FEUP)
- Mónica Teixeira (ISLA Santarém)
- Paulo Henriques dos Marques (Universidade Europeia Laureate International Universities)
- Pedro Carrana (ISEC)
- Pedro Ferreira (ISLA Santarém e ULHT)
- Rui Bettencourt Melo (FMH-UTL)
- Susana Viegas (ESTESL)
- Teresa Cotrim (FMH-UNL)
- ...



Healthy Workplaces Campaign 2023-2025

Campaign Guide



#EUhealthyworkplaces
www.healthy-workplaces.eu

ÁGUA MOLE EM PEDRA DURA... E DURA... E DURA... **E DURA!**

LUÍS DO NASCIMENTO LOPES
Vice-Presidente da FENEI/SINDEP

Cada vez mais vamos assistindo à introdução no léxico profissional da SST a termos como “Trabalho digital”, “Nómadas digitais”, “Trabalho remoto”, etc.

É um sinal dos tempos, impossível de negar e de barrar, uma consequência inevitável da velocidade “furiosa” da evolução da ciência e da tecnologia a que hoje se assiste.

Mas há que estar atento e não permitir que esta nova terminologia seja uma mera operação de semântica. Não basta mudar ou inventar palavras. Há que perceber que elas correspondem e definem novas situações, novas formas e novas relações de trabalho, que exigem novas abordagens, novas ferramentas e até mesmo novos agentes e intervenientes.

E esse cuidado é tanto mais necessário quanto os últimos decénios nos têm revelado como é mais fácil mudar palavras que resolver problemas. Todos sabemos como uma palavra “fofinha” pode esvaziar o peso legal e simbólico de um conceito e engalanar de “calor e fraternidade” relações em que só a força do enquadramento legal evita que se tornem tóxicas. Atente-se na facilidade e rapidez com que o termo “colaborador” tem vindo a substituir o termo “trabalhador”, em simultâneo com a tentativa mais ou menos velada de substituir uma relação jurídica solidamente estabelecida, por um conceito que nos remete imediatamente para a esfera do voluntariado. Não se espantem se um dia virem nas montras o “Código do Trabalho” a ser substituído pelo “Código da Colaboração”.

Tal como todos sabemos como substituir uma palavra em português por um termo em estrangeiro dá logo um ar pseudo-modernista, cosmopolita e muito chique. Por exemplo, em vez de despedimento cada vez mais se fala em “turn-over”. Para os trabalhadores despedidos não há quaisquer benefícios desta terminologia. Despedidos ou turnoverizados, o resultado é o mesmo e por certo não vão gastar parte do seu subsídio de desemprego a comprar um dicionário de inglês-português para perceberem melhor o que lhes sucedeu. Mas o empregador, esse, fica com fama de poliglota e uma imagem corporativa de modernismo. **E quem não prefere ser um “Chicago boy” a ser um “Rapaz da Arruda dos Vinhos”?**

Outra “técnica” muito “moderna” é a de substituir opções de gestão, claras e penalizadoras, por conceitos vagos e abstractos. Por exemplo, quando o empregador decide fechar uma empresa e transferi-la para outras geografias onde

“ Não há dia em que a comunicação social não refira uma ou mais vítimas mortais de acidentes em trabalho.

os salários são mais baixos, mesmo quando a empresa beneficiou de regalias fiscais para se instalar no local que agora abandona, a isso chamam, candidamente, deslocalização.

Enfim, por este caminho, se queremos acompanhar “a moda”, não tarda termos de incluir na equipa multidisciplinar da SST, para além dos técnicos de SHT, os médicos, enfermeiros e psicólogos do trabalho, também os linguistas do trabalho, com a função de descodificarem junto dos outros profissionais, o ambiente de trabalho e o enquadramento legal em que se movem.

Mas estamos a falar do futuro. E confesso que o que me preocupa e chega mesmo a espantar (se é que alguma coisa ainda me espanta após estar nesta área desde 1990) é a forma como para olharmos o futuro de frente aceitamos estar de costas voltadas para o passado e mesmo o presente.

Há que assentar os pés na terra e perceber que as situações que reclamam o maior número de vidas humanas no trabalho são as quedas em altura e os soterramentos. E é assim desde a Revolução Neolítica, há mais de 10.000 anos, quando ainda não havia colaboradores, nem turn-overs. E, lamentavelmente, não se consegue resolver isto com novas terminologias.

Que fazer? Primeiro há que não ter medo de revelar a realidade que temos, pois, só dela podemos partir para soluções. E aí começa o calvário. O imortal Eça de Queirós, em “A Relíquia” escreveu que “sobre a nudez crua da verdade, o manto diáfano da fantasia”. Hoje, se quisesse escrever sobre a realidade da situação da SST no país, é muito provável que Eça escrevesse “sobre a nudez crua da verdade, o manto opaco da ocultação”. Sim, porque para além do silêncio temos a dificuldade de acesso aos dados, à realidade da situação, em suma à verdade.

Não há dia em que a comunicação social não refira uma ou mais vítimas mortais de acidentes em trabalho. E, francamente, pouco me importa se são “acidentes de trabalho”, ou “acidentes no trabalho”. Legalmente há diferenças, mas, e isso devia ser o mais importante, num e noutro caso são pessoas cujas vidas foram ceifadas numa actividade em que eram supostas ganhar a vida e apenas ganharam a morte.

E enquanto não tivermos a noção clara da dimensão do problema, não teremos a noção da ineficácia das instituições que o deveriam combater, nem da irrelevância de algumas das soluções propostas, nem da impotência do técnico individualmente na resolução das situações cujas raízes o ultrapassam em muito.

Fiscalizar... coimar... contra-ordenar... sim, mas e que tal prevenir... formar... informar, já que é por aí que passa qualquer solução? E investigar, buscar soluções... A inexistência de um organismo estatal que produza investigação sistemática sobre os riscos profissionais, novos e tradicionais, aliada à pouca investigação disponibilizada oriunda das instituições do ensino superior que há anos oferecem licenciaturas, mestrados e doutoramentos quererá dizer que o nosso Estado deslocalizou essa investigação? Ou que os “carolas” que ainda se vão preocupando com isto arriscam ser arrastados por um turn-over?

E porque também me preocupo com os novos riscos deles falarei no próximo artigo.

Enfim, neste deserto de ideias resta-nos o oásis da nossa revista “segurança”, que, 60 anos depois, continua a trabalhar, recusando deslocalizar-se dos seus objectivos e sem nunca se despedir da luta. Obrigado, Revista Segurança! 

AS MULHERES **NÃO** SÃO IGUAIS AOS HOMENS! PONTO!

LEONOR CARMO
Coordenadora do Centro Qualifica do Algueirão

Esta ideia de que "as mulheres não são iguais aos homens" é um tema amplamente debatido em diversas esferas da sociedade e, quando abordado, gera algum desconforto por *ser repetitivo...*, mas já dizia a minha avó "água mole em pedra dura, tanto dá até que fura! Sendo a igualdade de direitos um objetivo fundamental a conquistar, para algumas sociedades *ditas* mais desenvolvidas, é crucial reconhecer que existem diferenças biológicas/hormonais inegáveis entre os sexos, que influenciam múltiplos aspetos da vida e do dia a dia. Estas diferenças não só impactam a saúde física e mental, mas também têm profundas implicações nas esferas pessoal, familiar e profissional. Além disso, questões sobre segurança física, emocional e psicológica são frequentemente negligenciadas, agravando ainda mais a desigualdade entre homens e mulheres.

Embora a busca pela igualdade de direitos e oportunidades deva ser incansável, é fundamental reconhecer e respeitar as diferenças biológicas e as implicações dessas diferenças na vida pessoal, familiar e profissional das mulheres, porque são realidades que necessitam de atenção e ação concretas.

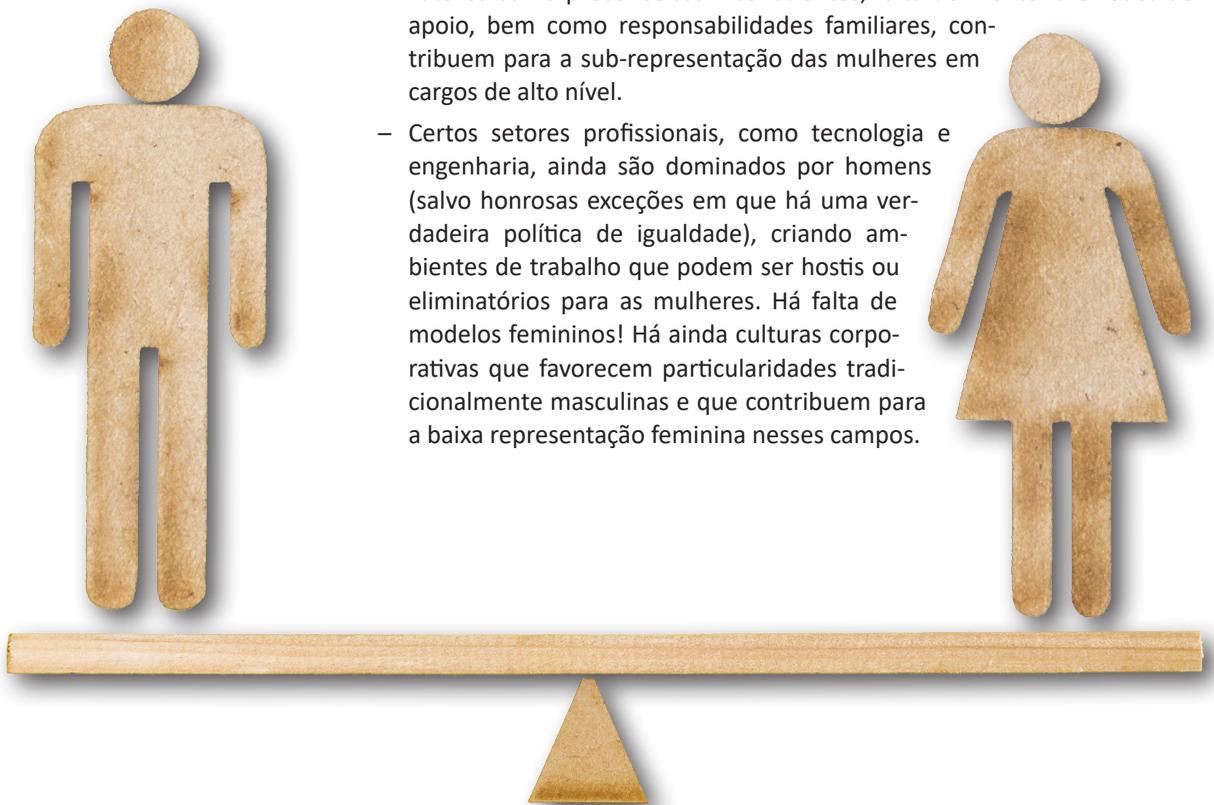
Aqui a minha "costela feminista" podia elencar por uma reflexão sobre a temática da desigualdade de forma generalista, que é um facto incontornável, ou como decidi fazer, apresentar um rol de dados que por vezes esquecemos e que fui recolhendo aqui e ali nos sites das entidades europeias que tutelam estas áreas.

Mais do que nunca, a verdade sobre a desigualdade não é um debate sobre a biologia, mas sobre as condições que são dadas às mulheres em todo o mundo, para se sentirem seguras não só em casa, mas essencialmente no local de trabalho.

“Questões sobre segurança física, emocional e psicológica são frequentemente negligenciadas, agravando ainda mais a desigualdade entre homens e mulheres.

Deixo-vos tópicos para reflexão. Sublinho que não é uma análise exaustiva, mas não vale a pena criar o ano da “Mulher Agricultora”, ou o da “Mulher Empreendedora”, se na realidade pouco mudou, ou pouco se fez a nível mundial para que mudasse. A segurança, conceptualmente falando, continua a ser “um bem” essencial, mas escasso, e apenas acessível a alguns privilegiados europeus (recordemos os países em guerra, ou com problemas meteorológicos cíclicos ou com a miséria social instalada, ou...):

- No âmbito pessoal e familiar, a falta de reconhecimento dessas diferenças resulta numa carga desigual de responsabilidades. Algumas (muitas) facetas e etnias das sociedades que constituem esta nossa des(Humanidade), ainda esperam que as mulheres desempenhem o papel principal no cuidado dos filhos e na manutenção do lar, mesmo quando elas também contribuem significativamente para o *incomig* familiar. Esta dupla jornada, *não assalariada* e pouco valorizada, não só esgota fisicamente as mulheres, como limita as suas oportunidades de crescimento pessoal e profissional.
- No ambiente de trabalho, a desigualdade é tangível. A disparidade salarial e a sub-representação das mulheres em cargos de liderança são indicadores claros de que o mercado de trabalho ainda não é um campo nivelado. Adicionalmente, a falta de flexibilidade no trabalho para “encaixar” as responsabilidades familiares contribui para a saída prematura de muitas mulheres do mercado de trabalho ou para a escolha de carreiras menos remuneradas, mas mais flexíveis, ou para a renúncia a constituir família ou ter filhos.
- Embora me cause incómodo, a metáfora do “teto de vidro” é amplamente usada para descrever a barreira invisível que impede as mulheres de alcançarem posições de liderança e tomada de decisão nas empresas. Fatores como preconceitos inconscientes, falta de mentoria e redes de apoio, bem como responsabilidades familiares, contribuem para a sub-representação das mulheres em cargos de alto nível.
- Certos setores profissionais, como tecnologia e engenharia, ainda são dominados por homens (salvo honrosas exceções em que há uma verdadeira política de igualdade), criando ambientes de trabalho que podem ser hostis ou eliminatórios para as mulheres. Há falta de modelos femininos! Há ainda culturas corporativas que favorecem particularidades tradicionalmente masculinas e que contribuem para a baixa representação feminina nesses campos.



- Os assédios (moral, sexual, intelectual...) são um problema generalizado que afeta mulheres em todas as indústrias. Por exemplo, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cerca de 35% das mulheres em todo o mundo já foram vítimas de assédio sexual no trabalho.
- Em setores altamente competitivos, como finanças e tecnologia, o assédio pode ser exacerbado (mais uma vez) pelas tais culturas corporativas que incentivam comportamentos agressivos e pouco colaborativos. Mulheres relatam sentir-se isoladas e sem apoio, com aumento de stress e ansiedade.
- Em campos tradicionalmente dominados por homens (embora se verifique uma grande diminuição desse domínio, principalmente na última década), como a engenharia e a construção, os assédios prevalecem frequentemente, dando espaço a uma cultura de masculinidade tóxica, onde o assédio é frequentemente minimizado ou ignorado.
- O assédio moral com o seu cortejo de violência e intimidação deveria estar no TOP 5 das preocupações com temáticas graves. Mulheres têm sido alvo ao longo dos anos, de comportamentos intimidatórios por parte de colegas ou superiores, que incluem muitas vezes gritos, ameaças e manipulação psicológica. Este tipo de abuso é particularmente comum (imaginem...) em ambientes de alta pressão, onde a competição é intensa (principalmente *no assalto* a lugares de chefia).
- No setor de saúde, por exemplo, as enfermeiras e auxiliares de enfermagem frequentemente enfrentam violência por parte de doentes e até mesmo de outros profissionais de saúde. A pressão constante e a carga emocional do trabalho agravam ainda mais esses riscos, levando a altos níveis de stress e *burnout*.
- E as professoras... não, não queiram que vá por aí...

E a lista é interminável, embora este espaço não...

Há que ver, analisar e encontrar soluções exequíveis e sobretudo uma cultura de “educação empresarial” e não olhar apenas para a combinação de assédio, violência, intimidação e desigualdade como um todo que cria um ambiente de trabalho tóxico que afeta profundamente a saúde mental das mulheres, porque isso já todos sabemos! A exposição constante a essas condições pode levar ao desenvolvimento de transtornos de saúde mental, como depressão, ansiedade e síndrome do pânico (também sabemos, mas não podemos fingir e deixar passar... ou afirmar estupidamente, que a trabalhadora “está/é histérica” ...).

O *burnout* é particularmente prevalente em setores que exigem alta dedicação e onde as mulheres enfrentam múltiplas pressões, tanto no trabalho quanto fora dele. A exaustão física e emocional resultante, pode levar a uma diminuição significativa na qualidade de vida, e à falta de percepção dando origem a acidentes graves!

Neste aspeto sou muito radical e intransigente: as empresas e organizações têm de adotar políticas de **tolerância zero em relação ao assédio e à violência no local de trabalho** (com igualdade de procedimentos para homens e mulheres, mas este artigo não era sobre a desigualdade masculina... porque é residual). Políticas claras, com procedimentos bem definidos para a denúncia e investigação de incidentes. **A transparência e a responsabilização** são fundamentais para garantir que as vítimas se sintam seguras ao denunciar abusos, sem medos!

Afinal, a segurança que queremos e em que cremos. É PARA TODOS! 

**A morte
por
afogamento
é silenciosa
e rápida.**

**Proteja
as suas
crianças.**



Ano após ano,
os afogamentos repetem-se,
continuando a ser a
2.ª causa de morte
acidental nas
crianças e jovens.

Onde quer que
exista água,
existe perigo,
seja numa piscina,
num tanque,
num poço,
numa banheira,
ou num rio.

Poucos segundos
podem mudar
o resto da vida,
e essas não são
as recordações
que se desejam
para o verão.

Saiba como agir em
www.apsi.org.pt

ESTADO CONFUSO

PAULO MACEDO
Professor Universidade Lusófona

A nossa convicção é a de que sempre vivemos num mundo incerto, talvez menos conscientes ao longo dos tempos dada a dificuldade de comunicações quando comparado com a instantaneidade comunicacional actual; mas a incerteza sempre nos acompanhou. Dito isto, também é nossa convicção de que actualmente vivemos num mundo mais perigoso ou pelo menos com potenciais consequências negativas mais devastadoras.

1. A segurança, em sentido lato, ao contrário do que alguns propagam – pelo menos no discurso –, nunca está garantida: não existe segurança absoluta, não existe risco zero. Diríamos mesmo que quando alguém afirma que “a segurança de x ou y está garantida” está a ter um discurso deceptivo; outra coisa seria dizer que se fez tudo quanto era aceitável, adequado e exequível para evitar que um dado evento possa ocorrer. As palavras importam sob pena de, em caso contrário, se perder a credibilidade e potencialmente aumentar a percepção de insegurança perante a realidade. Por mais improvável que seja a ocorrência de um determinado evento com potenciais consequências negativas, ele não é impossível de ocorrer. Aliás, é exactamente por esta razão que realizamos gestão e análise de riscos; resta-nos, portanto, fazer todos os possíveis para evitar que um incidente possa ocorrer.

Ciclicamente a percepção de insegurança reaparece nas primeiras páginas dos jornais, muitas vezes em função de um caso mais chocante, de um conjunto de situações que, embora possam não ser chocantes, polarizam a atenção ou, ainda, em função de outras razões mais ou menos pensadas para se atingirem objectivos de outra natureza que não a segurança pública. De qualquer forma, e tomando como referência o Relatório da Anual de Segurança Interna de 2023, é indubitável que há ligeiros crescimentos em várias das actividades criminosas, em particular em algumas que potenciam um sentimento de insegurança até pela proximidade com as vítimas, como seja o roubo na via pública ou mesmo a extorsão.

Provavelmente será uma boa oportunidade para correlacionar, onde possível, a geolocalização de tais incidentes com a geolocalização das câmaras de CCTV existentes e perceber-se a rentabilidade (ou não) de tais investimentos. É que, ao contrário do que alguém alegadamente afirmou, uma câmara de CCTV não substitui um agente de polícia e parece fácil perceber, na ocorrência de um roubo dentro do alcance de uma câmara

ou a mesma situação ao alcance de um grito de alarme para um agente de polícia próximo, qual das duas seria mais eficaz em termos da percepção de segurança do cidadão. Não é retórica, mas a prevenção é mais eficaz do que a perseguição.

Já agora conviria que a classe política, de uma vez por todas, esclareça o que entende por “colocar mais polícias na rua”, expressão repetida no início de todos os novos governos mas aparentemente com pouca tradução na prática. É que a utilização desta expressão não implica apenas a substituição de agentes de polícia por funcionários públicos que se possam encarregar das tarefas administrativas que absorvem os primeiros, mas também pode (e deve, na nossa modesta opinião) implicar uma alteração no modelo de policiamento. Mas obviamente que ninguém quer ter esta discussão; é preferível utilizar maquilhagem a realizar uma cirurgia.

Portugal necessita de um modelo de segurança (na nossa opinião, nacional) para o século XXI, abandonando conceitos e práticas desajustadas e até incoerentes, mas mantendo o que é eficaz, eficiente, racional e exequível e recusando, nesta discussão, a endogamia que caracteriza diversas instituições e que é, ela própria, inibidora de novas soluções, quiçá de um novo modelo. A endogamia é a garantia do imobilismo, do conservadorismo no seu aspecto mais negativo, da pequena importância de quem se senta à mesa e ainda dos processos de groupthink, sendo que estes funcionam em processo de realimentação e, portanto, ... não saímos do sítio.

2. Um breve apontamento sobre a substituição dos aviões F-16 da Força Aérea Portuguesa.

Durante o mês de Maio, o semanário “Expresso” noticiava que o Chefe de Estado-Maior da Força Aérea terá justificado a necessidade de Portugal se dever preparar para adquirir aviões de caça de 5ª geração Lockheed Martin F-35 para substituir os actuais F-16 da Força Aérea (FA).

Entre as justificações adiantadas sobressai o facto dos parceiros do programa F-16 (Bélgica, Dinamarca, Países Baixos e Noruega) estarem a fazer a transição para tal avião, o que a curto prazo aponta para um aumento de custos para a manutenção dos nossos F-16 dado que aqueles países deixam de necessitar de fazer manutenção em tais aparelhos e, portanto, deixam de existir aquisições de sobresselentes em conjunto; o tempo de vida operacional dos nossos aviões – cerca de 30 anos, podendo ir aos 40 anos se se tomar em conta os 8 a 10 anos que alegadamente medeiam entre a formalização da vontade de aquisição e a efectiva entrega do primeiro avião; e, por fim, a perda de capacidade operacional para nos mantermos na linha da frente conjuntamente com os nossos aliados.

Se as justificações são inatacáveis sobre a necessidade de substituírmos os F-16, já a opção pela plataforma do programa mais caro de sempre poderá levantar algumas dúvidas desde logo ao nível de custos – o custo de hora de voo de um F-16 é de cerca de US\$ 22.000, o de um F-35A é de cerca de US\$ 33.000, a manutenção de um F-35, dadas as suas características de quase-invisibilidade, é naturalmente mais cara e mais demorada e é expectável que, sendo uma plataforma que os Estados Unidos prevêem utilizar até 2088, os custos das actualizações sejam assustadores – e da posterior sustentação de tal plataforma considerada o melhor avião multitarefa existente na actualidade tendo em conta a variedade de missões que pode completar; ou seja, se os custos da manutenção do F-16 subirão em função de estarmos sozinhos na aquisição de sobresselentes,

os custos da nova plataforma, na perspectiva de um leigo, parecem astronómicos.

Embora a linha europeia pareça privilegiar a aquisição do F-35, pelo menos dois países não parecem seguir a mesma estratégia, designadamente a Suécia e a França.

A Suécia estará também a desenvolver um avião de 5ª geração designado como FS 2020 (Flygsystem 2020), razão que poderá fundamentar a sua falta de interesse no F-35.

A França, por sua vez, não parece interessada em fazer parte do programa F-35, o que poderá ter a ver com dois motivos principais: o primeiro relacionado com o desenvolvimento do designado SuperRafale ou Rafale F5 com que a França tenta bater a concorrência reganhando os clientes que perdeu para o F-35; o segundo, relacionado com o programa do New Generation Fighter (consórcio entre a França e a Alemanha, em 2017, em 2019 depois de algumas vicissitudes entrou a Espanha e, perspectiva-se a entrada da Bélgica em 2025), o qual tem como objectivo um avião de 6ª geração para substituir os Rafale franceses, os Typhoons alemães e os F-18 espanhóis, para entrar em serviço por volta de 2045. E, já agora, porquê que Portugal não entra em tais consórcios de desenvolvimento de novas plataformas? Não seria extremamente benéfico para a indústria portuguesa? Ou continuamos a preferir o “orgulhosamente sós”?

Indubitável é a necessidade de substituir os F-16. Mas pelo F-35? Todos nós queremos que o nosso país possa ombrear com os seus parceiros, mas não parece que possamos adquirir um Ferrari só porque os nossos vizinhos o têm.

Outros constrangimentos

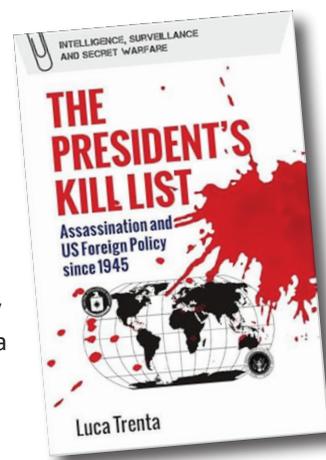
Diríamos que Portugal teria que resolver em primeira instância a falta de pilotos que já em 2024 foi apontada como uma lacuna grave na FA – em Novembro de 2023, a Força Aérea só teria 58% dos pilotos (258) que o quadro previa (434) – e seguidamente ter orçamento para poder voar e não estar como esteve no passado recente (2021) a pedir autorização ao governo para despesa adicional com vista a necessidades logísticas.

Cremos que a aquisição de novas plataformas pode também ser um importante factor de motivação para atracção de potenciais novos pilotos para a FA, bem como para a manutenção dos actuais, evitando a sua saída para as companhias aéreas.

3. Duas leituras

Aconselhamos a leitura da entrevista ao Dr. Jorge de Carvalho, antigo responsável pelo SIED, publicada pelo Diário de Notícias em 24 de Maio de 2024, pelo desassombro, objectividade e esclarecida que é.

E porque se aproximam as férias sugerimos a leitura do livro “The President’s Kill List: Assassination and US Foreign Policy since 1945” de Luca Trenta, disponível na Amazon.com 



JOGOS OLÍMPICOS DE 2024

QUAIS OS RISCOS EM JOGO?

BRUNO CASTRO

Fundador & CEO da VisionWare. Especialista em
Cibersegurança e Investigação Forense



visionware

A tentação de perturbar os Jogos Olímpicos de 2024 em Paris, será sem dúvida, imensa para a comunidade cibercriminosa, que vai desde cibercriminosos à procura de sua oportunidade de “ganhar dinheiro fácil”, passando por hacktivistas a querer impor uma ideologia, até a intervenientes estatais com interesses geopolíticos de toda a espécie. Impõem-se a questão: que ameaças e riscos cibernéticos a França enfrentará durante os Jogos de Paris e se realmente estará preparada para um tsunami cibernético que se aproxima rapidamente das suas fronteiras digitais?

Um dos principais riscos está naturalmente relacionado com as atuais tensões geopolíticas e as suas implicações no evento mundial dos Jogos Olímpicos em Paris, cuja possibilidade de disrupção cibernética não pode ser ignorada - sendo o pior cenário, a coordenação entre um ciberataque e um ataque físico que traria certamente um impacto de larga escala em Paris.

Tal como observado nas edições anteriores dos Jogos Olímpicos, o contexto geopolítico tem um impacto enorme no cenário de ciberameaças, nomeadamente, pelo potencial inerente a este grande evento para conduzir operações, que vão muito além das questões desportivas. Tendo em conta a proibição de entrada na competição da Rússia e da Bielorrússia nos Jogos de Paris de 2024, devido à suspensão do Comité Olímpico Russo, uma vez que este colocou sob a sua autoridade várias organizações desportivas de quatro regiões ocupadas da Ucrânia, é altamente provável que os Jogos sejam alvo de operações cibernéticas russas e/ou bielorrussas como medida de retaliação para minar a reputação de França. Em simultâneo, grupos cibercriminosos russos, supostamente categorizados como *hacktivistas* cibernéticos podem também tirar partido da cobertura mediática dos Jogos para promover narrativas de propaganda como uma contribuição para o esforço russo de minar a França. Estas operações consistem principalmente em ciberataques DDoS (Distributed Denial of Service) sobre organizações ou instituições de relevo que permitam, utilizando o sucesso dos ciberataques desenvolvidos, como meio para transmitir mensagens políticas.

Outra ameaça que estará certamente incluída na estratégia de ciberdefesa está relacionado com a espionagem individual para fins de inteligência. Os Jogos atraem personalidades de destaque, desde atletas famosos, CEO's a diplomatas e inúmeras personalidades políticas - ora, temos reunidos num só espaço, os

“Em edições anteriores dos Jogos Olímpicos foi salientada a recorrência de ciberameaças que afetam este tipo de eventos e, infelizmente, os Jogos Olímpicos de Paris em 2024 certamente não serão a exceção.



alvos preferidos dos serviços de inteligência que procuram informações estratégicas que possam vir a criar vantagem geopolítica nos conflitos mundiais da atualidade. Ao mesmo tempo, estas campanhas de ciberespionagem também podem tirar partido da atenção concentrada nas ameaças mais visíveis durante os Jogos para permanecerem “fora do radar” e assim comprometerem alvos mais críticos. Discreta por natureza, é pouco provável que este tipo de operação tenha impacto imediato durante o evento, contudo e ainda assim, pode resultar em consequências a médio e longo prazo.

Uma outra ameaça a ter em conta, e esta é preponderante para os cibercriminosos, são as campanhas massivas de ciberataques com objetivos financeiros, desde scams através de websites falsos, *phishing* com oferta de “última hora” e até com o envolvimento de ações de engenharia social através de chamadas telefônicas enganadoras para suportar o *scam*. Os temas mais recorrentes para este tipo de ameaças serão certamente em torno de apostas, bilhetes para entrada e viagens servindo-se de diferentes técnicas para roubar credenciais ou dados para posteriormente serem monitorizados, seja através da venda das informações roubadas ou de extorsão de dinheiro às próprias vítimas.

Em edições anteriores dos Jogos Olímpicos foi salientada a recorrência de ciberameaças que afetam este tipo de eventos e, infelizmente, os Jogos Olímpicos de Paris em 2024 certamente não serão a exceção – são um alvo de eleição preferencial para os principais intervenientes do cibercrime dispostos a atacar a reputação da França, como nação por si só mas também como membro da NATO, colocando em causa a sua capacidade de defesa, a recolher informações estratégicas, e a explorar vulnerabilidades para obter benefícios financeiros.

Sabe-se que a agência francesa de cibersegurança (ANSSI), juntamente com o governo, têm-se preparado em grande medida para todas as implicações inerentes à organização deste evento mundial, com particular atenção nos últimos dois anos, ao realizar por exemplo, diversos simulacros cibernéticos, ao aumentar também a sensibilização para os riscos em larga escala e ao tomar medidas preventivas para proteção de todas as entidades que estarão envolvidas nos Jogos, incluindo, as infraestruturas críticas como energia e transportes. Resta apenas saber se todos os esforços serão suficientes para evitar o tsunami cibernético que se avizinha. **S**



A EU-OSHA convida à apresentação de candidaturas à **16.ª edição dos Prémios de Boas Práticas em segurança e saúde no trabalho**. Realizado no âmbito da campanha de 2023-2025 subordinada ao tema «**Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis — Trabalhar com segurança e saúde na era digital**», o concurso visa reconhecer organizações que contribuem de forma excecional e inovadora para a segurança e a saúde, através da prevenção dos riscos associados à transformação digital no local de trabalho.

O TRABALHO COMO DETERMINANTE DE SAÚDE EM VEZ DE DETERMINANTE DE DOENÇA (E DE ACIDENTE)

ANTÓNIO SOUSA-UVA
Médico do trabalho, Imunoalergologista
e Professor Catedrático

(continuação do número anterior)

3. O binómio trabalhador(a)/trabalho

O centro de intervenção da Medicina do Trabalho e da Segurança, Higiene e Saúde dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho (SHSTLT), incluindo, para além da Segurança do Trabalho e da Higiene do Trabalho, a Medicina do Trabalho, a Psicologia do Trabalho, a Enfermagem do Trabalho ou a Sociologia do Trabalho e a Ergonomia, entre outras, está na atividade de trabalho e nas suas condicionantes. Essa interação entre os múltiplos elementos que constituem as situações de trabalho e a atividade do trabalhador é, quase sempre, complexa e daí a justificação da necessidade do concurso de tantas (e tão diversas) áreas científicas e/ou disciplinares para a gestão desses riscos. E mesmo assim, essencialmente ligadas às abordagens dos aspetos “negativos” que o trabalho pode comportar para a saúde de quem trabalha, já que nos aspetos “positivos” poderíamos acrescentar outras tantas áreas.

Aqueles aspetos negativos estão ainda muito para além da ocorrência dos acidentes de trabalho, abrangendo um importante leque de situações que, para além das doenças profissionais e das doenças relacionadas (e agravadas) pelo trabalho, abrangem ainda inúmeros aspetos relativos a ligações incompletamente conhecidas (por exemplo a exposição a novas substâncias químicas ou as potenciais repercussões na saúde de novos métodos de trabalho de que o teletrabalho é apenas mais um exemplo) e, ainda, aspetos incompletamente definidos como as algias (por exemplo as cefaleias, as raquialgias ou as lombalgias), ou a fadiga ou a carga de trabalho (“workload”).

A abordagem mais prevalente é, todavia, uma abordagem centrada nos “fatores de risco de natureza profissional” (ou “perigos”) que catalisa, de facto, a nossa atenção. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2014), em cada 15 segundos um trabalhador morre por acidente de trabalho ou “doença ligada ao trabalho” e 160 são vítimas sem desfecho mortal. Tal representa uma estimativa de um total de cerca de 6.300 pessoas mortas por dia ou 2,3 milhões por ano. A OIT estima que tal represente, para além dos custos intangíveis, cerca de 4% do Produto Interno Bruto (PIB).

Nas relações entre o trabalho e a saúde(doença) são, como se referiu, sistematicamente esquecidos os aspetos “positivos” que o trabalho, em termos de

satisfação, bem-estar e realização pessoal, pode ter. De facto, o trabalho pode ser um factor promotor de saúde, contribuindo para tal o compromisso das empresas e dos trabalhadores, designadamente, nos seguintes aspetos (Sousa-Uva e Serranheira, 2019):

- reconhecimento que as empresas têm impacto na saúde das pessoas, o que determina o desenvolvimento de uma cultura desses valores;
- compromisso organizacional, informação e boa comunicação;
- envolvimento dos trabalhadores no processo de decisão em saúde;
- políticas e práticas de escolhas saudáveis (que também sejam as mais fáceis).

4. Políticas e estratégias de ação em SHSTLT

A Saúde e Segurança do Trabalho (SST) ou, se se preferir, a Segurança, Higiene e Saúde dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho (SHSTLT) objetivam um ambiente de trabalho saudável e seguro com trabalhadores saudáveis, ativos e produtivos, aptos e motivados para o exercício das suas actividades profissionais. Tal pressupõe, para além da eliminação dos factores de risco e de um ambiente de trabalho mais favorável à saúde, a melhoria do clima psicossocial do trabalho e o reforço da escolha de estilos de vida saudáveis e de um local de trabalho satisfatoriamente confortável.

Talvez o principal instrumento de política de SHSTLT devesse atualmente residir num maior investimento na capacitação e na autonomia (“empowerment”) dos trabalhadores em matéria de SST que lhes permita, de forma autodeterminada, a promoção da sua saúde e uma prevenção mais efetiva dos riscos profissionais, perspectivada de forma sistémica e integrada. Tal instrumento deveria estar muito para além da manutenção e da publicação de informação sobre riscos profissionais (mesmo assim ainda muito escassa) ou mesmo de ações dispersas de formação em SHSTLT.

A precarização das relações de trabalho, a subcontratação e o trabalho em microempresas ou em pequenas e médias empresas não tem facilitado essas estratégias de ação que podem (e devem), de facto, ser ainda muito melhoradas.

5. Aspetos éticos determinantes em SHSLT

Outro aspecto decisivo do exercício da Saúde Ocupacional, entendida como sinónimo de SHSTLT, deve ter em atenção princípios éticos que representam valores que há muito congregam o interesse dos profissionais e que, entre outros, se podem sintetizar no Código Internacional de Ética para os profissionais de Saúde Ocupacional (ICOH, 2014).

Esse Código deve ser cumprido pelos diversos profissionais que desempenham a sua atividade na área da SHSTLT e pode ser sintetizado em três grandes aspetos (ICOH, 2014):

- a finalidade da SHSTLT é servir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, individual e coletivamente, e devem ainda contribuir para a saúde ambiental e a saúde global. Esse exercício deve ser realizado de acordo com os mais elevados padrões profissionais e princípios éticos;
- as obrigações dos seus profissionais objetivam a proteção da vida e da saúde dos trabalhadores, respeitando a dignidade humana e promovendo os mais elevados princípios éticos na implementação de políticas e programas de Saúde Ocupacional. A integridade, a imparcialidade e a

proteção da confidencialidade da informação de saúde e a privacidade dos trabalhadores constituem parte dessas obrigações;

- os profissionais de SHSTLT são profissionais especializados que devem ter a mais ampla independência profissional no exercício da sua atividade. Para o exercício das suas funções devem adquirir e manter a competência profissional necessária para desempenhar a sua missão, exigindo as condições que permitam a execução da sua atividade no respeito estrito das boas práticas e com a ética profissional.

É consequentemente obrigação dos profissionais de SHSTLT, antes de tudo, proteger a vida e a saúde dos trabalhadores, respeitar a dignidade humana e promover políticas e programas de SST eticamente adequados. Tal pressupõe uma conduta íntegra e imparcial, assim como a proteção da confidencialidade da informação sobre a saúde e a privacidade desses trabalhadores. Nem sempre isso é observado, desde logo e apenas como exemplo, porque, como se sabe, o financiamento dessa actividade está a cargo de uma das partes intervenientes.

6. Conclusões

O trabalhador deve sempre ser o centro das preocupações de quem se dedica ao estudo das relações trabalho/saúde(doença) em qualquer área científica da SHSTLT, devendo ser respeitada na sua “individualidade”. Dito de outra forma, a segurança e saúde do trabalhador é o objetivo das intervenções em SHSTLT e, consequentemente, os locais de trabalho saudáveis e seguros apenas devem ser valorizados nessa perspetiva.

Sendo o trabalhador o centro das estratégias de ação da SHSTLT, deve ser dada importância também à promoção da saúde, para além do que, na atualidade se convencionou denominar a “promoção da segurança e saúde no trabalho” que, e bem, objetiva o fortalecimento dessas áreas disciplinares. A promoção da saúde é centrada no trabalhador e não no prestador de cuidados ou em quem intervém no ambiente laboral. Isto é, dito de forma diversa, o trabalho deve ser um agente *promotor de saúde* e essas ações não se podem confinar a abordagens centradas apenas nos fatores (profissionais) de risco.

Assim como a saúde é, em parte determinada por crenças coletivas e por atitudes e comportamentos de indivíduos, também as inter-relações trabalho/saúde(doença) podem ser influenciadas pela (des)valorização das pessoas e do trabalho e, por maioria de razões, nos aspetos relacionados com a sua (inter) dependência (Sousa-Uva e Serranheira, 2019).

Fica, portanto, a expectativa de que o trabalho possa proporcionar o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores, contribuindo mais para a sua saúde do que para a doença (e o acidente) e que possa ser encarado mais como determinante de saúde do que como determinante de doença. Se tal for assumido pelo mundo do trabalho, serão dados os necessários passos para a reformulação dos actuais modelos centrados, quase exclusivamente, na avaliação e gestão de riscos mais tradicionais bem tipificados, por exemplo, nos riscos de acidentes de trabalho. **S**

BIBLIOGRAFIA

EU-OSHA. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. Gestão do stresse e dos riscos psicossociais no trabalho. Bilbao: OSHA, 2014.

ICOH. International Commission on Occupational Health. Código Internacional de Ética para os profissionais de saúde no trabalho. Roma: ICOH, 2014. Disponível em: https://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/arquivos_diversos_31320161437387055475.pdf (acedido em 10/03/2024).

Global Strategy on Occupational Safety and Health; Conclusions adopted by International Labor Conference at its 91st Session. Geneva, International Labor Office, 2004.

ILO. Safe and healthy workplaces - Making decent work a reality. Geneva, International Labor Organization, 2007.

ILO. Improving safety and health at work through a Decent Work agenda. Geneva, International Labor Organization. [em linha] disponível em: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_149466/lang--en/index.htm [Acedido em 12/03/2024].

OIT. Sécurité et Santé au Travail. [em linha] disponível em: <http://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--fr/index.htm> [Acedido em 12/03/2024].

Ramazini, B., Fourcroy, A.-F., Kouchner, B., Arcier, A.-F.; Arcier, H. Des maladies du travail. Onet-le-Château : AleXitère, 1990.

Santos, C.; Uva, A. Saúde e segurança do trabalho: notas historiográficas com futuro. Lisboa: Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT, 2009.

Schilling, R. Developments in occupational health. In: SCHILLING, R. - Occupational health practice. 2nd ed. London: Butterworth's; 1981; 3-25.

Sousa-Uva, A. (ed.). Trabalhadores saudáveis e seguros em locais de trabalho saudáveis e seguros, Lisboa: Petrica Editores, 2011.

Sousa-Uva, A.; Serranheira, F. Trabalho e Saúde/Doença: o desafio sistemático da prevenção dos riscos profissionais e o esquecimento reiterado da promoção da saúde. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. 2019;11:43-49.

Sousa-Uva, A.; Serranheira, F. Saúde, Doença e Trabalho: ganhar ou perder a vida a trabalhar. Lisboa: Diário de Bordo, 2ª ed., 2019.



Agência Europeia para
a Segurança e Saúde
no Trabalho



Riscos emergentes

Antecipar a mudança: projetos prospetivos

O trabalho e os locais de trabalho estão em constante mudança, o que pode conduzir a novos riscos e desafios em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST) assim como a novos dilemas. Através dos seus projetos prospetivos, a EU-OSHA visa antecipar estas mudanças — tecnológicas, ambientais, sociais, políticas e económicas — e apoiar a prevenção e a atenuação em tempo útil dos futuros riscos em matéria de SST.

LESÕES MÚSCULO ESQUELÉTICAS (LME) & FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS (FRPS)

A RELAÇÃO ENTRE A MENTE E O CORPO

SÓNIA PINOTE BERNARDES
Especialista em Psicologia Clínica e da
Saúde Ocupacional ULS São José

RUI NUNES
Ergonomista / Eur.Erg / TSST ULS São José

JOÃO CARVALHO
Ergonomista / TSST ULS São José

ISABEL AZEVEDO
Técnica Saúde Ambiental / TSST ULS São José

Já diz o ditado: quando a cabeça não tem juízo o corpo é que paga. Neste contexto ainda temos o meio ambiente e situações imprevisíveis que podem ser fatores de risco que nem sempre permitem ao profissional prevenir todos as suas consequências.

Na nossa prática a relação mente e corpo é evidente face aos casos com que nos deparamos nas consultas e nas avaliações de risco ocupacional realizadas no terreno. Situações que se propagam no tempo, sem as devidas avaliações e intervenções, transformam-se em novelos de lã, onde a análise das causas raiz são agulhas num palheiro.

A revisão da literatura demonstra que alguns **fatores de risco psicossociais**, como trabalhos repetitivos e automatizados sem as devidas pausas e descansos, podem ser uma das causas no desenvolvimento e/ou agravamento das **lesões musculoesqueléticas** (LME) ligadas ao trabalho. Não atuam de forma isolada, mas o respetivo efeito associa-se aos **fatores de risco individuais** (ex. historial médico, capacidade física, estilos de vida e hábitos), **fatores de risco biomecânicos** (ex. posturas inadequadas, peso da carga e aplicação de força, repetitividade), **físicos** (ex. ambientes com má iluminação ou temperaturas baixas e exposição a vibrações) e **organizacionais**, agravando-os.

E por outro lado a **existência de uma LME pode agravar ou acentuar a perceção de alguns fatores psicossociais**, como quem trabalha num serviço de urgência, unidade de cuidados intensivos, bloco operatório ou outras áreas de atividade onde o stress, pressão temporal e a imprevisibilidade fazem parte do quotidiano. Trazendo muitas vezes a duvida nas avaliações de quem vem primeiro: o ovo ou a galinha?

Os Fatores de risco psicossociais (FRPS) são definidos pela Organização Internacional do Trabalho (1986) como as “interações entre o ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais e as capacidades, necessidades, cultura e considerações pessoais dos trabalhadores que podem, através da perceção e da experiência, influenciar a saúde, o rendimento no trabalho e a satisfação profissional”. São inúmeros, múltiplos e emergentes fatores, estando definidos por quatro categorias no Guia Técnico nº3 da DGS. A questão crítica é a tomada de consciência individual destas possíveis relações.



Os FRPS contribuem tanto para a causa principal das LME como para a frequente natureza persistente dos respetivos sintomas. O que é atualmente pouco claro é o mecanismo que medeia os efeitos.

Os prováveis mecanismos explicativos incluem:

- As exigências psicossociais podem produzir mais tensão muscular e agravar a tensão biomecânica relacionada com a tarefa.
- As exigências psicossociais podem afetar a identificação e a notificação de sintomas musculoesqueléticos e/ou percepções da respetiva causa.
- Os episódios iniciais de dor com base numa lesão física podem desencadear uma disfunção crónica do sistema nervoso, fisiológica e psicológica, que perpetua um processo de dor crónica.
- As alterações nas exigências psicossociais podem ser associadas a alterações nas exigências físicas e tensões biomecânicas, pelo que as associações entre as exigências psicossociais e as LME ocorrem através de uma relação causal ou modificadora de efeito.

Foi sugerido que os mecanismos de resposta neuroendócrina estão subjacentes a muitos destes.

Muitos não são mutuamente exclusivos e é provável que o processo causal seja atribuível a uma combinação de dois ou mais que atuam em série.

A evolução da indústria e saúde 4.0 / 5.0 implica que o profissional seja um dos elementos centrais do processo que envolve a digitalização e a utilização de sistemas baseados em inteligência artificial. Assim, é crítico o conhecimento da atividade real de trabalho (Work-As-Done) para que seja possível (re)conceber sistemas sócio-técnicos adaptativos com a capacidade de antecipar, responder, monitorizar e aprender, de forma a permitir um desempenho resiliente, sem comprometer a segurança e saúde dos profissionais.

Devido à preocupação decorrente das mudanças referidas que vivenciamos nesta era, o tema da Campanha de 2023-2025 da OSHA Europa não podia ser mais pertinente - Trabalho Seguro e Saudável na Era Digital.

Assim, para o atual paradigma do trabalho neste novo mundo volátil, ambíguo e ansioso, é fundamental existirem estratégias de intervenção adequadas, onde uma das prioridades é a tomada de consciência desta estreita relação, para que as organizações assumam o compromisso em todos os níveis, desde a Direção até aos profissionais.

Na missão de promover ambientes saudáveis, é essencial adotar políticas organizacionais de bem-estar integradoras de várias disciplinas/ciências.

Para além das intervenções a serem adotadas a nível do local de trabalho, a abordagem dos fatores de risco psicossociais implica frequentemente alterações organizacionais, exigindo reconhecimento, avaliação e estratégias adequadas.

Sendo assim, face às atuais necessidades, torna-se urgente organizar serviços Biopsicossociais em Saúde Ocupacional e reforçar os serviços existentes, onde

se envolva, informe e incentive a colaboração e compromisso entre os vários atores do sistema, para o desenvolvimento de soluções flexíveis e sustentáveis.

O trabalho em conjunto com a Psicologia Ocupacional, Ergonomia e Saúde Ambiental têm um papel

fundamental na compreensão e prevenção das lesões músculo-esqueléticas, avaliando os fatores de risco psicossociais, biomecânicos, físicos e outros que podem influenciar o risco e o impacto dessas lesões nos profissionais e no local de trabalho.

As medidas de prevenção e/ou correção das LME devem seguir uma abordagem holística de Saúde Ocupacional, com a participação de equipas multidisciplinares (médicos do trabalho, enfermeiros do trabalho, psicólogos ocupacionais, ergonomistas/TSST, técnicos de saúde ambiental/TSST, fisioterapeutas, nutricionistas, etc.), direcionada para a prevenção primária, secundária e terciária/reabilitação:

Prevenção Primária:

- Política organizacional de saúde e bem-estar que promovam uma cultura de comunicação onde se englobe a consciência do impacto dos fatores biomecânicos e físicos com os psicossociais;
- Procedimentos sectoriais e multissetoriais de boas práticas;
- Plano Estratégico de Segurança e Saúde Ocupacional a nível de toda a organização, implicando um trabalho conjunto, em parceria, de compromisso e de responsabilidade coletiva e partilhada por todos os intervenientes;
- Atuação na fase de projeto, através da conceção de locais de trabalho com baixo risco biomecânico, como por exemplo sistemas de regulação preferencialmente elétricos, espaço livre, alcance, postura, iluminação, conforto térmico, organização do posto de trabalho, entre outros, bem como a melhoria do estado de saúde e condição física do profissional através da vigilância de saúde, prática de exercício físico e hábitos de vida saudável;
- Formação de sensibilização e treino específico de qualificação para esta temática;
- Incentivo para estilos de vida saudáveis (autocuidado, prática de exercício, correção postural, gestão de stress).

“ O trabalho em conjunto com a Psicologia Ocupacional, Ergonomia e Saúde Ambiental têm um papel fundamental na compreensão e prevenção das lesões músculo-esqueléticas

Prevenção Secundária:

- Diagnóstico precoce em consultas de especialidade, através de critérios clínicos suportados por exames complementares de diagnóstico, bem como o tratamento precoce através de anti-inflamatórios, repouso e fisioterapia;
- Avaliação dos fatores de risco biomecânicos do posto de trabalho através dos referidos métodos para caracterização do risco e readaptação do posto de trabalho e das tarefas;
- Avaliação e intervenção dos FRPS por especialistas;
- Acesso a consultas de apoio psicológico;
- Suporte e apoio em grupo por departamentos, tendo em conta as especificidades.

Prevenção Terciária ou Reabilitação:

- O objetivo é a reabilitação do profissional e, quando necessário, a recolocação em posto de trabalho com risco biomecânico adequado às capacidades remanescentes.

O investimento em Saúde Ocupacional, nomeadamente em equipas multidisciplinares, é fundamental para garantir organizações seguras, saudáveis, dinâmicas, produtivas, resilientes e com ambientes saudáveis, que permitam também contribuir para o desenvolvimento do país no quadro desafiante a nível europeu e mundial que vivemos atualmente. 

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

EU – OSHA – Lesões musculoesqueléticas: associação com factores de risco psicossociais no trabalho – Síntese (2021);

[Musculoskeletal disorders – Psychosocial Factors – Canadian Centre for Occupational Health and Safety – CCOHS, accedido a 26/02/2024;

Psychosocial Risk Factors and Musculoskeletal Disorders – Occupational Health Clinics for Ontario Workers – OHCOW, accedido a 26/02/2024;

Bezzina A, Austin E, Nguyen H, James C. Workplace Psychosocial Factors and Their Association With Musculoskeletal Disorders: A Systematic Review of Longitudinal Studies. *Workplace Health Saf.* 2023 Dec;71(12):578-588. doi:10.1177/21650799231193578. Epub 2023 Sep 12. PMID: 37698343; PMCID: PMC10676046.

Avaliar, intervir e prevenir os riscos psicossociais: práticas e recomendações. Ordem dos psicólogos:2024 Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. ESENER 2019: O que nos diz sobre a segurança e a saúde nos locais de trabalho da Europa? 2021.



REVISTA **SEGURANÇA** 2024

BIMESTRAL, EM SUPORTE DIGITAL

Faça já a sua assinatura
ou renovação através deste *link*

www.revistaseguranca.eu

O **BURNOUT** NÃO TEM CURA!

MARIA ANTÓNIA FRASQUILHO

Médica psiquiatra

Sub especialista em psiquiatria forense.

Competente em avaliação do dano corporal

Pós-graduada em Medicina do Trabalho

Diretora clínica de Alterstatus. Saúde, Educação e Desenvolvimento pessoal

É assim mesmo, não é uma doença aguda, que se resolve com varinha de condão, seja remédio seja outro artifício.

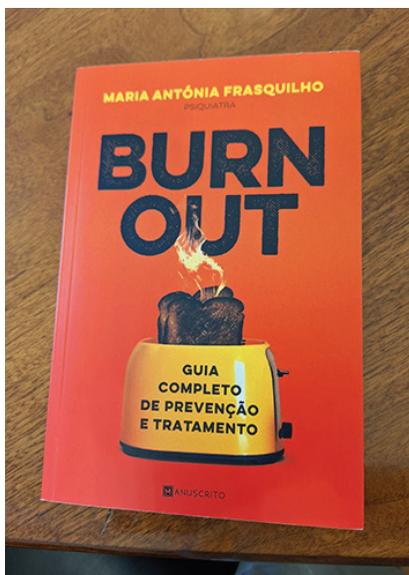
Admirados? Ora pensem comigo nestas linhas que vos deixo como prelúdio do que vão receber, inspecionar e compreender no livro que acabei de publicar: BURNOUT. Guia completo de prevenção e tratamento.

É certo que *burnout* está mais que reconhecido como um risco psicossocial, mas não foi reconhecido como doença. Este fato é importante. Na classificação das doenças e problemas relacionados com a saúde feita pela Organização Mundial da Saúde (OMS), na última revisão da CID-11 a síndrome foi incluída no capítulo de problemas associados ao emprego ou ao desemprego, recebendo o código “QD85”. Não sendo doença não poderá ser curável. Isto é, definitivamente e após um tratamento específico nunca mais ofender o organismo.

O mais pertinente é admitirem que nem sempre o *burnout* é aquilo que as pessoas julgam ser. Verifico isto repetidamente nas consultas. Uns estão cansados e dizem-se em *burnout*. Outros desiludiram-se com o trabalho, ou estão no meio de um conflito e também se manifestam em *burnout*. E há os “flocos de neve”, pessoas frágeis para quem tudo é um problema. E ainda há o caso de outros que relatam problemas de *burnout* da reforma, *burnout* da maternidade, *burnout* informático, *burnout* relacional, etc. Tudo isso é incorreto.

Vale a pena sumarizar o conceito e assim dar-lhe o valor e importância que merece. *Burnout* só tem a ver apenas com trabalho. É uma síndrome, ou seja, um conjunto de queixas (sintomas) e de sinais observáveis, através do olhar clínico e expressos em comportamentos que traduz um processo desajustado de interação do trabalhador com o trabalho com níveis de sofrimento crescentes. No trabalho é inevitável que haja stress. Nem todo é mau. Stress só é patogénico quando as exigências laborais ultrapassam a nossa capacidade de as gerir. Nesse caso falamos em distress, que é o lado negativo do stress. Há situações em que precisamos de aumentar e qualificar as tais imprescindíveis capacidades de lidar com as demandas do trabalho, mas em outros casos por muito robusto e capaz que seja a vítima do distress, o ambiente externo é tão castigador e doentio que não haveria sequer possibilidade de o manejar com sucesso.

Burnout é uma situação séria, é um processo destrutivo e é um diagnóstico clínico, se bem que não seja por si só doença. Em suma: há um começo de



paixão laboral, de entrega, repleto de expectativas, em que a imersão em *distress* é crescente, passam-se por várias etapas desde a dedicação intensiva até, uma leve e culposa consciência de que algo não está bem, a diversas queixas somáticas, a uma estranheza das qualidades dos outros, uma desconfiança do que ocorre no seio do trabalho para finalizar numa repulsa de tudo e todos os que lhe digam respeito. Os 3 os critérios diagnósticos de desfecho dessa tensão destrutiva são: a exaustão (esgotamento físico e emocional), o distanciamento afetivo (despersonalização), a baixa realização profissional (insatisfação).

Mais especificamente, a exaustão abrange a sensação de ter perdido energia, cansaço, fraqueza, tensão psíquica, nervosismo, preocupação, impaciência, irritabilidade fácil, raiva, sentimentos de desesperança, solidão, tristeza, uma diversidade de queixas físicas do tipo dores musculares, cefaleias, náuseas, insónia, palpitações, problemas de estômago ou intestino, mal-estar geral, abuso de medicamentos e de álcool e drogas. E ainda queixas de falta de concentração, de memória, de dificuldades de planear e decidir. O distanciamento afetivo ou despersonalização representa uma diminuição de empatia, com cinismo. A presença de outras pessoas, quer sejam colegas ou clientes torna-se desagradável e indesejada. É observável quando o profissional passa a referir-se à organização de forma distante e cínica. Passa a tratar os outros com distância, de modo desumanizado, impessoal. Há uma alienação em relação aos ambientes em que se vive no trabalho. A baixa realização profissional é equivalente à baixa eficácia e insatisfação com o trabalho, como que uma sensação de que o esforço adjudicado ao trabalho não tivesse valido a pena. Que não se alcançou o que se pretendia e desvaloriza-se o que foi alcançado bem como todo o contexto laboral. Muitas vezes ocorre uma falha profunda no autoconceito do trabalhador, na sua autoestima e autoeficácia, que se pode ilustrar como “ausência de si mesmo”. É nesta fase de “apagão” que se desiste, se muda de rumo profissional e mesmo pessoal, quer com fuga e evitamento ativo do local sede da perturbação. Pode-se entrar de baixa prolongada com resistência à reabilitação, pode mudar de departamento, eventualmente despedir-se, e no pior dos casos fazer perigar a sua vida.

Esta tríade – exaustão, despersonalização e baixa realização- é suscetível de se enquadrar em doenças psiquiátricas, nomeadamente perturbações da ansiedade e depressão, trauma, e até suicídio. Mesmo que a doença mental ainda não esteja presente em toda a plenitude, seja como for que ela se venha a apresentar, o mal-estar, as queixas, os sintomas somáticos podem ser presságios de *burnout* que venha a explodir em doenças, portanto são mensageiros e têm de ser escutados. Retenha: o corpo e a mente que se começam a fazer sentir pela negativa, como que a estar enferrujados, com maior esforço para se fazer o que sempre se fez, uma inquietação ou desilusão instaladas espelham sempre sofrimento. Ali se ancoram o aumento da suscetibilidade para doenças, a desadequação relacional, vários graus de disfunção no domínio cognitivo, com falhas na execução, aprendizagem, produtividade e os múltiplos impactos sociais, económicos do *burnout*.

Como o *burnout* é consequente a um processo crónico de *stress* deixado á solta a corroer os alvos pelo menos por mais de 6 meses e normalmente mais de 1 ano, cabe relatar que o *stress* psicossocial é autenticado como um dos fatores mais importantes em relação à diminuição da qualidade da saúde e de vida tal como custos adicionais em razão desses défices. Há que lembrar o efeito dominó ou bola de neve. Um trabalhador sem saúde mental, exausto, cínico, indiferente insatisfeito contamina toda uma equipa.

“Retenha: o corpo e a mente que se começam a fazer sentir pela negativa, como que a estar enferrujados.



“Um trabalhador sem saúde mental, exausto, cínico, indiferente insatisfeito contamina toda uma equipa.

Lembre-se: o seu deapuperamento pode afetar toda a empresa. Confrontá-lo construtivamente não é apenas uma questão pessoal, mas um imperativo coletivo.

As implicações financeiras específicas do *burnout* são substantivas e merecem ser ponderadas em face da crescente desmotivação, insatisfação, absentismo, rotatividade nos postos, incidentes e acidentes, despedimentos e reformas precoces na decorrência da síndrome. A ordem dos psicólogos portugueses assinala que as empresas portuguesas perdem cerca de 3,2 milhões de euros em resultado do *burnout*.

Apesar da notoriedade do problema não há dados epidemiológicos sólidos sobre a prevalência do *burnout*. Estando o tema na moda há números para todos os gostos, desde aqueles que colocam Portugal no topo dos índices de *burnout* na Europa, um estudo apura que 80% dos portugueses tem pelo menos um dos marcadores da tríade diagnóstica, até outros que o colocam em mais baixa prevalência. Não se indicia haver grande diferença entre a afetação de mulheres e homens, mas diferentes investigadores reportam as mulheres como uma população em maior risco devido à acumulação de multitarefas familiares para além do trabalho e da ainda presente falta de visibilidade destas no seio das organizações, principalmente em funções diretivas. Quanto às idades mais propensas ao *burnout* fala-se da geração sanduiche, nos topos das carreiras, entre os 40-55 anos, com deveres cumulativos de cuidados a ascendentes e descendentes. Ao contrário há pesquisas que encontram maior *burnout* nos que estão a dar os primeiros passos na profissão e que ainda não se afirmaram nela, por isso querem provar a tudo custo o que valem e ao mesmo tempo não detêm as ferramentas nem construíram ainda capacidades de autoproteção. A pesquisa de *burnout* segundo as profissões também não dá números muito consistentes. Por exemplo, na saúde e conforme os rastreios umas vezes são os médicos os mais afetados, outros são os enfermeiros, e ainda noutros o pessoal auxiliar. Mesmo dentro da mesma profissão, por exemplo forças de segurança, nos professores, nos magistrados a quantificação dos afetados varia conforme os estudos feitos.

Por consequência prefere-se falar não num número objetivo de incidência (novos casos) ou prevalência (casos existentes) de *burnout*, mas em gravidade do problema: se é severo, moderado ou reduzido.

O acordo na ciência do *burnout* é que quanto mais as profissões forem de forte responsabilidade, com imprevisibilidade e dificuldade de controlo direto, e ainda mais com reduzida interajuda ou partilha de responsabilidade mais serão propensas a *burnout*. Ou seja, cuidado com os postos solitários e sujeitos a poderosas forças de tensão, ambiguidade, controlo incerto e resultados não totalmente dependentes do sujeito, em que uma falha terá resultados trágicos, e também àqueles com forte exposição pública em que a crítica tantas vezes injusta, a humilhação ou mesmo a agressão é imediata.

Como em boa parte a investigação sobre *burnout* se fica por aplicar questionários de rastreio de autoavaliação, o fator percepção individual tem uma forte predominância. E em certas profissões os resultados podem ser contaminados por respostas de desejabilidade social., em que os inquiridos fornecem as respostas socialmente mais aceitáveis.

Há estudos que cruzam índices de felicidade, salários, duração das jornadas de trabalho, a harmonização entre vida pessoal e de trabalho. Ao misturarem conceitos de interpretação cultural ambígua com factos económico-sociais específicos de cada país fica difícil garantir que os números reportam uma verdadeira medida de *burnout*. Fica difícil, pois, dar um número ao sofrimento e hierarquizá-lo.

Daí surgirem críticas tão distintas como aquelas em que se enfatiza que há uma susceptibilidade estritamente pessoal das vítimas. Que estas terão expectativas irrealistas quando a felicidade e bem-estar no trabalho ou que sofrem duma paixão obsessiva pelo mesmo, que têm fraca resiliência. Que adotam estilos de vida que colidem com o bem-estar no trabalho, e que será a constituição psicológica que mais favorece o despoletar de *burnout*. Outras colocam o honus no que é externo, na sobrecarga e violência do trabalho e na inadequação da sua organização, na falta de meios para que o trabalho possa ser efetuado, e muito frequentemente na incapacidade das lideranças. Aludem a que é o trabalho que fere, tanto diretamente como indiretamente ao pressionar-se o trabalhador para um ajustamento cada vez mais impossível. As visões mais sócias relacionais, culturais consideram o *burnout* uma enfermidade relacional própria da atual cultura de trabalho, caracterizada por um forte individualismo, alta competitividade, multitarefas imprevisibilidade, incompreensibilidade que contribui para que muitos trabalhadores se sintam sujeitos a uma eternidade de exigências que nunca conseguem satisfazer. Esta perspetiva sublinha que tudo isto conduz a que o trabalhador se sinta só, falhado e negligenciado, como que invisível, a não ser que tenha uma prestação meteórica, que durará inevitavelmente muito pouco tempo uma vez que corresponde a uma passagem dos limites de resistência. E há outras abordagens que sublinham causas político económicas que condicionam o sofrimento na população trabalhadora.

Tal diversidade de olhares deu até azo a novas nomenclaturas em voga nos media.

Sisifemia é a fadiga do trabalhador incansável, do viciado em trabalhar. O nome foi recuperado do mito grego de Sísifo, o homem que foi condenado à eternidade de empurrar uma enorme pedra de mármore do sopé da montanha até ao cume. Sendo previsível que a pedra sempre rolaria para baixo antes de atingir o objetivo. Com esta figuração pretende-se salientar que quem sofre deste problema vicioso está preso a uma tortura, colocando a si próprias metas inalcançáveis.

A propósito recorro o termo **Karoshi** que representa trabalhar até morrer, neste caso não necessariamente por dependência do sujeito pelo trabalho, mas sim por sobrecarga e coação moral. Foi o caso de Hamada um trabalhador japonês que trabalhou 40 dias seguidos sem folga até falecer. E não são poucos os que morrem por uma “honra” por incapacidade de dizerem “não” ou por um salário. Pfeffer, um investigador detetou que 7% dos trabalhadores americanos já foi hospitalizado por causa de trabalho excessivo e que problemas relacionados com o local de trabalho são a 5ª causa de morte nos Estados Unidos.

Boreout diz-se ser uma forma de exaustão que emana do tédio. Os dias parecem não ter fim e é cada vez mais difícil apresentar-se ao trabalho. Resulta de um trabalho sem exigências que motivem, com pouco que fazer, ou com tarefas repetitivas, pouco estimulantes. Se isto for o dia a dia do trabalhador ele vai-se desligando do trabalho ao mesmo tempo que sente a exaustão de não fazer nada a que possa dar significada e valor, que o inspire, desafie, que o motive. Esta situação pode conter níveis crescentes de stress e levar a baixa do autoconceito e absentismo, e terminar da mesma forma com exaustão, despersonalização e insatisfação laboral. Há quem lhe chame “*rust-out*”. Na realidade é utilizada uma forma de castigo, ou de empurrão para que se demita, nos casos em que a empresa quer prescindir desse trabalhador: põe-se o dito “na prateleira” até que desespere.



(continua no próximo número)

LESÕES MÚSCULO-ESQUELÉTICAS RELACIONADAS COM O TRABALHO: (COMO) CAUSA DO ABSENTISMO LABORAL

DINA CHAGAS
ISEC Lisboa

Introdução

A designação “lesão músculo-esquelética” (LME) diz respeito a um conjunto de doenças inflamatórias e degenerativas que afetam o sistema locomotor, ou seja, músculos, cartilagens, tendões, ossos, ligamentos ou nervos. Quando as LME são provocadas ou agravadas pelo trabalho, elas designam-se por Lesões Músculo-Esqueléticas Relacionadas com o Trabalho (LMERT). Estas têm uma etiologia multifatorial, nas quais o ambiente de trabalho e a atividade profissional contribuem significativamente, e são um dos mais atuais problemas de saúde dos trabalhadores. O reconhecimento das LMERT como doença ocorreu nos anos de 2001 e 2002, através da lista das doenças profissionais, publicada em Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de maio.

Nos últimos anos, as LMERT tornaram-se um verdadeiro flagelo mundial incidindo sobre trabalhadores de todos os setores de atividade. Só na União Europeia (EU-28), em 2014, mais de metade dos trabalhadores (53%), faltaram ao trabalho por LMERT. Têm sido publicadas várias revisões críticas da literatura sobre o tema das LMERT e que, de uma forma ou de outra, evidenciam esta como causalidade do absentismo laboral.

Fatores de Risco das LMERT

Os fatores de risco das LMERT são aqueles que, quando a eles se está exposto, contribuem para o aumento da probabilidade de desenvolvimento de lesões músculo-esqueléticas, ou de se sofrer um agravamento de lesões existentes, dependendo de vários outros fatores adicionais.

A existência de um efeito combinado entre os fatores de risco físicos associados ao trabalho e o desenvolvimento de LMERT tem também vindo a ser demonstrada num número significativo de estudos epidemiológicos. Assim, de uma forma geral, são identificados três tipos de fatores de risco para o desenvolvimento de LMERT: (1) fatores de risco relacionadas com a atividade desempenhada, (2) fatores de risco individuais ou relativos à suscetibilidade individual de cada trabalhador, e (3) fatores de risco organizacionais/psicossociais presentes no contexto de trabalho.

Dentro de cada uma destas categorias, indicamos alguns exemplos, sendo eles:

1. Fatores de risco relacionadas com a atividade desempenhada - posturas estáticas ou repetidas no limite articular, aplicação de força, repetibilidade, exposições a elementos mecânicos;
2. Fatores de risco individuais - idade gênero, altura, peso e outras características antropométricas, situação de saúde, estilos de vida não saudáveis (tabagismo, alcoolismo, entre outros); e
3. Fatores de risco organizacionais/psicossociais - ritmos intensos de trabalho, monotonia das tarefas, ausência de controlo, ausência de pausas, estilo de chefia, exigências de produtividade, insatisfação profissional, entre outros.

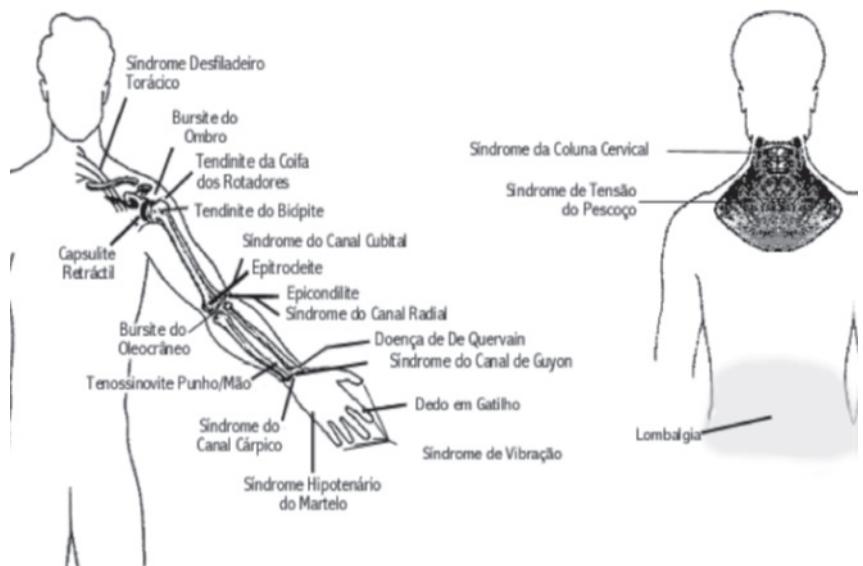
Os principais fatores de risco de LMERT apontados pelo Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (EWCS, 2017), consensuais para a generalidade dos autores de estudos sobre o tema, são a elevada exposição a movimentos repetitivos das mãos e braços e a posições dolorosas ou cansativas.

O risco de desenvolver LMERT está relacionado com a dose de exposição, que é determinada pela intensidade, a duração e a frequência. A maioria das LMERT, são lesões cumulativas resultantes da exposição repetida a esforços mais ou menos intensos ao longo de um período de tempo.

O Impacto das LMERT

Nos últimos anos, as LMERT têm sido apontadas como sendo o principal problema de saúde ocupacional da Europa, afetando não só os trabalhadores, como também as respetivas organizações devido a custos associados a perdas de produção, absentismo, seguros, entre outros custos. Em alguns países europeus os encargos com as LMERT situam-se em cerca de 0,5 a 2% do Produto Nacional Bruto, onde uma percentagem, é constituída pelas doenças profissionais que cursam com absentismo, custando à Europa vários milhões de euros.

FIGURA 1 – LOCALIZAÇÃO DE ALGUMAS LME



Fonte: Esteves, 2013, citado por Nunes, 2005

A Agência Europeia recolheu dados sobre o impacto sócio-económico das LMERT nos vários Estados Membros para obter dados específicos que ajudariam na prevenção deste tipo de lesões e na reintegração de trabalhadores incapacitados por consequência das lesões.

As LMERT têm uma relação determinante com as patologias dos membros superiores e região lombar (Figura 1).

Para além das lesões que desencadeiam incapacidade permanente, outras há cujos sintomas só surgem passado algum tempo, em alguns casos vários anos, sob a forma de lesões cumulativas com consequências de difícil reversibilidade clínica.

A importância de uma Avaliação de Risco de LMERT

A importância e gravidade de que se revestiu a problemática das LMERT durante as últimas décadas, associou-se também uma crescente preocupação em a estudar e combatê-la. Para esse efeito, foram desenvolvidos inúmeros métodos de avaliação de risco que permitem avaliar, com maior ou menor profundidade, o risco de desenvolvimento de LMERT, em função das tarefas executadas que vão desde métodos simples a complexas técnicas analíticas.

Devido à diversidade de métodos de avaliação de risco disponíveis, por vezes torna-se difícil saber qual o mais adequado para avaliar o risco de determinada situação de trabalho. Os métodos de avaliação de risco de LMERT distribuem-se por três categorias diferentes: autorrelatos, métodos observacionais e métodos instrumentais ou de medição direta.

Compete a cada empregador definir qual o método de avaliação, pois não existem regras pré-estabelecidas em termos metodológicos sobre como essa avaliação deve ser realizada. A avaliação de risco deve quantificar o potencial de risco associado a uma determinada atividade. O método utilizado deve permitir identificar os principais parâmetros da atividade a analisar sobre os quais poder-se-á intervir tendo em vista a prevenção do desenvolvimento de LMERT.

Diagnóstico e Grau de Evolução dos Sintomas de LMERT

As lesões músculo-esqueléticas podem ser controladas se forem diagnosticadas no início da manifestação dos sintomas e receberem tratamento adequado. Os sintomas surgem, normalmente, de forma gradual, agravando-se no final do dia de trabalho e aliviam com pausas ou repouso.

São várias as propostas de classificação dos estágios de dor que permitem diferenciar as fases de evolução da doença, usualmente, divididas em quatro estágios progressivos.

Grau I

- Sensação de peso e desconforto na região afetada;
- Dor localizada, como "pontadas" que aparecem eventualmente;
- Tende a melhorar após repouso.

Grau II

- A dor é mais persistente e mais intensa. Aparece durante a atividade laboral de modo intermitente, sendo ainda tolerável;
- Reduz a produtividade;
- Pode ser acompanhada de sensação de formigueiro e calor;
- Mesmo ocorrendo repouso, a recuperação é mais lenta;
- Pode aparecer em situações ocasionais, fora do trabalho.

Grau III

- A dor torna-se persistente e forte;
- Nem sempre desaparece com o repouso, mas este pode atenuá-la;
- Aparece mais vezes fora do período de trabalho, especialmente durante a noite. Tende-se a perder a força muscular;
- Queda acentuada da produtividade, ou mesmo impossibilidade de executar a função, afetando até atividades domésticas;
- Os sinais clínicos “visíveis” são: inchaço, transpiração, palidez e a alteração da sensibilidade;
- Complicações no retorno à atividade produtiva.

Grau IV

- A dor é forte e contínua, por vezes insuportável, e estende-se por todo o grupo muscular afetado;
- Crises de dor ocorrem mesmo com o local imobilizado, acentuando, consideravelmente, durante os movimentos;
- Perda de controlo e força. A capacidade de trabalho é anulada e as tarefas da vida diária são muito prejudicadas;
- Neste estágio aparecem alterações psicológicas como quadros de depressão, ansiedade e angústia.

Medidas de Prevenção

De acordo com a literatura científica, o conceito de prevenção de doenças possui três níveis: a prevenção primária, que aponta para a primeira ocorrência da doença; a prevenção secundária, que se foca na recorrência dos sintomas após a primeira ocorrência da doença; e a prevenção terciária, que aponta para a redução da progressão da doença e está mais relacionada com o tratamento e a reabilitação.

Para uma prevenção eficaz de LMERT é necessária a participação de todos os trabalhadores, incluindo os órgãos de administração/gestão e as chefias.

Conclusão

De facto, as LMERT constituem uma percentagem das doenças profissionais que cursam com absentismo, pelo que impera uma atuação para a prevenção da sua ocorrência. Neste sentido, torna-se necessário programas de prevenção e controlo das lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho, de forma a diminuir as lesões e conseqüente diminuição do absentismo laboral. Uma boa conceção dos espaços de trabalho, boa organização do trabalho, ajustabilidade dos equipamentos, postura neutra, formação e informação e hábitos e estilos de vida saudáveis, são alguns exemplos de prevenir as LMERT. A avaliação do risco de LMERT também é uma das etapas primordiais de qualquer intervenção. **S**

BIBLIOGRAFIA

Chagas, D.; Reis, S. (2014). A influência da organização do trabalho na satisfação laboral dos trabalhadores. *International Journal on Working Conditions*.

Esteves, C. (2013). Lesões Músculo-Esqueléticas Relacionadas com o Trabalho - Uma Análise Estatística. Porto: Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto. Retirado de <https://repositorio.aberto.up.pt/bitstream/10216/69451/2/27036.pdf>.

Eurofound (2017). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg. European Agency for Safety and Health at Work. Work-related MSDs: prevalence, costs and demographics in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Uva, A., Carnide, F., Serranheira, F., Miranda, L., & Lopes, F. (2008). Lesões Músculo-Esqueléticas Relacionadas com o Trabalho: Guia de Orientação para a Prevenção. Lisboa: Programa Nacional contra as Doenças Reumáticas.

DOENÇAS PROFISSIONAIS: UMA REALIDADE VISÍVEL?

MANUEL M. ROXO
Mestre em Direito das Empresas

Abril de 2024

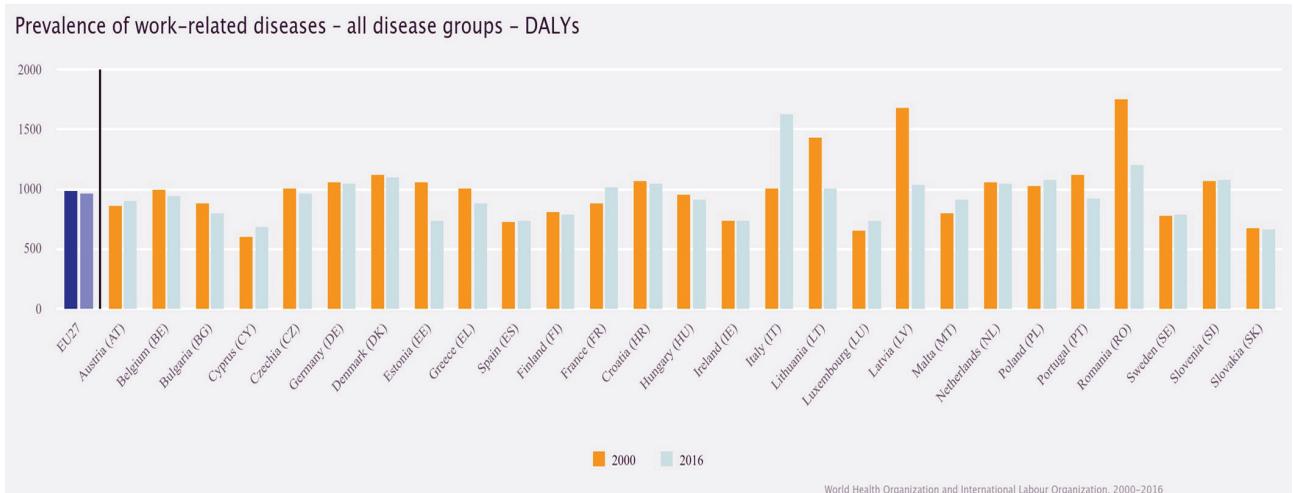
A doença profissional resulta do exercício de atividade de trabalho, na qual o trabalhador é exposto a fatores de risco profissional que, de forma lenta e progressiva, agridem a sua saúde. Por isso, e especialmente nos casos de latência prolongada, as doenças profissionais nem sempre são imediatamente reconhecidas ou reconhecíveis.

Por outro lado, o direito à reparação dos danos dela decorrentes depende do preenchimento de dois pressupostos: (i) estar o trabalhador afetado por doença profissional identificada na lista classificada e (ii) ter estado exposto ao respetivo fator de risco pela natureza da indústria, atividade ou condições, ambiente e técnicas do trabalho habitual. A doença não incluída na lista pode ser indemnizável, mas não beneficia da presunção legal resultante dessa inclusão, pelo que importa produzir prova pericial de (i) ser consequência, necessária e direta, da atividade exercida e (ii) não representar normal desgaste do organismo.¹ São as designadas doenças relacionadas com o trabalho (cf. artigo 283.º do Código do Trabalho).

Estas características, por comparação com a realidade dos acidentes de trabalho, aportam uma dificuldade adicional para a recolha e tratamento de dados sobre doenças profissionais. Para além da incidência – casos novos num dado período de tempo relacionados com a população exposta – releva principalmente a sua prevalência - a persistência de uma doença durante um dado período de tempo. O certo é que, quaisquer que sejam os critérios, o nosso país não dispõe de estatísticas oficiais de doenças profissionais, tal como acontece sobre os acidentes de trabalho, apesar de a lei a isso obrigar (Decreto Lei n.º 326/93 de 15 de outubro, parcialmente revogado, quanto a acidentes de trabalho, pelo Decreto Lei n.º 106/2017 de 29 de agosto). A caracterização e a magnitude do problema fica difícil de ser feita e a ação preventiva não beneficia dessa informação para acerto dos seus alvos, objetivos e engajamento dos seus destinatários.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) levaram a cabo uma estimativa sobre os ónus decorrentes das

¹ Roxo, Manuel M (2011). Direito da Segurança e Saúde no Trabalho - Da Prescrição do Seguro à Definição do Desempenho, Almedina



doenças profissionais em 2000 e 2016.² Pretende dar ideia sobre a magnitude das mortes prematuras evitáveis, utilizando o indicador “*Disability-adjusted life years (DALYs)*”. Este indicador permite medir o número de anos de vida perdidos devido a doença profissional, usando como termo de comparação a esperança média de vida.

O estudo é particularmente interessante no espaço da União Europeia, onde o envelhecimento da população ativa é transversal. A comparação entre países está discriminada no quadro seguinte, sendo que Portugal está acima da media europeia.

Outras conclusões foram possíveis. Em todo o mundo do total de mortes relacionadas com o trabalho, as doenças representaram 81%, enquanto as lesões devidas a acidentes representaram 19%. As causas de morte com maior expressão foram a doença pulmonar obstrutiva crónica, o acidente vascular cerebral e a cardiopatia isquémica.

O estudo levou em consideração 19 fatores de risco profissional, designadamente a exposição a longas jornadas de trabalho e a exposição no ambiente de trabalho à poluição do ar, a asma, a substâncias cancerígenas, a riscos ergonómicos e a ruído. O principal fator de risco encontrado foi a exposição a longas horas de trabalho, que esteve associada a um volume significativo de mortes.

Este estudo evidencia uma magnitude considerável com impactos negativos superiores aos produzidos por uma outra mais conhecida e mais atuada pelos atores sociais interessados na prevenção de riscos profissionais: a sinistralidade decorrente dos acidentes de trabalho. Todavia, salienta-se, este estudo é distinto nos seus objetivos, métodos e fonte de recolha de dados de uma estatística, nacional ou europeia, corrente sobre doenças profissionais.

A Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020 (ENSST 2015-2020), publicada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015 de 18 de setembro, identificou a problemática das doenças profissionais como um objetivo prioritário de ação, assinalando a necessidade de um conhecimento

² WHO/ILO (2021). Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016, disponível em https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_819797/lang-en/index.htm

mais fidedigno das doenças profissionais, reconhecendo uma tendência para a subnotificação.

Sob o ponto de vista da ação a empreender, a ENSST 2015-2020 proclamava os objetivos de desenvolver sistemas de análise e de criar sistemas de alerta. Sob o ponto de vista da proximidade aos locais de trabalho preconizou campanhas de prevenção e de sensibilização sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, incluindo a sua reparação.

Esta estratégia, tanto quanto há conhecimento público, não beneficiou de um processo de avaliação, evidenciando a consecução dos seus objetivos e/ou explicando as razões dos insucessos.

Todavia, é possível encontrar alguma informação sobre abordagem preventiva das doenças profissionais. Os dados tratados pelo GEP(MTSS) e recolhidos do relatório anual de atividades preventivas das empresas constante do Anexo D do Relatório Único³ dão conta que entre 2020 e 2022, foram anualmente realizadas avaliações de risco que potencialmente produzem danos relacionados com as doenças profissionais a saber: (i) entre 80 mil e 94 mil avaliações de risco químico, (ii) entre 208 mil e 285 mil avaliações de riscos biológico, (iii) entre 263 mil e 290 mil avaliações de risco de lesão musculoesquelética e (iv) entre 90 mil e 113 mil avaliações de risco psicossocial. O número de empregadores onde as avaliações foram realizadas situa-se entre os 224 mil e 260 mil que entregaram o anexo D do RU.

As intervenções de inspeção do trabalho realizadas em 2022 no âmbito da aplicação de legislação nacional que transpõe direito comunitário com objeto específico na prevenção de agentes causais de doenças profissionais (agentes biológicos, químicos, cancerígenos, amianto, ruído, vibrações, equipamentos dotados de visor e movimentação manual de cargas) aplicaram 1.050 procedimentos coercivos e não imediatamente coercivos, o que corresponde a cerca de 26% do total de procedimentos inspetivos aplicados no domínio da segurança e saúde no trabalho (27.117).

Durante o período de execução da ENSST 2015-2020⁴ foram realizadas campanhas de sensibilização e inspeção elaboradas e acompanhadas com os parceiros sociais interessados e, em algumas delas, foram identificados objetivos de prevenção de riscos de doença profissional. São os casos das campanhas de melhoria das condições de trabalho nas pescas (2014-2016), de segurança e saúde no trabalho da condução automóvel profissional (2015-2016), de segurança e saúde no trabalho agrícola e florestal (2015-2016) e de segurança e saúde no trabalho para os trabalhadores temporários (2016-2018). Nessas campanhas foram produzidos e disseminados suportes de informação e sensibilização destinados a dar a conhecer medidas de prevenção especialmente vocacionados para as micro e pequenas empresas.

Entretanto, em 2022, a segurança social certificou 3.310 doenças profissionais sem incapacidade e 7.265 doenças com incapacidade, a esmagadora maioria delas originada por agentes físicos.⁵

³ GEP/MTSS (2023). Estatísticas em síntese, Segurança e saúde no trabalho 2022, Continente, disponível em <https://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/28586/sst2022sint.pdf/7edf81e-3-da86-40d6-aa30-a3e492e931f0>

⁴ Cfr <https://portal.act.gov.pt/Pages/Campanhas.aspx>

⁵ ACT (2023). Relatório Anual de Atividades de Inspeção do Trabalho 2022, com fonte nos Sistemas de Estatística da Segurança Social, disponível em www.act.gov.pt

O quadro parcamente exposto não deixa de evidenciar um conjunto de inconsistências e insuficiências. A principal delas refere-se à inexistência de dados nacionais sobre as doenças profissionais com destaque para a inexistência de estatísticas nacionais sobre o tema.

Do ponto de vista da ação pública, ela é claramente inconsistente face à dimensão do problema. Podem adiantar-se exemplos. Algumas campanhas de prevenção desenvolvidas tocaram algumas doenças profissionais e alguns fatores de risco em abordagens parcelizadas: ruído, lesões musculoesqueléticas relacionadas com o trabalho, amianto... As alterações ao Código do Trabalho sobre o assédio requerem a atualização da lista classificada de doenças profissionais que não aconteceu. A reparação de danos resultante exposição ocupacional ao SARS-CoV foi tratada numa lei do orçamento de Estado da época. Assim sendo, o papel da Comissão Nacional de Revisão da Lista das Doenças Profissionais (Decreto Regulamentar n.º 3/2019 de 12 de fevereiro) não está a ser concretizado. Tudo visto, apenas é possível antever que se nada de significativo for feito a prognose vai no sentido de a situação se agravar.

Ora, o “Quadro estratégico SST da UE 2021-2027”⁶ estabelece prioridades sobre a prevenção de doenças profissionais, de forma aliás congruente com o estudo da OMS/OIT atrás referido, nos domínios do cancro e as doenças reprodutivas, das doenças respiratórias, cardiovasculares, das lesões músculo-esqueléticas e da saúde mental. Neste último aspeto são relevadas as doenças resultantes do (i) assédio, dos (ii) preconceitos de género e, em geral, do (iii) stress e demais riscos psicossociais. Uma chamada de atenção é feita para os riscos no setor dos cuidados de saúde. Em cumprimento desses objetivos está a ser conduzido um inquérito aos trabalhadores da UE (2023) sobre a exposição ocupacional a fatores de risco de cancro profissional cujos resultados preliminares foram já divulgados.⁷

O quadro estratégico referido tem as seguintes grandes linhas de orientação operacional que carecem de ser desenvolvidas em planos nacionais para se adaptarem às especificidades e culturas de segurança e saúde no trabalho de cada Estado membro. São as seguintes essas grandes linhas que a seguir, sinteticamente, se explicitam.

- 1.º Disponibilizar uma **base factual reforçada** que permita acompanhar a situação dos riscos profissionais e reconheça os principais problemas que carecem de atenção. No âmbito do sistema estatística nacional importaria assegurar a recolha, tratamento e disseminação regular de dados sobre as doenças profissionais e relacionadas com o trabalho. Para isso, não seria despendendo desfazer os nós que conduzem à subdeclaração de doenças profissionais. Seria, p.ex., o caso de campanhas de sensibilização junto dos médicos sobre o seu papel e responsabilidade, a desmaterialização do processo de participação obrigatória do diagnóstico presuntivo de doença profissional (artigos 142.º e 147.º da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro), a promoção de um apoio estruturado dos sindicatos aos seus associados...

⁶ UE (2021). Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027 Saúde e segurança no trabalho num mundo do trabalho em evolução {SWD(2021) 148 final} - {SWD(2021) 149 final}, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?qi-d=1626089672913&uri=CELEX%3A52021DC0323#PP1Contents>

⁷ EUOSHA (2023). Fatores de risco de cancro profissional na Europa — primeiras conclusões do Inquérito sobre a exposição dos trabalhadores, disponível em https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/WES_first%20findings_pt.pdf

“Importaria conseguir-se fazer um diagnóstico participado dos problemas existentes, de avaliação da execução da estratégia SST nacional precedente e de concretização de uma estratégia nacional para o futuro próximo consistente com o correspondente quadro europeu.

- 2.º Manter um **diálogo social forte** que permita aos parceiros sociais contribuir para elaborar, acompanhar e empenhar-se na execução das estratégias nacionais de segurança e saúde no trabalho, conforme determinam as Convenções da OIT n.º 155 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981 e n.º 187 sobre Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006 que Portugal ratificou.
- 3.º Mobilizar **financiamento** que permita executar essa estratégia com destaque para uma linha de ação visando alcançar a produção de informação sobre a sinistralidade e as doenças relacionadas com o trabalho, as condições de trabalho e a realização de estudos que complementem esse fim. Trata-se de permitir que os quadros de decisão das entidades da rede nacional de prevenção de riscos profissionais sejam baseados em evidências.
- 4.º **Reforço da execução**, fazendo com que o volume e a qualidade da intervenção dos inspetores do trabalho e das demais partes interessadas sejam vocacionados e adequados para a consecução dos objetivos da estratégia SST correspondente.
- 5.º **Sensibilização**, em especial das micro, pequenas e médias empresas, com **informação** que lhes permita melhorar o cumprimento dos objetivos preventivos de que estão incumbidos, nomeadamente ao nível das suas obrigações de informação e de formação dos seus trabalhadores.
- 6.º **Aplicação e monitorização do quadro estratégico** comunitário e nacional para se poder medir a eficácia e a eficiência das medidas adotadas e obter capacidade de correção das orientações definidas.

Importaria, por isso, conseguir-se fazer um diagnóstico participado dos problemas existentes, de avaliação da execução da estratégia SST nacional precedente e de concretização de uma estratégia nacional para o futuro próximo consistente com o correspondente quadro europeu. Não há como deixar de ter presente que os custos decorrentes das doenças profissionais, seja no plano da sua não prevenção, seja no da sua reparação e recuperação do estado de saúde, existem mesmo quando desconhecidos. E produzem resultados com encargos para o serviço nacional de saúde uma vez que são tratadas como doenças naturais, o que afeta seriamente a sua sustentabilidade. Para além de prejuízo para os trabalhadores e das suas famílias a quem fica retirada a proteção do sistema de reparação de doenças profissionais, para o qual contribuem com a taxa social única.

Parafraseando um pensamento conhecido, se não tratarmos dos problemas que temos, serão eles a tratar de nós! 

EMAF

Ufi
Approved
Event



TRANSFORMING
THE INDUSTRY

CREATE A SUSTAINABLE FUTURE

27 › 30 MAIO 2025

20° FEIRA INTERNACIONAL DE
MÁQUINAS, EQUIPAMENTOS E
SERVIÇOS PARA A INDÚSTRIA

Exponor - Feira Internacional do Porto

Av. Dr. António Macedo, 574 - Leça da Palmeira
4454-515 Matosinhos, Portugal

 **Exponor
exhibitions**

 **AEP**

APOIO

AIMMAP
ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS METALÚRGICOS
METALMECÂNICOS E AFINS DE PORTUGAL

MEDIA PARTNER

 **robótica**

... E HOJE, VAMOS FALAR DE...

MONITORIZAÇÃO DO PROCESSO DE GESTÃO DO RISCO

CARLOS GOMES DE OLIVEIRA
ISEC Lisboa
FERNANDO NUNES
ISEL/IPL

Monitorizar o processo de gestão do risco corresponde à fase recorrente desse processo, como se esquematiza na figura 1, decorrente do desenho do processo de gestão do risco apresentado anteriormente (Oliveira e Nunes, 2023).

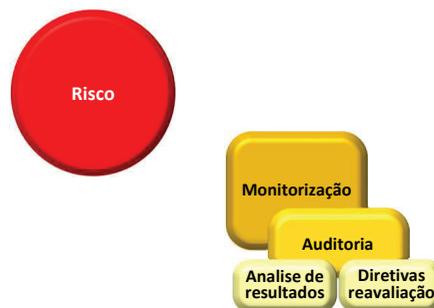


Figura 1 – Fase de monitorização do processo

Na base deste conceito está a característica, essencialmente dinâmica, da evolução do conhecimento científico e tecnológico, bem como da organização do trabalho.

Todos os dias se descobrem novas substâncias, novas características de substâncias existentes, novas formas de as produzir, novas maneiras de as utilizar, mas também novas consequências dessa utilização, nomeadamente para o ambiente, para a comunidade, para os seres humanos.

Todos os dias se registam novos riscos.

Todos os dias se procuram – e encontram – medidas de segurança para os controlar.

A figura 2 esquematiza o desenvolvimento dinâmico do conhecimento, resultante da investigação científica e tecnológica e da aplicação dos seus resultados ao mundo do trabalho.

Nesta fase, o objetivo é analisar, criticamente, os resultados conseguidos com o controlo dos riscos, ou seja, a real minimização conseguida da probabilidade de ocorrência de uma situação de risco e dos danos daí resultantes. Esta minimização está condicionada, fundamentalmente, por três questões:

– **O estado da arte.**

Há investigação científica que tenha alterado a perceção do risco, o conhecimento de causas e de consequências, isto é, detetaram-se, entretanto, novos riscos?

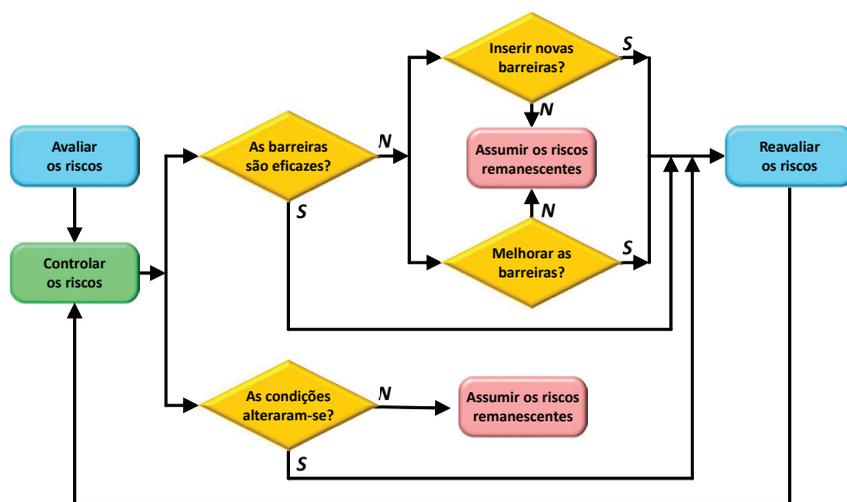


Figura 3 – Desenvolvimento da fase de monitorização do processo

Deste modo, a fase de monitorização do processo de gestão do risco trabalha os resultados da fase de controlo, apontando diretivas para uma reavaliação dos riscos presentes (figura 3).

É neste sentido que se considera esta fase como uma fase recorrente, dado que analisa resultados concretos das ações de controlo dos riscos, comparando-os com as atuais circunstâncias da gestão – necessariamente diferentes das que foram consideradas na iteração anterior – e apontando para os parâmetros a utilizar numa reavaliação feita à luz da situação atual.

A reavaliação dos riscos também pode conduzir a um ajustamento da metodologia de avaliação de determinados riscos procurando adaptar (configurar) o método de avaliação que melhor os possa caracterizar (Nunes, 2016), de forma a melhorar a qualidade da avaliação dos riscos.

Na prática, este procedimento corresponde ao desenvolvimento de uma **auditoria**, conceito definível como:

Na prática, este procedimento corresponde ao desenvolvimento de uma **auditoria**, conceito definível como:

Auditoria, *n. f.*

[...]

3. [Por extensão] Fiscalização da legalidade ou da conformidade de “uma atividade”, de “um serviço”, de “um sistema”, de “um processo”, etc.

[...]

in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2024,

<https://dicionario.priberam.org/auditoria>, (acedido em jan/2024).

Nesta aceção, **auditar** é:

- analisar e verificar o processo, comparando a realidade observada com o comportamento expectável.
- detetar *não conformidades* e propor soluções de retificação das disfunções que as explicam.

Há técnicas e procedimentos que balizam a realização de auditorias. A começar pelas suas características como ferramenta de análise, isto é:

- Uma auditoria é uma *abordagem global*, referindo todas as situações/características pertinentes da instalação, posto de trabalho, tarefa, máquina, etc. que é estudada;
- é temporalmente *definida*, correspondendo a uma “fotografia” da situação no exato momento em que é realizada;
- é, tendo em conta a característica anterior, necessariamente, *periódica*, para permitir a avaliação da evolução verificada.

Uma ferramenta muito utilizada nas auditorias é a *lista de verificações* (“*checklist*”). O facto de o seu uso ser tão comum justifica uma análise mais aprofundada desta ferramenta que permite comparar uma situação real com uma situação ideal, detetando casos que estão em conformidade com o que era esperado e casos não conformes. É, apenas, uma ferramenta de identificação e os resultados da sua aplicação numa auditoria devem ser analisados e tratados tendo em conta os objetivos da mesma.

Uma lista de verificações deve ser elaborada de forma a garantir um conjunto, o mais amplo possível, de pontos de observação, de forma a minimizar falhas de análise. No entanto, uma lista de verificação pode ser espartilhante, inibindo algum espírito crítico e inovador, que é essencial para detetar tendências de falha. Este aspeto pode ser minorizado caso a lista de verificações conte com um espaço de resposta aberta que permita tratar a opinião do observador. A figura 4, a seguir, apresenta um exemplo do que poderá ser uma lista de verificações. A contribuição individualizada do observador poderá constar da coluna descritiva “Observações”.

Item a analisar	Ponto a observar	Conformidade			Observações
		sim	não	n/a	

Figura 4 – Exemplo de uma lista de verificações

Face aos resultados da auditoria, torna-se viável a definição de parâmetros, atualizados e completos, que permitam uma reavaliação dos riscos – riscos esses que, entretanto, certamente se alteraram – e, assim, a elaboração, desenvolvimento e aplicação de novas e mais eficazes barreiras de segurança, com a consequente redução dos riscos remanescentes.

RESUMO

A monitorização do processo de gestão do risco corresponde à sua fase recorrente. De acordo com o esquema conceptual proposto por Oliveira, Nunes e Simas, 2022, podem ser enquadradas as seguintes definições de termos:

1. Monitorização do Processo de Gestão do Risco (conceito derivado)

Fase recorrente do **Processo de Gestão do Risco**. A dinâmica do conhecimento implica a necessidade de **analisar os resultados obtidos no controlo dos riscos e perspetivar a sua reavaliação**.

1.1 Auditoria (conceito derivado de segundo nível)

Procedimento metodológico para comparar resultados reais com resultados expectáveis.

1.1.1 Análise de resultados da fase de controlo dos riscos (conceito derivado de terceiro nível)

Avaliação crítica da fiabilidade global e particular das barreiras de segurança aplicadas, comparando resultados verificados com aqueles que poderiam ser alcançados numa situação ideal.

1.1.2 Elaboração de diretivas para a reavaliação de riscos (conceito derivado de terceiro nível)

Tendo em conta os diversos fatores dinâmicos que caracterizam, por um lado, a evolução do conhecimento e, por outro, as condições concretas da atividade, definição dos novos parâmetros a utilizar na fase de Avaliação de Riscos. 

BIBLIOGRAFIA

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), *Smart digital monitoring systems for occupational safety and health: uses and challenges*, Report, 2022.

NUNES, Fernando Oliveira, *Application of a Configurable Model for Risk Assessment in the Work Sites*. Open Journal of Science and Technology, 6, 99-125, 2016. doi: <http://dx.doi.org/10.4236/ojsst.2016.64009>.

OLIVEIRA, Carlos Gomes, NUNES, Fernando Oliveira e SIMAS, Lígia, *Risk Management in Occupational Health and Safety Context: A Proposal for a Coherent Structure of Concepts and Terminology*. Open Journal of Safety Science and Technology, 12, 96-107, 2022. doi: [10.4236/ojsst.2022.124009](https://doi.org/10.4236/ojsst.2022.124009).

OLIVEIRA, Carlos Gomes e NUNES, Fernando Oliveira, *Termos e Conceitos ...e hoje vamos falar de... Gestão do Risco*, Segurança nº 264 (online), set/out, p. 5-7, 2023.

A POBREZA ENERGÉTICA: UM **FLAGELO** CIVILIZACIONAL!

FERNANDO MANUEL P. J. SILVA, PhD
Académico / Gestor de C&T
Presidente/Portugal da FLG-Fundación Luso Galaica
Presidente da ADITEC-Associação Para o
Desenvolvimento e Inovação Tecnológica

Um dos objectivos de desenvolvimento sustentável (ODS) estabelecidos pelas Nações Unidas para o futuro próximo é combater a pobreza energética, garantindo o acesso a energia sustentável, limpa e eficiente. E, embora se tenham registado progressos nos últimos anos neste sentido, ainda há um longo caminho a percorrer na aplicação de medidas sociais, políticas e económicas.

Neste âmbito, a ONU tem definido a pobreza energética de acordo com alguns parâmetros. Entre eles destacam-se:

- a falta de ligação à rede eléctrica;
- a falta de condições adequadas para manter uma temperatura ideal nas habitações, sem ter que recorrer a combustíveis ou equipamentos ineficientes e poluentes; e
- a falta de capacidade económica para aceder ao fornecimento de energia, segundo requisitos de qualidade exigidos.



Fonte: Internet

Nos denominados países do Terceiro Mundo, a solução para mitigar a *pobreza energética* começa com a electrificação nas zonas rurais ou em zonas desligadas da rede de transporte eléctrico. Por exemplo, em países como Honduras, Guatemala ou Nicarágua, menos de 50% da população tem acesso a energia que não depende de fontes de geração individuais altamente poluentes, como a queima de biomassa, lenha ou carvão, devido à ausência de ligação a uma rede de distribuição de energia. E, embora ainda haja muito por fazer, esta electrificação já é uma realidade em algumas áreas, graças à implementação - com a ajuda dos países desenvolvidos - de projectos de produção de electricidade a partir de fontes de energia renováveis, cada vez mais eficientes, que aproveitam também os recursos naturais de cada geografia, bem como, a instalação de fontes de geração próximas, o que permite criar redes locais de distribuição e acesso à energia mais económicas. Com a execução destes projectos, enquanto os países “pobres” progridem na sua qualidade de vida, os países “ricos” vão cumprindo os objectivos estabelecidos nas diferentes cimeiras sobre o ambiente e as alterações climáticas.



Os mais pobres nos países ricos

Nos países ditos desenvolvidos, com uma rede eléctrica extensa e interligada e um mercado eléctrico livremente competitivo, a *pobreza energética* centra-se fundamentalmente na impossibilidade económica de garantir o fornecimento de electricidade e calor. O que muitas vezes provoca cortes no fornecimento, por falta de pagamento ou geração de dívidas por atrasos no pagamento de contas.

Numa primeira definição, não oficial, utilizada no Reino Unido de pobreza energética centrou-se num cenário em que o consumidor tinha de gastar mais de 10% do seu rendimento, para manter a sua casa em condições de aquecimento adequadas.

Na UE, 6,8% dos agregados familiares não conseguem pagar a conta de electricidade e 7,3% da população não consegue manter a temperatura adequada nas suas casas.

A União Europeia identifica o elevado preço da energia, o baixo rendimento familiar e a falta de isolamento adequado nas habitações, como causas do problema. Nos países que nos rodeiam, e por exemplo em Espanha, a situação de «vulnerabilidade energética» é de facto identificada por alguns aspectos como a elevada percentagem de rendimento disponível dedicada ao fornecimento de electricidade ou aos atrasos no pagamento das facturas de serviços públicos.

No entanto, considera-se necessário adoptar uma definição específica do conceito de *pobreza energética* no continente, com parâmetros avaliáveis, para ajudar a estabelecer investimentos apropriados e reformas político-económicas.

Quem não consegue pagar a conta de luz

Registe, os primeiros passos foram dados. Em 2019, o Comité Europeu das Regiões aprovou o documento “Governança multinível e cooperação intersectorial para combater a pobreza energética”, que inclui algumas propostas de investimento na eficiência energética dos edifícios, bem como a supervisão de um mercado de electricidade que – embora competitivo – oferece protecção aos consumidores mais vulneráveis, através do estabelecimento de preços e descontos adequados, e protecção através de regulamentação específica.

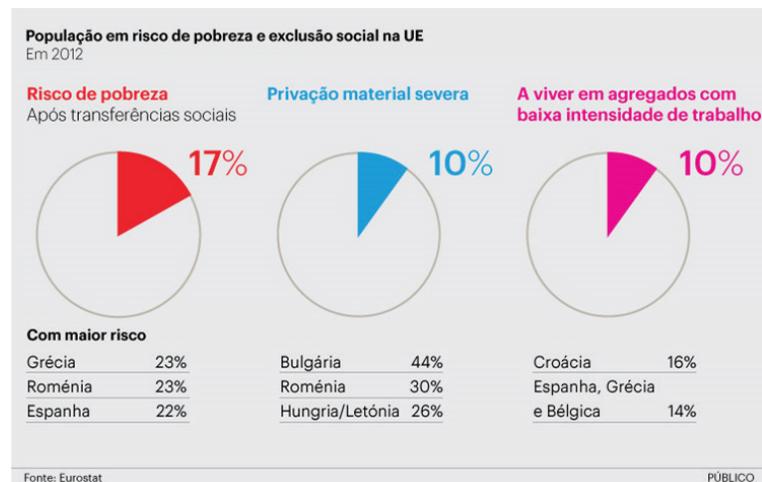
Da mesma forma, a Comissão Europeia aprovou recentemente uma recomendação na qual indica que, na ausência de uma definição padronizada de

pobreza energética, “*são os Estados-Membros que devem desenvolver os seus próprios critérios com base no seu contexto nacional*”.

Segundo o referido documento, em 2019, 6,8% dos consumidores domésticos na Europa (cerca de 30 milhões de consumidores) não tinham condições para pagar a fatura de eletricidade, com o conseqüente risco de interrupção do fornecimento. Além disso, 7,3% da população europeia (cerca de 37 milhões de pessoas) não conseguia manter uma temperatura adequada dentro das suas casas. Os países onde aquela proporção é mais elevada são a Bulgária (30,1% dos agregados familiares), a Lituânia (26%), Chipre (21%), Portugal e Grécia (18%) e Itália (11%).

A falta de fornecimento de energia eléctrica afecta um terço da população mundial e tem impacto na saúde: aumenta a mortalidade e o risco de sofrer de doenças cardiovasculares e respiratórias.

Por outro lado, o «Observatório da Pobreza Energética da União Europeia» publicou um relatório que reflecte as diferenças entre os países, tendo em conta os diferentes mercados energéticos e as medidas levadas a cabo em cada região. Assim, observa-se que em alguns países como a Alemanha (17%) ou Malta (20%), os consumidores domésticos dedicam grande parte dos seus rendimentos ao fornecimento de electricidade, enquanto noutros, como o Luxemburgo (11%), a proporção é inferior à média europeia (que é de 16%).



Já, em Espanha, entre 3,5 e 8 milhões de consumidores sofrem de *pobreza energética* de uma forma ou de outra. Cerca de 14% dos consumidores gastam uma elevada percentagem do seu rendimento no fornecimento de energia, abaixo da citada média da UE. De salientar, que no ano 2018, 9,1% dos lares não conseguiram manter padrões de aquecimento adequados (em comparação com 7,3% de todos os países da UE), e é também significativo que 7,2% dos consumidores domésticos tenham tido atrasos nos pagamentos de fornecimentos.

Identificar as famílias vulneráveis

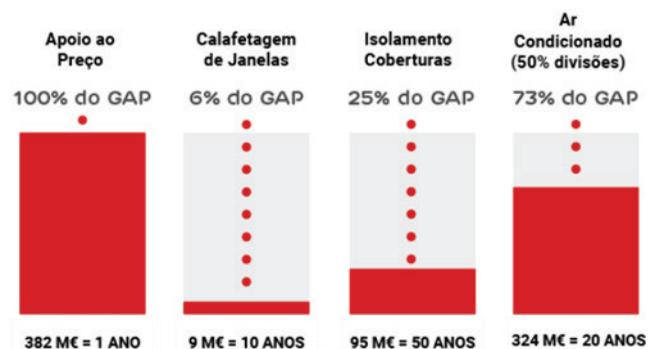
Neste contexto e antes de mais, é fundamental determinar, a nível local ou regional, o número de agregados familiares nesta situação. Neste universo e tendo ainda por referência o surto pandémico do COVID 19, que levou em muitos sectores a uma redução drástica do rendimento familiar disponível para bens essenciais, impõe-se uma nova avaliação dos critérios económicos e sociais para considerar os consumidores vulneráveis, ou em risco de exclusão social,

sujeitos à ajuda necessária para satisfazer aqueles abastecimentos. Além disso, será necessário determinar aspectos como quando os serviços sociais locais, regionais, ou nacionais deverão assumir integralmente o custo do fornecimento de energia em circunstâncias particulares, como famílias com menores dependentes, ou necessidades médicas especiais, ou se com os descontos aplicados na factura de electricidade conseguem reduzir suficientemente as receitas destinadas a este fim.

As organizações privadas são as que mais facilmente conseguem identificar os agregados familiares com pobreza energética e facilitar o seu acesso à ajuda.

É justo realçar (e a Comissão Europeia fá-lo no relatório supra referenciado) a importância da colaboração entre organizações públicas e privadas, uma vez que são elas que muitas vezes conseguem identificar a existência de *pobreza energética* nos sectores sociais em que operam. Além disso, as entidades públicas devem informar as organizações privadas sobre as medidas legislativas e económicas adoptadas em situações de vulnerabilidade, para que possam ajudar nos procedimentos necessários ao acesso à ajuda.

Não menos importante no caminho para a redução da *pobreza energética* é a educação do cidadão e/ou consumidor para utilizar a energia de forma mais eficiente, sem que isso reduza a sua qualidade de vida. Por exemplo, se um subsídio directo para melhorar o isolamento térmico e acústico dos edifícios for acompanhado por uma campanha que informe sobre as acções dos consumidores para aproveitar bem essas melhorias (como a utilização correcta de dispositivos de aquecimento, a utilização da luz solar, etc.), o impacto económico e o benefício será maior do que se apenas forem fornecidas e divulgadas as medidas económicas.



Fonte: Internet

Não menos importante, o consumidor vulnerável de energia deve ser capaz, na medida das suas capacidades socioculturais, de criar hábitos de consumo de energia que tenham impacto na redução da factura. Aprender sobre o uso eficiente de electrodomésticos, conhecer formas comuns de economizar energia (como manter os electrodomésticos que não estão em uso desconectados ou completamente desligados), ou diferenciar os electrodomésticos com maior consumo para substituí-los por equipamentos similares e mais eficientes, pode significar uma economia considerável.

Em síntese, a pobreza energética, um conceito amplo e muito dispar dependendo das diferentes regiões onde é observada, pelo que deve ser abordada a todos os níveis, embora as políticas económicas e sociais a nível local sejam o primeiro, essencial e eficaz passo no caminho para a sua erradicação. **S**

LIVRO VERDE DE SST E OUTRAS QUESTÕES PERTINENTES

MARCELINO PENA COSTA
Empresário

O Secretário de Estado do Trabalho, do anterior governo, nomeou uma comissão para a elaboração do livro verde sobre a SST que, em devido tempo, concluiu o seu trabalho.

Considerarei que o despacho do Sr. Secretário de Estado, que nomeou a dita Comissão do Livro Verde, além de se ter esquecido de incluir nela os parceiros sociais do Conselho Consultivo de SST da ACT, enumerava um grande número de questões iguais às que estão sempre presentes no pensamento de todos os intervenientes no mundo do trabalho, faltando, no entanto, o colocar de desafios e sobretudo marcar o aspecto mais relevante: o político!

A questão de quem e como, do lado da Administração passará a “liderar/ gerir” a SST em Portugal, não constava do despacho.

O trabalho final, que considero pouco “orientador” apresenta como considerandos as preocupações que qualquer técnico, trabalhador ou empresário deve ter no que diz respeito á SST, não acrescentando nada de novo.

Vejamos as *Recomendações mais importantes*:

Após o diagnóstico efetuado, são propostas 83 recomendações a implementar a curto e médio prazo, das quais se destacam as seguintes:

- **“Criar a Agência Portuguesa para a Saúde, Segurança e Condições do Trabalho¹, a partir dos recursos humanos, financeiros e materiais existentes**

¹ *Agência Portuguesa para a Saúde, Segurança e Condições do Trabalho* deverá ser um organismo independente como existem em muitos países Europeus. Cito apenas dois exemplos “latinos”, a espanhola (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) e a francesa (INRS). Só com independência e meios técnicos capazes, se consegue reduzir os acidentes de trabalho, as doenças e os acidentes profissionais e fazer chegar a cultura de prevenção à maioria do tecido empresarial, que como todos sabemos é maioritariamente, constituído por Micro e PMEs. Esses Organismos dão cursos (gratuitos) de formação a empresários e trabalhadores na área de SST e por vezes medeiam eventuais conflitos nessa área. (vejam-se os sites respectivos). Além de se ocuparem das questões actuais de SST, provenientes das novas formas e condições de trabalho, fazem um trabalho projectivo, de modo que, se possam desenhar planos de Prevenção dos Riscos Emergentes. Para tal têm protocolos com a Academia e Centros de pesquisa de grandes empresas etc...

Se fosse esta a opção nacional, o pessoal para este organismo teria de ser bem ponderado quanto ao seu número e qualificações, seleccionado pelas licenciaturas mais pertinentes.

Do modo como a ACT funciona, não há trabalho de disseminação da cultura de prevenção junto das micro e médias empresas, nem há acções de sensibilização e formação, dedicada aos pequenos empresários e aos trabalhadores. Mais não há avaliação qualitativa das acções e campanhas de prevenção, a maioria deles efetuadas por Inspectores de Trabalho e não por técnico de SST, que rareiam na casa.

na ACT e no programa nacional de saúde ocupacional da DGS, agregando, à semelhança do que se verifica na maioria dos países da Europa, a prevenção dos riscos profissionais numa Agência, e dotando-a dos meios necessários para atuação eficiente no domínio da promoção da SST. Tal permitirá evitar que a gestão pública da prevenção esteja espartilhada e colocada em segundo plano, como acontece atualmente, com perda de sinergias que vão além da dispersão das políticas, quer de segurança e higiene do trabalho, quer de saúde do trabalho, dentro de organismos cuja missão maior é de natureza diferente. Concordo! Mas faltou dizer que essa Agência deve ser tripartida, único processo de facilmente se atingirem os objectivos da redução dos incidentes, acidentes e doenças profissionais, lesivas dos trabalhadores, das empresas e da SS.”

Mas também é omissa da necessidade imperiosa de que tanto esse organismo como a ACT, devem ter protocolos com as Universidades e Centros de Pesquisa de Empresas de modo a anteverem os problemas emergentes nos locais de trabalho. Trabalhar á frente dos problemas, prevenindo, prevenindo, arriscando e não correr a legislar atrás das ocorrências.

- **“Elaborar um Código da Segurança e Saúde no Trabalho que, agregue, atualize e harmonize toda a legislação nesta matéria. “**
Começo por não perceber o que pretendem. Se a proposta fosse de levar a questão ao CES, para um acordo de SST entre os parceiros sociais, ficaria contente, assim como pedir à comissão de trabalho da AR que compilasse toda a legislação de SST numa única lei também aplaudiria, mas fazer mais um “papel”?
- **“Desenvolver uma plataforma eletrónica onde as entidades empregadoras deverão introduzir, designadamente: os fatores de risco identificados, as avaliações dos riscos e os respetivos relatórios e as medidas de prevenção/intervenção implementadas, o plano anual de prevenção de riscos profissionais, bem como os planos detalhados de prevenção/intervenção e proteção exigidos por legislação específica, os exames mensais de vigilância da saúde efetuados, as fichas de aptidão para o trabalho, os programas de formação e informação para a promoção da saúde e segurança executados, os relatórios de análise das causas dos acidentes de trabalho e respetivas medidas, os relatórios que sustentam a participação de doenças profissionais ou ligadas ao trabalho, os formulários de consulta aos trabalhadores ou aos seus representantes para a SST e os”**

Esta plataforma eletrónica, afeta à monitorização e reporte de questões de SST é de grande complexidade e, acima de tudo, perigosidade. Como sempre digo, a separação de vertentes (inspetiva e preventiva) e respetivas competências – a cisão subjetiva, ainda que positiva, não deve criar confusão às empresas, sobretudo às Micro e PMEs.

Fala-se pelos becos das dúvidas e das especulações, que os serviços do DEPARTAMENTO DE PROTEÇÃO CONTRA OS RISCOS PROFissionais do I.S.S., **assim como esta agência de SST, poderiam migrar para o Ministério da Saúde.**

Não tenho nada contra, até podiam ir para o Ministério das Finanças, MAS tripartidárias. A particularidade e sensibilidade social do mundo do trabalho, sobretudo a saúde, a prevenção e a segurança, não pode estar “apeada” da participação, activa, dos parceiros sociais, empresarias, trabalhadores e as entidades oficiais envolvidas, tal como o bom senso e a OIT/ILO recomendam.

Termino: só com o esforço e cooperação de todos será possível reduzir, rapidamente, o número de doenças, acidentes, incapacidades e mortes no trabalho. 

RISCOS NAS OPERAÇÕES COM CAMIÕES-GRUA

COMPORTAMENTO HUMANO E OS SEUS RISCOS PARA A ATIVIDADE

GONÇALO PEREIRA

Responsável QASF (Qualidade, Ambiente,
Segurança e Formação) – TRANSGRUA S.A.

Instrutor Sénior - IPAF

Membro do Comité Internacional de Segurança - IPAF

Os camiões-grua, desempenham um papel fundamental em indústrias como a construção, serviços públicos e telecomunicações.

Embora os operadores sejam treinados para lidar com os riscos óbvios, o comportamento humano e os riscos relacionados à atividade muitas vezes passam despercebidos.

Estes fatores humanos podem ter um impacto significativo na segurança, conduzindo a acidentes e lesões.

Os técnicos de segurança, bem como os supervisores, devem prestar muita atenção ao fator comportamental, durante a utilização de camiões-grua, uma vez que este desempenha um papel crucial para garantir a segurança e a eficiência.

De forma a explicar melhor esta questão, neste artigo, focar-me-ei nos riscos comportamentais, frequentemente negligenciados, bem como nas sua prevenção e consequências, ilustrando com exemplos reais de acidentes ocorridos.

DISTRAÇÃO NA OPERAÇÃO

Os operadores estão sujeitos a distraírem-se com dispositivos ou outras atividades no local de trabalho ou mesmo tarefas monótonas.

As distrações podem levar a lapsos de concentração e resultar em acidentes.

Acontecimento real: Em 2018, em Espanha, a distração devido à utilização do telemóvel foi identificada como um fator num acidente em 2018, em que um operador de um camião com lança moveu inadvertidamente a lança para muito perto de linhas elétricas, resultando numa descarga elétrica e em ferimentos no operador.

Estatísticas: O Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), refere que as distrações contribuem para cerca de 20% dos acidentes de trabalho no sector.

FADIGA

A fadiga provocada por longas horas de trabalho pode prejudicar o discernimento, abrandar os tempos de reação e aumentar a probabilidade de erros. O excesso de trabalho dos operadores sem períodos de descanso adequados pode conduzir a acidentes graves.

Acontecimento real: Em Portugal, foi registado um incidente em 2019 em que um operador de camião de lança fatigado adormeceu, resultando na colisão do camião com um veículo estacionado. Este incidente evidenciou os riscos associados aos horários de trabalho alargados.



Estatísticas: A ACT refere que a fadiga é um fator que contribui para 15% dos acidentes de trabalho relacionados com máquinas.

FORMAÇÃO INADEQUADA

Formação insuficiente pode levar a um manuseamento incorreto do equipamento, a uma avaliação errada das capacidades de carga e ao não cumprimento dos protocolos de segurança. Os operadores novos ou sem formação estão particularmente em risco, bem como todos os envolvidos na manobra.

Em Portugal, é muito recorrente as formações desvalorizarem a vertente prática e dedicada da formação, o que pode induzir em erro as entidades contratantes, bem como os próprios operadores que se sentem capacitados, indevidamente.

Acontecimento real: Uma investigação descobriu que, em 2017, um operador sem formação em Valência tentou levantar uma carga que excedia a capacidade do camião com lança, fazendo com que o veículo tombasse. Este acidente resultou em ferimentos graves para o operador e verificou várias falhas na formação do operador.

Estatísticas: O Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), indica que a falta de formação adequada contribui para 25% dos acidentes com maquinaria pesada.

COMPLACÊNCIA

Operadores experientes tendem em atuar com complacência, levando a atalhos e negligência dos procedimentos de segurança. O excesso de confiança pode resultar na subestimação dos riscos e na ocorrência de erros críticos.

Acontecimento real: Em 2018, um incidente em que um operador experiente, em Lisboa, negligenciou a realização de verificações de segurança de rotina. Este facto levou a uma falha do sistema hidráulico durante o funcionamento, provocando a queda de uma carga e ferindo dois trabalhadores.

Estatísticas: Estima-se que a complacência é um fator significativo, que representa 30% dos acidentes que envolvem trabalhadores experientes.

COMUNICAÇÃO INCORRECTA

Uma comunicação deficiente entre o operador do camião com lança e a equipa de terra pode levar a mal-entendidos, erros de orientação e acidentes. A comunicação efectiva é crucial para operações coordenadas e seguras.

Acontecimento real: Em 2018, num estaleiro de construção em Barcelona, uma comunicação inadequada entre o operador e a equipa de terra resultou no desvio de uma carga contra um andaime, causando um colapso parcial e ferimentos em dois trabalhadores.

Estatísticas: O Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), definiu a falta de comunicação como um fator responsável por quase 35% dos acidentes de trabalho.

Como verificamos anteriormente, o comportamento humano e os riscos relacionados com a atividade podem afetar significativamente a segurança das operações.

Ao reconhecer estes perigos e implementar medidas de segurança abrangentes, os técnicos de segurança no trabalho podem aumentar significativamente a segurança no local de trabalho.

O QUE FAZER PARA PREVENIR ESTES ACONTECIMENTOS?

– Avaliação de riscos:

O comportamento humano pode introduzir riscos imprevistos durante a utilização do equipamento.

Ao compreender a forma como as pessoas interagem com o equipamento, os técnicos podem antecipar melhor os potenciais perigos e tomar medidas preventivas.

– **Eficiência operacional:**

A observação do comportamento humano pode fornecer informações sobre a eficácia com que o equipamento está a ser utilizado.

Os técnicos podem identificar áreas onde os utilizadores podem ter dificuldades, o que leva a ajustes na formação ou na conceção do equipamento para melhorar a eficiência.

– **Precauções de segurança:**

As pessoas podem inadvertidamente contornar os protocolos de segurança ou utilizar incorretamente o equipamento, aumentando a probabilidade de acidentes.

Os técnicos devem monitorizar o comportamento humano para garantir que os procedimentos de segurança são seguidos rigorosamente e intervir quando necessário para evitar acidentes.

– **Formação e educação:**

Compreender a forma como os utilizadores se relacionam com o equipamento pode contribuir para o desenvolvimento de programas de formação.

Ao adaptar a formação para abordar comportamentos e desafios comuns, os técnicos podem preparar melhor os utilizadores para operarem o equipamento de forma segura e eficaz.

– **Melhoria contínua:**

A monitorização do comportamento humano fornece um feedback valioso para os esforços de melhoria contínua.

Ao pedir feedback aos utilizadores e observar as suas ações, os técnicos podem identificar áreas de melhoria e implementar alterações para otimizar o desempenho do equipamento e a experiência do utilizador.

– **Horas de trabalho regulamentadas:**

Implementar e fazer cumprir a regulamentação sobre o número máximo de horas de trabalho e os períodos de descanso obrigatórios.

– **Monitorização da saúde:**

Efetuar avaliações regulares da saúde e da fadiga dos operadores.



FONTES

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), Espanha - [Distracted Operation and Workplace Safety] (<https://www.insst.es/>)

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), Portugal - [Fadiga e segurança no local de trabalho] (<https://www.act.gov.pt/>)

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), Espanha - [Formação e estatísticas de acidentes] (<https://www.insst.es/>)

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), Portugal - [Complacência e Segurança] (<https://www.act.gov.pt/>)

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), Espanha - [Comunicação e segurança] (<https://www.insst.es/>)

– Rotação de turnos:

Utilizar horários de rotação de turnos para evitar longos períodos de trabalho contínuo.

– Verificações de segurança de rotina:

Aplicar o cumprimento rigoroso das verificações de segurança de rotina, independentemente da experiência do operador.

– Protocolos de comunicação claros:

Estabelecer protocolos de comunicação claros e coerentes, incluindo sinais manuais e comunicações via rádio.

Resumidamente, a compreensão e a abordagem destes perigos, relacionados com o comportamento humano, não só protegem os operadores, como também melhoram a eficiência e a fiabilidade operacional, o que faz com que seja um ponto crítico para os profissionais de segurança no trabalho. 

ESTE ESPAÇO É SEU!

DÊ O SEU TESTEMUNHO DE QUANTO
FOI IMPORTANTE A REVISTA “SEGURANÇA”
NA SUA VIDA PROFISSIONAL OU DA SUA EMPRESA.



ENVIAR PARA
isabel.santos@revistaseguranca.eu

VESTUÁRIO DE TRABALHO PRIMAVERA / VERÃO

VÍTOR RIBEIRO
Engº de Segurança

Nesta altura do ano em que as temperaturas começam a subir e as condições climáticas extremas podem ser um desafio para quem trabalha ao ar livre ou em ambientes quentes, é essencial usar vestuário de trabalho adequado para garantir a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

O vestuário de trabalho de protecção para a primavera / verão deve não só cumprir as normas de segurança e protecção exigidas pela regulamentação em vigor, mas também ser confortável, leve e respirável para permitir a ventilação e evitar o desconforto causado pelo calor.

Neste sentido, é importante seleccionar roupas feitas com materiais técnicos de alta qualidade que permitam a evaporação do suor e mantenham a temperatura corporal regulada.

É por isso que na Delta Plus temos uma vasta gama de vestuário de trabalho ideal para esta estação, porque a nossa prioridade é protegê-lo.

Começamos pelos nossos calções de trabalho, peças versáteis e funcionais concebidas com materiais resistentes e duradouros que proporcionam uma protecção extra a quem os usa em ambientes de trabalho e sectores exigentes como a agricultura, renovação / trabalho independente, transportes, silvicultura, armazenagem, construção, serviços públicos, manutenção, automóvel, trabalho temporário, tratamento de águas e resíduos e energia.

Entre eles, encontramos o M5BE3STR e o M2BE3STR, que combinam leveza e resistência, com tecido elástico para liberdade de movimentos, adequado para a maioria das utilizações. Também o novo M1BE2, um calção de trabalho polivalente e elegante, e o M5BE2, especialmente adequado para trabalhar em ambientes agressivos. Estas duas últimas possuem uma costura tripla para reduzir o risco de rasgões.

Em suma, a nossa gama de bermudas oferece um elevado desempenho com uma excelente qualidade e pode ser combinada com todas as peças de vestuário da gama com o mesmo nome, como os coletes multibolsos M5SGI, e M1GI2 em algodão e poliéster, leves, duráveis e elegantes, adequados para a maioria das utilizações.





Outras peças de vestuário essenciais durante a estação primavera / verão são as t-shirts e os pólos, aliados indispensáveis para nos mantermos frescos e confortáveis durante o dia de trabalho, uma vez que os seus materiais leves e respiráveis permitem a circulação do ar e evitam a acumulação de calor no corpo, mantendo-nos frescos e confortáveis durante todo o dia. Outra vantagem importante da sua utilização, para além de serem peças de vestuário versáteis que se adaptam a diferentes ambientes de trabalho, é a sua facilidade de manutenção, uma vez que são geralmente fáceis de lavar e manter, permitindo-nos manter uma aparência impecável sem investir demasiado tempo ou esforço na sua manutenção. As nossas t-shirts BALLI, SINGA, NAPOLI e os pólos AGRA, com a sua variedade de tecidos que vão do algodão ao poliéster, são ideais para combinar com o resto do seu vestuário de trabalho.



E para as necessidades de vestuário de trabalho mais técnico, temos também soluções para enfrentar as altas temperaturas com a nossa gama de alta visibilidade. T-shirts de manga curta como os pólos NOVA, COMET e OFFSHORE para visibilidade diurna e nocturna com bandas reflectoras, e modelos de manga comprida como o COSMOS com proteção UV50+ contra as radiações solares e o pólo METEOR, combináveis com as calças de trabalho PHBE2 universais, largas e de alta visibilidade.

Em suma, na Delta Plus podemos oferecer uma vasta gama de produtos de vestuário de trabalho adaptados às suas necessidades, com uma combinação de propriedades protectoras, respiráveis e funcionais, oferecendo conforto, segurança e praticidade no vestuário de trabalho durante os meses mais quentes do ano.



No CIFESP pode encontrar o aconselhamento adequado para todas a suas necessidades de fornecimento de EPI e vestuário de trabalho Delta Plus. 



Telefone (+351) 216 033 057

Email geral@cifesp.com

Morada Rua Afonso de Albuquerque, nº 46
2625-102 Póvoa de Santa Iria

www.revistaseguranca.eu



ACETATO DE 2-BUTOXIETILO

ACETATO DE ÉTER MONOBUTÍLICO DE ETILENOGLICOL

112-07-2

O **Acetato de 2-butoxiétilo** é uma substância líquida, com odor agradável, doce e frutado. É um composto orgânico volátil, muito pouco solúvel em água e miscível em solventes orgânicos.

PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS

Fórmula química: C ₈ H ₁₆ O ₃
Peso molecular: 160,2 g/mol
Densidade: 5,5 g/cm ³
Ponto de ebulição: 187°C

SETORES DE ATIVIDADE

O Acetato de 2-butoxiétilo é utilizado como solvente na indústria de tintas, vernizes e tintas de impressão. Na preparação de corantes e pigmentos para a indústria têxtil de couro e outras. Na produção de outros produtos químicos orgânicos básicos.

EFEITOS NA SAÚDE

A principal via de exposição do Acetato de 2-butoxiétilo é através do trato respiratório e da pele.

Efeitos agudos	Efeitos crónicos
Efeitos irritantes na pele e nas mucosas.	

VALORES LIMITE DE EXPOSIÇÃO

NP 1796:2014	
VLE-MP Concentração média ponderada	20 ppm
Decreto-Lei n.º 1/2021 de 6 de janeiro	
VLE-MP Concentração média ponderada	20 ppm
VLE-CD Concentração curta duração	50 ppm

VLE-MP – valor limite de exposição média ponderada, por inalação: concentração média ponderada para um dia de trabalho de 8 horas e uma semana de 40 horas, à qual se considera que praticamente todos os trabalhadores possam estar expostos, dia após dia, sem efeitos adversos para a saúde, de acordo com a NP 1796:2014

VLE – CD – Valor limite de exposição – curta duração: concentração à qual se considera que praticamente todos os trabalhadores possam estar repetidamente expostos por curtos períodos de tempo, desde que o valor de VLE-MP não seja excedido e sem que ocorram efeitos adversos, tais como: 1) Irritação; 2) Lesões crónicas ou irreversíveis dos tecidos; 3) Efeitos tóxicos dependentes da dose ou taxa de absorção; 4) Narcose que possa aumentar a probabilidade de ocorrência de lesões acidentais, auto-fuga diminuída ou reduzir objetivamente a eficiência do trabalho. O VLE-CD é definido como uma exposição VLE-MP de 15 min que nunca deve ser excedida durante o dia de trabalho, mesmo que a média seja inferior ao valor

limite. Exposições superiores ao VLE-MP e inferiores ao VLE-CD não devem exceder os 15 min e não devem ocorrer mais do que 4 vezes por dia. Estas exposições devem ter um espaçamento temporal de 60 min, pelo menos.

METODOLOGIA

Método	Meio	Caudal (L/min)	Volume (L)	Técnica analítica
OSHA 83:1990	Tubo de carvão ativo (100mg/50mg)	0,1	48	GC-FID

GC-FID – Cromatografia gasosa com deteção de ionização de chama

PREVENÇÃO

- Instalação de sistemas de ventilação geral e localizada nos postos de trabalho;
- Instalação de lavagem no local de trabalho;
- As áreas de trabalho, onde é manuseado o produto, devem ser fisicamente separadas das restantes;
- Informação, formação e consulta aos trabalhadores sobre perigos, instruções de trabalho e medidas de prevenção;
- Armazenamento em local seco, em recipiente fechado e em temperatura ambiente, proteger do ar/oxigênio;
- Utilização de equipamentos de proteção individual – roupa de proteção química adequada, óculos com proteção lateral e luvas de proteção de material adequado como a borracha butílica; em caso de emergência, proteção respiratória (filtro de gás A).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Decreto-Lei 1/2021 de 6 de janeiro. Diário da República n.º 3/2021, Série I de 2021-01-06, páginas 9 – 13. Presidência do Conselho de Ministros.

ECHA – Substance Database (n.d.). Acetato de 2-butoxiétilo. European Chemicals Agency.

GESTIS - Substance Database. (n.d.). Acetato de 2-butoxiétilo. IFA - Institute for Occupational Safety and Health of the German Social Accident Insurance.

INRS, Institut National de Recherche et de Sécurité. (2018). “Fiche Toxicologique”. FT 126.

IPQ, Instituto Português da Qualidade. (2014). NP 1796 Segurança e Saúde no Trabalho: Valores limite e índices biológicos de exposição profissional a agentes químicos.

OSHA 83 (1990). 2-BUTOXYETHANOL (BUTYL CELLOSOLVE) e 2-BUTOXYETHYL ACETATE (BUTYL CELLOSOLVE ACETATE). Occupational Safety and Health Administration.

RISCOS GLOBAIS

INFO 02

DISRUPÇÃO EM INFRAESTRUTURAS CRÍTICAS - SUEZ E PANAMÁ

Os riscos globais não são isolados. Cada um deles está relacionado com alguns outros riscos, como causa e/ou consequência.

Riscos económicos mais evidentes – como os de inflação ou de recessão económica – são potenciados por outros riscos mais ou menos óbvios, mas igualmente presentes no panorama de riscos atual e para os próximos anos.

Uma conjuntura de crescentes riscos de confrontos armados e confrontos geoeconómicos, veio tornar mais óbvio o risco de disrupções em cadeias de abastecimentos sistematicamente importantes – como energia, cereais, e outros bens de grande consumo – que, por sua vez, é agravado pelo risco de disrupções em infraestruturas críticas.

Mesmo numa eventual retoma da globalização e da cooperação internacional para a Paz, as infraestruturas críticas hão de impactar outros riscos. Entre estas, contam-se duas vias há muito usadas para viabilizar o transporte massivo mais rápido, fácil e barato – os canais de Suez e do Panamá.

O Canal de Suez localiza-se no Egito e permite navegação direta, por água salgada, entre o Mar Mediterrâneo e o Mar Vermelho. Enquanto a grande maioria das mercadorias viajar por mar, este canal será crítico para o comércio mundial, porque nele passa 1/5 de todos os contentores marítimos. Assegura a principal rota entre a Ásia e a Europa, porque evita que os navios tenham de contornar África.

Nos anos mais recentes, o acesso a este canal está ameaçado por pirataria armada e financiada por motivações contra Israel, os Estados Unidos e o Ocidente em geral. Em consequência dos ataques perpetrados contra os navios, muito do tráfego de mercadorias para o Oceano Índico, o Mar Mediterrâneo e o Oceano Atlântico – como automóveis, matérias-primas, componentes industriais, produtos manufaturados, gás natural e petróleo – tem sido desviado para a rota que contorna África, pelo Cabo da Boa Esperança. Como esta viagem é mais longa, demorada, dispendiosa e poluente, impacta negativamente outros riscos globais.



Canal de Suez



Canal do Panamá

Enquanto isso, o Canal do Panamá situa-se no país desse nome e também é uma infraestrutura crítica global, porque facilita a navegação entre os oceanos Atlântico e Pacífico, sem ter de se contornar a América do Sul. Este canal depende de uma rede artificial de comportas, lagos e reservatórios, para a água doce que o alimenta.

Nesta via, o tráfego vem sendo condicionado por um risco climático – a seca hidrológica – que limita a água que é necessária perder para os oceanos, para assegurar a navegabilidade do canal.

Consequentemente, o tráfego fica cada vez mais demorado e dispendioso, seja pela espera dos navios por vaga para atravessar o canal, como pela rota alternativa de contornar a América do Sul – mais longa, demorada, dispendiosa e poluente. Tal como no constrangimento do Canal de Suez, também a contingência no Canal do Panamá impacta negativamente riscos globais, designadamente ambientais, económicos e societários.

No imediato, a aplicação, aos fretes de contentores transportados por estes canais e pelas respetivas rotas alternativas, de “taxas de guerra” ou de “taxas de seca”, eleva os preços das mercadorias no plano internacional. A prazo, estas contingências ameaçam as cadeias



de abastecimento globais, comprometem a segurança energética e a segurança alimentar, e elevam preços – o que impacta a inflação. Da inflação, para uma série de riscos societários, são conhecidas relações relevantes.

A atividade das nossas Organizações pode ser impactada indiretamente por quase todos os riscos referidos – concretamente por encarecimento da energia, por demora e encarecimento na aquisição de bens e serviços, por perturbação da paz social interna e com os clientes – sem excluir outros impactos menos evidentes.

Visto não estar ao alcance de quem gere cada Organização, atuar na disrupção das infraestruturas críticas globais, resta atuar nos riscos e nos impactos resultantes.

Cada área da Organização deve refletir sobre soluções, que poderão passar por orientações de continuidade da atividade como as seguintes:

- Monitorizar as tendências que nos afetam;
- Identificar vulnerabilidades nas cadeias de abastecimento críticas;
- Encontrar alternativas de independência, ou de dependência de parceiros de maior proximidade e fiabilidade;
- Manter os stocks críticos em níveis resilientes à escassez;
- Gerir a inflação;
- Gerir as expectativas.

Com antecipação, há que atuar sobre estes riscos e mitigar os seus impactos.



NUTRIÇÃO E SEGURANÇA ALIMENTAR

PADRÕES GLOBAIS DE SEGURANÇA DOS ALIMENTOS, CODEX ALIMENTARIUS



INTRODUÇÃO

O *Codex Alimentarius* é um conjunto de normas alimentares internacionalmente reconhecidas e desenvolvidas para proteger a saúde dos consumidores e promover práticas justas no comércio de alimentos. Estas normas abrangem uma ampla gama de áreas, que inclui a higiene dos alimentos, os aditivos, os resíduos de pesticidas, a rotulagem, os métodos de análise e o controlo da importação e exportação.

O principal objetivo é proteger a saúde dos consumidores através do estabelecimento de requisitos para garantir práticas leais no comércio internacional de alimentos, assim como facilitar a harmonização da regulamentação do setor alimentar em todo o mundo. O *Codex Alimentarius* inclui padrões para diversos alimentos, desde processados até crus, e é elaborado de forma a garantir a segurança, a saúde e a correta apresentação dos produtos alimentares.

Embora estas normas não substituam a legislação nacional, elas complementam a legislação e os procedimentos administrativos de cada país. A Comissão do *Codex Alimentarius* e os seus órgãos subsidiários reveem com regularidade estas normas de forma a garantir a sua atualização e para que seja refletido nas mesmas o conhecimento científico mais recente.

Cada membro da Comissão do *Codex Alimentarius* é responsável por contribuir com novas informações relevantes, de carácter científico, para garantir que as normas estejam e sejam aplicadas em conformidade com os mais altos padrões de qualidade e segurança dos alimentos.

APLICABILIDADE

As normas produzidas pelo *Codex Alimentarius*, como os códigos, as diretivas e outras recomendações são uma referência mundial para todos os envolvidos: consumidores, fabricantes, comerciantes e autoridades competentes que realizam o controlo dos géneros alimentícios.

VALORES DE REFERÊNCIA

Todos os anos, em todo o mundo, os alimentos não seguros causam:

- 600 milhões de casos de doenças de origem alimentar;
- 420 000 mortes;
- 30% das mortes por origem alimentar ocorrem entre crianças com menos de 5 anos de idade.

A OMS estimou que a cada ano, 33 milhões de anos de vidas saudáveis são perdidos devido à ingestão de alimentos não seguros em todo o mundo, sendo que este número é provavelmente uma subestimação.

METODOLOGIA

Até ao momento foram elaborados 82 Códigos de Boas Práticas que nos auxiliam na implementação de sistemas de gestão que garantem a segurança dos alimentos. Estes códigos definem os requisitos para trabalhar e proceder com determinadas categorias de alimentos, de forma a que estes sejam seguros para consumo.

Os Códigos de Boas Práticas refletem padrões para alimentos específicos, onde encontramos as seguintes categorias:

- Derivados de carne (carne fresca, processada e de aves);
- Peixes e pescados (marinhos, de água doce e aquacultura);
- Leite e derivados;
- Alimentos para dietas específicas, que incluem alimentos infantis e para bebés;
- Alimentação animal;
- Vegetais, frutas e sumos de frutas frescos e processados;
- Cereais e derivados e legumes secos;
- Gorduras, óleos e produtos derivados, como as margarinas;
- Produtos alimentares diversos (como o chocolate, os ovos, a água mineral...).

Para além dos padrões elaborados para alimentos específicos, o *Codex Alimentarius* contém padrões gerais que abordam assuntos como:

- Rotulagem de alimentos;
- Aditivos para alimentos;
- Contaminantes em alimentos;
- Alergénios em alimentos;
- Resíduos de pesticidas e produtos químicos veterinários;
- Procedimentos de avaliação de riscos para a determinação da segurança dos alimentos que derivam de ferramentas biotecnológicas (alimentos transgénicos e organismos geneticamente modificados);
- Higiene dos alimentos (princípios gerais, códigos de boas práticas de higiene em indústrias específicas ou estabelecimentos de manipulação de alimentos e orientações para a utilização do sistema de Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controlo - HACCP);
- Métodos de análises e amostragem de alimentos.

EFEITOS NA SAÚDE

Os perigos associados aos alimentos podem ter diversos efeitos na saúde, dependendo do tipo de perigo e da quantidade ingerida. Os perigos alimentares que afetam a saúde dos consumidores podem ser classificados da seguinte forma:

Biológicos: A ingestão de alimentos contaminados por bactérias, vírus, parasitas ou toxinas podem provocar doenças de origem alimentar. Os sintomas mais comuns incluem náuseas, vômitos, diarreia, dores abdominais e febre. Atendendo ao organismo causador e à gravidade da doença, os sintomas podem variar de leves a graves e até mesmo serem fatais em casos extremos.

Alergénios: Certos alimentos contêm alergénios que podem desencadear reações alérgicas em algumas pessoas. Estas reações podem variar de leves, como urticária ou comichão na pele, até graves, como por exemplo dificuldade respiratória, inchaço da garganta ou choque anafilático. A exposição a alergénios alimentares pode ocorrer devido à contaminação por contacto cruzado durante o processamento, rotulagem inadequada ou presença não declarada de alergénios nos alimentos.

Químicos: A presença de contaminantes químicos nos alimentos, como pesticidas, metais pesados, produtos de limpeza ou aditivos químicos, pode levar a intoxicações agudas ou crónicas. Os sintomas podem variar amplamente, dependendo do tipo e quantidade da substância química envolvida, e podem incluir desde náuseas e dores de cabeça até danos no fígado, rins ou sistema nervoso.

Físicos: A presença de objetos estranhos nos alimentos, como por exemplo vidro, metal, plástico ou pedras é um risco para os consumidores. A ingestão acidental destes objetos poderá causar ferimentos na boca, garganta ou trato gastrointestinal, resultando em dor, inflamação ou perfuração de órgãos internos.

Em geral, os perigos associados aos alimentos representam uma ameaça à saúde pública e podem resultar numa ampla variedade de doenças de origem alimentar. A prevenção e o controlo desses perigos são essenciais para garantir a segurança dos alimentos e proteger a saúde dos consumidores. Isto inclui medidas como boas práticas de higiene, monitorização de toda a cadeia alimentar, rotulagem adequada e regulamentação eficaz dos padrões de segurança dos alimentos. O que reflete no fundo a importância da criação destes padrões alimentares.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- FAO. Disponível em <https://www.fao.org/fao-who-codexalimentarius/codex-texts/codes-of-practice/en>.



TRANSGRUA

TODAS AS OPÇÕES NO MESMO LOCAL.

ALUGAR EQUIPAMENTOS, NUNCA FOI TÃO SIMPLES.



PASSIL (Sede)

☎ 212 328 000

PORTO

☎ 229 579 430

POMBAL

☎ 236 219 606

SINES

☎ 269 633 064

ALGARVE

☎ 289 328 370

A FROTA MAIS VERSÁTIL E ATUAL DO MERCADO

GRUAS | CAMIÕES | PLATAFORMAS ELEVATÓRIAS | EMPILHADORES | MULTIFUNÇÕES

FORMAÇÃO PROFISSIONAL CERTIFICADA





ORDEM DOS
ENGENHEIROS
TÉCNICOS

simplicidade e modernidade

A OET representa todos os profissionais de Engenharia.

www.oet.pt

