

INSTITUTO POLITÉCNICO DE SETÚBAL



**ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS
ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA DE SETÚBAL**

**Relatório de estágio realizado na
empresa Ambiplus, Lda**

***Segurança e Saúde no Trabalho em
Estabelecimento Industrial***

Cristina Filipa Guerreiro Coutinho

Relatório de estágio para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de

MESTRE EM SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO

Orientador: Professor Doutor João Cordeiro

Setúbal, novembro de 2015

“A consciência dos indivíduos é a guardiã das regras que a comunidade desenvolveu para a sua própria proteção.

É o policia que cada um tem no seu coração, ai posto para nos vigiar e não nos deixar infringir as regras” (Somerset Maugham, em A Lua e Cinco Tostões)

AGRADECIMENTOS

Não poderia deixar de aproveitar este espaço para expressar o meu sincero agradecimento a todos aqueles que, apesar de todas as dificuldades, desmotivações e até desilusões nunca me deixaram desistir e direta ou indiretamente ajudaram-me a concretizar mais um objetivo a que me propus. Obrigado por me terem apoiado sempre e amenizado todos os momentos menos bons.

Sem hierarquia precisa, começo por expressar os meus sinceros agradecimentos:

Ao meu orientador, Professor João Cordeiro, por se ter mostrado sempre disponível, orientando-me de forma clara e objetiva, pelo saber que me transmitiu, pelo apoio prestado e por todo o encorajamento.

À Ambiplus, especialmente ao Dr.º José Barreto, por me ter dado esta oportunidade e por nunca me ter fechado as portas.

À Dra. Ana Melgueira por se ter mostrado sempre disponível, pela maneira como sempre me tratou, pela sua paciência e sobretudo por todas as experiências e aprendizagem que me proporcionou.

À minha mãe, e este é especial incalculável, pelo amor que me transmite sem reservas, pela ajuda na superação dos obstáculos, pelo encorajamento e motivação. Por acreditar sempre em mim e sobretudo, por o ser extraordinário que é.

À minha família pelo suporte.

Ao meu marido, pela força, pela paciência, pelo apoio e por me ajudar a seguir sempre em frente.

Por último, mas não menos importante, aos meus amigos de coração em especial ao José por a sua entreatada, pelo seu apoio, disponibilidade e encorajamento.

A todos um enorme bem haja!

RESUMO

O presente relatório enquadra-se no âmbito do trabalho final do Mestrado em Higiene e Segurança no Trabalho realizado na empresa Ambiplus, Lda.

O trabalho desenvolvido na empresa supra referida resultou de um estágio com a duração de seis meses, tendo como principal função a prestação de serviços em diversas empresas com atividades completamente distintas.

Deste modo, o principal objetivo do presente relatório prende-se com a descrição de algumas tarefas desenvolvidas ao longo do período de realização do estágio. Como atividades desenvolvidas, destaca-se as auditorias em SST, medições de ruído, avaliações de risco, preparação e acompanhamento de simulacros, formação em contexto de trabalho, entre outras.

Todas as atividades realizadas ao longo deste período, permitiram adquirir competências e conhecimentos que de certa forma facilitaram, positivamente, a elaboração de um manual de prevenção.

Como metodologia utilizada para a elaboração do presente relatório e manual de prevenção, recorreu-se a uma pesquisa e análise documental, observação participante, entrevistas informais e registos fotográficos.

A realização destas atividades, permitiu adquirir uma visão do mundo real de trabalho, de uma forma prática, aprofundando as competências e conhecimentos ao nível de SST.

Palavras-chave: Prevenção, Segurança e Saúde no Trabalho, Indústria.

ABSTRAT

The present report falls within the scope of the final thesis of the Master Degree in Health and Safety, made at Ambiplus, Lda.

The work done in the company above mentioned resulted from an internship with the duration of six months where the main scope was to provide environmental services in several companies.

Therefore, the main objective of this report is to describe the tasks developed throughout the internship. As developed activities, stands out audits in Health and Safety, noise measurements, risk assessments, preparation and follow-up simulations, training in a working context, among others.

All activities carried out over this period, allowed to acquire skills and knowledge that somehow made it easier to develop a warning manual.

The methodology used for the preparation of this report and warning manual was a research and documental analysis, participant observation, informal interviews and photographic records.

The tasks developed give me the possibility to acquire an insight of the real working world which allowed to develop skills and knowledge at the level of Health and Safety.

Keywords: *Prevention, Health and Safety, Industry*

SIGLAS E ABREVIATURAS

ACT – Autoridades para as Condições de Trabalho

AESST – Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

CNPRP - Centro Nacional de Proteção contra os Riscos Profissionais

DGERT - Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

EPC's – Equipamentos de Proteção Coletiva

EPI's – Equipamentos de proteção Individual

GEF – Gabinete de Estudos da FESETE

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

OIT – Organização Internacional do Trabalho

SH – Segurança e Higiene

SS – Segurança Social

SST – Segurança e Saúde no Trabalho

TSHT – Técnico se Segurança e Higiene do Trabalho

TSSHT – Técnico Superior de Segurança e Higiene do Trabalho

UE – União Europeia

UGT – União Geral de Trabalhadores

Índice

INTRODUÇÃO	1
1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	5
1.1. Contextualização Histórica	5
1.2. A Importância da SST nas Organizações	7
1.3. O Papel do TSSHT nas Organizações	9
1.4. Conceitos relevantes de SHT	10
1.5. Obrigações gerais dos empregadores em SST	12
1.6. Obrigações gerais dos colaboradores	13
1.7. Prevenção em SST	15
1.8. Acidentes de Trabalho	19
1.9. Causas dos Acidentes de Trabalho	19
1.10. Consequências dos Acidentes de Trabalho	20
1.11. Custos dos Acidentes de Trabalho	22
1.12. Estatísticas de Acidentes de Trabalho	23
1.13. Doenças Profissionais	24
2. Metodologia e Caraterização da Organização	29
2.1. Metodologia	29
2.1.1. Importância e Apresentação do Estágio	29
2.1.2. Pesquisa e Análise Documental	30
2.1.3. Observação Participante	30
2.1.4. Entrevistas Informais	31
2.1.5. Registo Fotográfico e Notas de Campo	32
2.2. Caraterização da Organização de Acolhimento	32
2.2.1. Breve Historial da Empresa	32
2.2.2. Missão, Valores e Visão	33
2.2.3. Estratégias e Objetivos	33
2.2.4. Estrutura Organizacional	34
2.2.5. Caraterização dos Recursos Humanos	35
2.2.6. Caraterização da SSHT	37
3. Descrição e análise das actividade desenvolvidas durante o estágio	43
3.1. Acolhimento e Integração	43

3.2. Plano de estágio/cronograma	45
3.3. Análise das atividades desenvolvidas durante o estágio.....	46
3.4. Projeto de desenvolvimento do Manual de Prevenção	53
CONCLUSÃO	55
BIBLIOGRAFIA.....	57
SITEGRAFIA.....	60
ANEXOS	61
Anexo I – Plano de Ação da Ambiplus	63
Anexo II – Política de SST da Ambiplus	65
APÊNDICES.....	67
Apêndice I – Folheto Informativo	69
Apêndice II – Modelo de consulta aos trabalhadores	71
Apêndice III – Relatório de medição de iluminância.....	73
Apêndice IV – Relatório de Simulacro	75
Apêndice V – Manual de Prevenção	77

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Consequências dos acidentes de trabalho	20
Tabela 2 – Prestações por incapacidade decorrentes de um acidente de trabalho	21
Tabela 3 - Exemplos de custos diretos e indiretos	22
Tabela 4 - Dados Estatísticos - Acidentes Trabalho	23
Tabela 5 - Acidentes de trabalho mortais por atividade.....	24
Tabela 6 - Cronograma das Atividades Desenvolvidas	45

Índice de Figuras

Figura 1 - Organograma da Ambiplus	34
--	----

INTRODUÇÃO

O presente relatório tem como finalidade a conclusão do Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho, ministrado em parceria entre a Escola Superior de Tecnologia de Setúbal e a Escola Superior de Ciências Empresarias de Setúbal, ambas inseridas no Instituto Politécnico de Setúbal.

Neste sentido, foi realizado um estágio curricular na Ambiplus, Lda, com sede em Setúbal, cuja área de atuação é a prestação de serviços no âmbito da Segurança no Trabalho, Ambiente e Qualidade.

Este estágio teve a duração de 6 meses, decorridos entre o dia 5 de maio e o dia 5 de novembro de 2015, sob orientação da Técnica Superior de Segurança do Trabalho na Ambiplus.

O estágio centrou-se essencialmente no acompanhamento da TSST às diversas empresas de diferentes sectores de atividade, nas quais a Ambiplus, Lda presta serviços de SST, permitindo à aplicação dos conhecimentos e competências técnicas adquiridas ao longo do mestrado.

O objetivo geral do presente relatório de estágio, passa pela descrição de todo o trabalho realizado no âmbito da SST (auditorias, avaliações de risco, formação, etc). Além das atividades realizadas no decurso dos 6 meses de estágio, a Ambiplus, propôs ainda, a conceção de um Manual de Prevenção para implementação numa empresa sua cliente, com vista a colmatar a falta do mesmo nessa organização.

Para a elaboração do referido manual, como metodologia de trabalho, houve a necessidade de realização de entrevistas informais, consulta de documentação relativa aos recursos humanos, visitas programadas às instalações do estabelecimento com o intuito de conhecer as áreas de trabalho, observação direta dos trabalhadores em contexto real de trabalho, bem como a recolha de imagens fotográficas.

Como metodologia de trabalho seguida para a elaboração do relatório de estágio, foi utilizada a pesquisa bibliográfica, a pesquisa de informação pertinente em diversos sites de referência, a pesquisa de dados estatísticos referentes a acidentes de trabalho e, ainda, a observação participante.

No que concerne à estrutura do presente relatório, o mesmo encontra-se estruturado sobre a forma de capítulos, permitindo deste modo uma melhor percepção não só do tema abordado, como também de todo o percurso percorrido ao longo de todo o estágio.

No capítulo I, referente ao enquadramento teórico, é apresentada uma breve contextualização histórica, a importância de SHST e o papel do TSSHT, alguns dos conceitos considerados pertinentes para o desenvolvimento do trabalho, bem como os deveres e obrigações dos trabalhadores/empregadores. Ainda no presente capítulo, é apresentada uma breve descrição de prevenção baseada em artigos legais e, por fim, a caracterização dos acidentes de trabalho.

No capítulo II apresenta-se o enquadramento metodológico, onde se encontra explícito todas as técnicas utilizadas para o desenvolvimento do presente trabalho.

O capítulo III é dedicado à caracterização da empresa de acolhimento, onde é efetuada uma breve apresentação da mesma.

Seguidamente, no capítulo IV, surge a descrição e análise das atividades desenvolvidas durante o estágio, onde se apresenta uma reflexão relativa ao percurso realizado, desde a fase de acolhimento até ao desenvolvimento das atividades concretizadas na organização e, ainda, o contributo positivo quer ao nível pessoal como profissional, que o presente estágio teve para a estagiária.

Neste contexto, é importante ressaltar, que um estágio curricular bem estruturado e orientado é de extrema importância para a inserção profissional, na medida em que proporciona ao aluno um primeiro contato profissional com a área escolhida, contribuindo deste modo para um maior conhecimento não só de si próprio, como também do mundo laboral.

Com o efeito, o estágio potencia a oportunidade de uma aprendizagem direta, vivenciando-se experiências e aquisição de conhecimentos e atitudes. Contudo, permite ainda que se complemente os conhecimentos adquiridos ao longo do percurso académico com a experiência vivenciada no âmbito do trabalho e as necessidades profissionais.

É de ressaltar, ainda que o estágio permite ao aluno o intercâmbio de experiências e de novas ideias com os funcionários da empresa de acolhimento.

Em suma, o estágio é sem dúvida uma ferramenta útil, uma vez que possibilita ao aluno aplicar todos os seus conhecimentos teórico-práticos adquiridos ao longo da formação, utilizando os mesmos na sua potencial futura profissão.

Parte I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Cada vez mais a SST têm vindo a assumir um papel determinante, não só para as organizações como também para a sociedade em geral. Deste modo, e para uma melhor compreensão do presente relatório, no decorrer deste capítulo será abordada a sua contextualização histórica, a importância que a SST exerce nas organizações bem como o papel que o TSSHT representa nas empresas.

De entre os diversos objetivos da SST, um deles passa por proteger os trabalhadores, sendo obrigação da empresa implementar um conjunto de medidas que garantam a proteção de todos. No entanto, os colaboradores têm igualmente deveres perante as organizações onde se encontram inseridos.

Outro dos temas aqui abordado é a prevenção. A prevenção é sem dúvida de extrema relevância em todos os locais de trabalho, particularmente naqueles que implicam uma maior possibilidade de prejuízo para o trabalhador. Um dos objetivos da prevenção passa por reduzir os acidentes de trabalho e as causas que estão na origem dos mesmos. Será, ainda, evidenciado, as consequências e os custos que estão relacionados com os acidentes de trabalho. Por último, será abordado o tema das Doenças Profissionais.

1.1. Contextualização Histórica

As preocupações com a segurança dos trabalhadores surgem com o aparecimento das primeiras atividades de trabalho organizadas, centrando-se as mesmas nas doenças e acidentes de trabalho.

De acordo Magalhães e Loução (2002), Platão e Lucrécio descreveram as doenças de trabalho manifestadas em trabalhadores que trabalhavam no sector mineiro. Por outro lado, também Hipócrates e Galeno, elencaram as doenças que de certa forma se encontravam relacionadas com a exposição ao chumbo.

Segundo Damião (1995), Hipócrates foi provavelmente o primeiro médico a relacionar o aparecimento de algumas doenças com as atividades laborais.

No ano de 1690, pela mão de Bernardo *Ramazzinni* (citado por Magalhães e Loução, 2002), foi criada a Medicina do Trabalho e ainda, pela primeira vez, o termo, Técnico de Higiene. Contudo o seu trabalho foi mais além, descrevendo os riscos inerentes a 54 categorias profissionais.

Com a revolução industrial surgem os primeiros diplomas legislativos e a inspeção do trabalho com o objetivo de proteger os trabalhadores, impulsionado pelo aumento de produtividade e competitividade das empresas (Graça 2002, citado por Da Silva 2008).

Assim, o legislador começou por se preocupar em definir uma idade mínima para se iniciar uma atividade profissional e também, a duração do período diário de trabalho para mulheres e crianças. Exemplo disso foi o que se passou em Inglaterra, no ano de 1802, com a proibição do trabalho a menores de 9 anos e ainda, a proibição do trabalho noturno a crianças (Magalhães e Loução, 2002).

Foi em 1919 com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e ainda pela publicação de legislação laboral em todos os países, que foram concebidas as condições ideais para o progresso da Medicina do Trabalho e da Higiene do Trabalho (Magalhães e Loução, 2002).

No que se refere a Portugal, a evolução da SST assenta em quatro períodos distintos. O primeiro período teve início no final do século XIX até à primeira metade do século XX e segundo refere Da Silva (2008:31) “...é marcado pela regulamentação inicial das condições de trabalho em actividades mais perigosas, pela criação de corpos de inspecção específicos para o controlo de aplicação de regulamentação, desenvolvimento de abordagens horizontais e sectoriais...”.

O segundo período, que ocorreu nos anos de 60/70, foi influenciado pela OIT, através da publicação de novos diplomas legislativos e aparecimento de organismos públicos relacionados com a SST, sendo que exemplo disso foi a criação do Gabinete de Higiene e Segurança do Trabalho no ano de 1961.

O terceiro período decorreu na década de 80, sendo novamente influenciado pela OIT, contudo com uma abrangência a nível europeu, em grande parte, influenciada pela publicação das Diretivas relativas a riscos específicos (Da Silva, 2008), já que Portugal teve de adaptar a sua legislação nacional ao direito comunitário.

Por último, a quarta fase que ocorreu nos anos 90, já com total influência da política europeia, foi marcada por ações “...no plano das políticas públicas, no plano normativo, no plano institucional, na plano da dinamização das políticas de segurança e saúde no trabalho e no plano do desenvolvimento dos recursos de prevenção.” (Sílvia, 2008:32).

É a partir da entrada de Portugal na UE, que as questões políticas de SST alcançam uma elevada notoriedade, uma vez que as regras da Comunidade Europeia devem ser objetivas e globais, aplicadas em todos os Estados-membros, permitindo assim um envolvimento entre as partes com o intuito de se adotar medidas preventivas e de avaliação das condições de trabalho, ajustando-as às situações de riscos atuais (Damião, 1995).

As preocupações atuais, com a melhoria das condições de SST, não é inferior às existentes a algumas décadas atrás, pese embora as organizações tenham de debelar situações menos corretas que vão surgindo no dia-a-dia. Haverá ainda que ter em linha de conta as novas condições de laboração, uma vez que estas implicam riscos para os quais ainda não se encontrou adequadas medidas de controlo (Freitas, 2011).

A existência de um bom ambiente laboral é influenciado diretamente por ótimas condições de trabalho, permitindo, assim, um baixo índice de sinistralidade e absentismo, desempenhos profissionais mais seguros, possibilitando ainda, um relacionamento saudável entre empregado e empregador (Damião, 1995).

Atualmente, as inquietações das organizações com as condições de trabalho são sem dúvida de extrema importância, já que as mesmas devem garantir aos seus trabalhadores qualidade de vida e realização pessoal, garantindo, ainda, a sua competitividade e produtividade.

1.2. A Importância da SST nas Organizações

A Segurança e Higiene no Trabalho é um tema que se tem vindo a afirmar, cada vez mais, nos tempos que correm. Se todas as organizações tiverem em linha de conta a importância da SST, e implementarem um sistema capaz de dar resposta aos pressupostos da lei e dos códigos de boas práticas, os ganhos alcançados serão evidentes, quer ao nível da redução dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como no incremento da qualidade dos produtos produzidos e serviços prestados, da produtividade e das condições de trabalho em geral.

É de salientar, ainda, que as organizações que possuam uma política de SST, onde exista o envolvimento conjunto de todos os colaboradores irá, certamente, contribuir para uma maior competitividade, sem com isso descurar as condições em que o trabalho é prestado.

De acordo com Oliveira (2007) deve-se formar, informar e consultar os trabalhadores de uma determinada organização, com o objetivo de incutir uma eficaz cultura de segurança. Ao se

informar um trabalhador sobre o funcionamento de um novo equipamento, este passa a estar sensibilizado, não só para o seu funcionamento, mas também para os seus mecanismos de segurança, contribuindo, deste modo, para que o trabalhador se encontre em alerta para os riscos inerentes ao manuseamento desse equipamento, reduzindo substancialmente a incidência de acidentes e doenças profissionais.

Desta forma, a SST deve ser tomada em consideração em todas e quaisquer organizações independentemente da área de atividade em que se insere e da sua dimensão. Todas as atividades referentes a esta prática deverão ser encaradas numa empresa como um investimento, e não como um custo, visto que se existir uma boa gestão, controlo e formação adequada, é o caminho correto para que exista uma correta prevenção e um local de trabalho saudável.

Assim, será fundamental que a SST assuma um papel preponderante nas organizações, com vista à redução de acidentes de trabalho e, por consequência, contribua para uma melhoria da qualidade de trabalho dos seus colaboradores.

Damião (1995) refere que as organizações que decidem investir na SST sem encararem esse investimento como um custo, o retorno do mesmo terá certamente uma série de benefícios, desde logo:

- Aumento de produtividade e por consequência incremento de resultados das empresas;
- Elevados padrões de qualidade dos produtos e serviços prestados;
- Menores custos indiretos relacionados com paragens e perdas de produção;
- Menores custos diretos relacionados com indemnizações por lesão, incapacidades, etc;
- Incremento substancial da imagem da empresa junto dos trabalhadores e clientes/fornecedores.

Desta forma a SST deve ser tomada em consideração em todas e quaisquer organizações, independentemente da área de atividade em que se insere ou da sua dimensão. Todas as atividades referentes a esta prática, deverão ser encaradas numa empresa como um investimento e não como um custo, visto se existir uma boa gestão, controlo e formação adequada, é o caminho correto para que exista um local de trabalho seguro e saudável. No mesmo sentido, as empresas ao promoverem um local de trabalho seguro e saudável, irão contribuir certamente para um incremento positivo do seu desempenho organizacional a vários níveis, desde logo, redução de acidentes de trabalho, menor custo com a reparação dos

mesmos, aumento substancial da produção e incremento dos resultados e além disso, a empresa melhora a sua imagem junto dos trabalhadores e dos seus clientes.

1.3. O Papel do TSSHT nas Organizações

Freitas (2011:225) define os TSHT como “...*profissionais que organizam, coordenam, controlam (no caso dos Técnicos Superiores) e desenvolvem as actividades de prevenção e protecção contra os riscos*”.

Já o ACT refere que o TSSHT é o profissional que “...organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra os riscos profissionais no contexto dos serviços de segurança e saúde do trabalho”.

Assim, o TSHT desempenha um conjunto alargado de actividades que lhe estão subjacentes enquanto profissional desta área. Freitas (2011) refere que essas actividades/responsabilidades foram definidas em conjunto pelo a entidade certificadora (ACT) e o sistema nacional de certificação profissional. O perfil do TSHT tal como referido por Freitas (2011:226-228), passa por:

1. *“ Participar na definição da política da empresa;*
2. *Coordenar as atividade de prevenção e protecção;*
3. *Avaliar riscos;*
4. *Integrar a prevenção nos sistemas de informação e comunicação da empresa;*
5. *Programar e implementar medidas de prevenção;*
6. *Preparar os mecanismos de formação e informação dos trabalhadores;*
7. *Organizar a documentação e os registos;*
8. *Articular as relações com os organismos da rede de prevenção;*
9. *Coordenar os processos de consulta e participação dos trabalhadores;*
10. *Enquadrar o processo de utilização dos recursos externos;*
11. *Acompanhar os processos conexos com a organização do trabalho ”*

O papel desempenhado por um Técnico Superior de Segurança do Trabalho nas empresas é determinante na prevenção de acidentes de trabalho, já que será este o responsável por garantir que os trabalhadores executem as suas tarefas em segurança, com o intuito de proteger a sua saúde e a de terceiros, o património da empresa e ainda do meio ambiente.

Tendo em conta que o ser humano é vulnerável, torna-se pertinente que o trabalho do TSHT seja contínuo, sempre em busca das melhores condições de trabalho.

1.4. Conceitos relevantes de SHT

No âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho e de acordo com o trabalho desenvolvido, torna-se pertinente elencar alguns dos conceitos mais utilizados nesta área. Os conceitos são:

Segurança do Trabalho (IDICT, 1998:17): A Segurança do Trabalho é definida como “...conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação o reconhecimento e o controlo dos riscos associados ao local de trabalho e ao processo produtivo...”. É de extrema importância que não seja o acontecimento de um acidente ou uma doença profissional, o motivo para despertar interesse por este tema por parte das organizações. Deve sim, ser uma constante preocupação, no sentido de se estabelecer condutas, sempre com o objetivo da prevenção dos acidentes.

Higiene do Trabalho (Oliveira, 2007:25): A Higiene do Trabalho define-se como “Conjunto de métodos e boas práticas “não médicas”, importantes para a prevenção de doenças profissionais. Nomeadamente, o controlo dos agentes físicos (ex: ruído), agentes químicos (ex.: ácidos) e agentes biológicos (ex.: bactérias).” Embora a Higiene do Trabalho atue de forma “não médica” não deixa de ser imprescindível para a eliminação de doenças profissionais, tendo como finalidade preservar o trabalhador de todos os riscos a que este se encontra exposto.

Saúde do Trabalho (Oliveira, 2007:25): “A Saúde do Trabalho controla o bem estar dos trabalhadores no local de trabalho, eliminando e minorando as pressões, o stress e outras circunstâncias que possam afetar a saúde dos trabalhadores, tais como, depressões, esgotamentos, etc.”. Este conceito vai muito além da medicina, pois não se refere apenas ao domínio médico, acartando, também, a responsabilidade de ter em linha de conta todos os elementos que possam interferir com a saúde do trabalhadores.

Perigo (IDICT, 1998:18): É definido como “...a propriedade ou capacidade intrínseca de um componente do trabalho (materiais, equipamentos e métodos, por exemplo) potencialmente causador de danos.” Por outras palavras, o perigo refere-se a todas as situações que possam comprometer não só a integridade física do trabalhador, como também patrimoniais e no meio ambiente.

Risco (Oliveira, 2007:25): É definido como *“Combinação da probabilidade e da consequência da ocorrência de acontecimento perigoso, ou seja probabilidade de existir um dano tendo em conta a amplitude do próprio dano.”* O risco não é mais do que, a probabilidade de ocorrência, durante um dado período de tempo, de acontecimentos não desejados que são consequência de um acontecimento perigoso.

Prevenção (Lima, 2002/2003:10): É definido como *“...como à adoção de medidas que minimizam a probabilidade de ocorrência do acontecimento perigoso.”* Trata-se do procedimento a adotar quando se pretende eliminar ou reduzir a probabilidade de ocorrência de acidentes. É importante que se adotem medidas de prevenção, consciencializando sempre os trabalhadores, tendo em linha de conta o tipo de atividades que desempenham e o ambiente onde se encontram inseridos.

Acidente de Trabalho (Gaspar, 2002a:75): Define-se por: *“Acidente que se verifica no local e tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho e ganho.”* Um acidente de trabalho traz sempre consequências não só para os trabalhadores como também para a própria organização. Contudo, sendo um evento inesperado, as organizações terão sempre que trabalhar na prevenção dos acidentes.

Acidente de Trabalho Grave: Considera-se como aquele: *“...que evidencie uma situação particularmente grave todo o acidente relacionado com o trabalho no qual um trabalhador (...) sofre uma lesão física grave (...), que exija tratamento médico especializado em estabelecimento de saúde”* (ACT, 2015:6). Em concreto, terá sempre que existir pelo menos um ferido grave que obrigue à hospitalização do trabalhador, para ser considerado acidente grave.

Doença Profissional (Reis, 2009:102): Define-se como *“doença contraída em consequência da exposição continua do trabalhador a um determinado risco profissional”*. No essencial, são todas as doenças que o trabalhador possa vir a contrair como consequência direta do exercício das suas funções.

Trabalhador (Gaspar, 2002a:75): É definido como *“Pessoa singular que, mediante retribuição, se obriga a prestar serviço a um empregador, incluindo a administração pública, institutos públicos e pessoas colectivas público.”* Trata-se de um individuo que desempenha tarefas por conta de outrem, ou não, e que, por sua vez é remunerado pela prestação do trabalho realizado.

Equipamento de Proteção Individual (Freitas, 2011:718): É definido como *“Equipamento, incluindo qualquer complemento ou acessório, destinado a ser utilizado pelo trabalhador para se proteger dos riscos a que se está exposto, para a sua segurança e sua saúde.”*. Pode-se, assim, considerar que um EPI é um acessório de trabalho que protege o trabalhador, no entanto, é necessário que exista um envolvimento por parte dos trabalhadores na escolha deste tipo de equipamento, uma vez que faculta aos mesmos, uma consciencialização mais clara do seu uso.

Equipamento de Trabalho (Freitas, 2011:718): Define-se como *“Máquina, aparelho, ferramenta ou instalação utilizados no trabalho.”* Ou seja, trata-se de todo o equipamento necessário, utilizado pelo trabalhador, para o desempenho das suas tarefas laborais.

Local de Trabalho (Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro): *“Todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador.”* Por outras palavras, trata-se do local onde o trabalhador desenvolve a sua atividade.

Tempo de Trabalho (Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro): *“o que precede o seu início, em atos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em atos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçosas de trabalho.”* Ou seja, o tempo de trabalho, não é apenas o período em que o trabalhador se encontra a laborar, mas também aquele, em que são efetuadas pausas, para almoço, por exemplo.

Manual de Prevenção (Freitas, 2011:719): É definido como *“Documento que estabelece a política de prevenção e descreve o sistema de gestão da prevenção de riscos profissionais da empresa.”* Pretende-se que um Manual de Prevenção funcione como uma “muleta” para a organização onde é implementado, constituindo deste modo, um suporte que permita implementar todas as medidas de prevenção adequadas à atividade desenvolvida.

1.5. Obrigações gerais dos empregadores em SST

De acordo com a Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro (com as alterações introduzidas até à Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro), nº1 do artigo 5º, “o trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança, bem como a sua saúde, asseguradas pelo empregador ou, nas situações identificadas na lei, pela pessoa, individual ou coletiva, que detenha a gestão das instalações em que a atividade é desenvolvida.”

Assim, é o dever da entidade patronal manter o local de trabalho seguro e saudável, uma vez que a baixa ou perda de um bom trabalhador devido a uma lesão, prejudica o funcionamento da empresa, sendo o recrutamento e a formação de alguém que o substitua bastante onerosa e morosa.

Torna-se por isso pertinente que exista por parte do empregador a garantia das condições de trabalho que, segundo Oliveira, (2007:31) entre outros deveres, passam por:

- *“Assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho;*
- *Planificar a prevenção na empresa;*
- *Avaliar os riscos adotando convenientes medidas de prevenção;*
- *Eliminar os riscos na concepção das instalações;*
- *Adaptar o homem ao trabalho;*
- *Dar prioridade à protecção coletiva face às medidas de protecção individual;*
- *Promover a formação e informação dos trabalhadores;*
- *Dar instruções adequadas aos trabalhadores;*
- *O empregador deve ter em conta as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho;*
- ... “.

Todos os deveres acima referidos, vão no sentido da prevenção, garantindo, assim, que os trabalhadores não estejam sujeitos à ocorrência de determinados danos. Deste modo, é relevante, que por um lado, que os empregadores cumpram com os mesmos, oferecendo aos trabalhadores condições de segurança e saúde no âmbito das suas atividades laborais. Por outro lado, os empregadores que cumpram as suas obrigações, evitam de certo modo, eventuais penalizações previstas na Lei.

1.6. Obrigações gerais dos colaboradores

Os trabalhadores à semelhança do que sucede com os empregadores, possuem igualmente as suas obrigações no âmbito da SST. De acordo com a Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro (com as alterações introduzidas até à Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro), é dever do trabalhador cumprir com todas as demandas da SST, bem como zelar pela Saúde e Segurança do próprio e de terceiros.

Independentemente do cargo que os trabalhadores possuem na empresa, configura-se crucial que os mesmos estejam sensibilizados e informados sobre os seus deveres em matéria de SST, de modo a que as regras e os procedimentos sejam cumpridos.

São exemplos desses deveres, segundo refere Oliveira (2007:37):

- *“Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho implementadas pelo empregador;*
- *Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;*
- *Utilizar corretamente o material de trabalho;*
- *Utilizar corretamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;*
- *Colocar no local adequado os equipamentos de proteção individual;*
- *Comunicar ao superior hierárquico ou trabalhador designado as avarias e deficiências detetadas sejam sucessíveis de originar perigo grave e eminente, ou qualquer defeito nos sistema de proteção;*
- *...”*

Para que os deveres dos trabalhadores em matéria de SST sejam cumpridos, não chega que estes sejam somente comunicados de forma verbal ou por escrito. Os empregadores devem envolver os seus colaboradores nas questões da Segurança e Saúde no Trabalho, sejam através de ações de sensibilização, formação ou ainda na escolha dos EPI's mais adequados a cada função e de acordo com as suas necessidades.

Porém, não é suficiente dizer aos funcionários que têm a obrigação de utilizar determinado EPI ou equipamento de trabalho. Pelo contrário, deve-se sensibiliza-los para a importância dos mesmos na prevenção de acidentes e ministrar formação adequada à utilização destes. A organização deve, ainda, envolver os trabalhadores na escolha dos EPI's ou de determinado equipamento de trabalho, uma vez que são estes que os vão utilizar no seu local de trabalho. As organizações que envolvem os seus trabalhadores nestas questões, contribuem certamente para taxas de acidentes reduzidas. É essencial enaltecer a importância que os colaboradores têm para determinada organização, pois a partir do momento em que estes sentem que são parte integrante da organização e que são valorizados e reconhecidos, estarão mais motivados no desempenho das suas funções (AESST, 2012).

1.7. Prevenção em SST

De acordo com o Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de fevereiro (republicado pelo Decreto-Lei n.º 109/2000, de 30 de junho “...as atividades de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho constituem, ao nível da empresa, um elemento determinante de prevenção de riscos profissionais e da promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.”).

A Prevenção pode ser entendida como “O conjunto de práticas de avaliação e controlo do risco que, desenvolvidas de forma contínua, num espírito de melhoria contínua, têm em vista a prevenção da sinistralidade laboral e incidência de doenças profissionais.” (<http://www.ugt.pt>).

É, por isso, pertinente ter em consideração a importância que a prevenção possui no âmbito da SST, já que a mesma tem como objetivo a eliminação ou redução de riscos profissionais a que os trabalhadores se encontram expostos em contexto laboral.

A prevenção tem em vista três fases distintas (Gaspar, 2002b:15):

1. *Identificação dos Riscos;*
2. *Avaliação dos Riscos;*
3. *Controlo dos Riscos.”*

Assim, na prevenção de riscos profissionais deve-se, em primeiro lugar identificar os riscos a que os trabalhadores estão expostos no seu ambiente de trabalho tendo em vista a redução ou eliminação destes. Após a identificação dos riscos, deve-se proceder à sua avaliação, identificando os trabalhadores expostos, o tipo de perigo/risco em causa, o grau de perigosidade e, ainda, definir as medidas de proteção ou de prevenção mais adequadas. Por último, na fase de Controlo dos Riscos, o empregador deve encetar a sua ação com a máxima prioridade na eliminação do risco e, se tal não for possível, pelo menos reduzir as consequências do mesmo para o trabalhador ou trabalhadores expostos (Freitas, 2011).

No essencial, o objetivo da prevenção passa pela eliminação dos riscos profissionais ou caso não seja possível, deve-se reduzir os efeitos desse mesmo risco ou, ainda, passar pela adaptação do homem ao trabalho (Gaspar, 2002b).

Outros objetivos não menos importantes da prevenção, consistem em garantir os direitos dos trabalhadores e, ainda, “agir como fator da modernização e competitividade das organizações, melhorando, a produtividade, a qualidade, a rentabilidade e o posicionamento nos mercados.” (Portal da Construção, s.d.).

A prevenção deve ser uma preocupação das organizações. No entanto, deve exigir igualmente um esforço dos trabalhadores, dos cidadãos em geral e de todos os organismos públicos envolvidos nas questões de SST.

Assim, para se eliminar ou reduzir um determinado risco a um nível desejável, devem ser aplicados um conjunto de princípios de prevenção, que segundo GEF passam por (<http://fesete.pt>):

1. *“Evitar os riscos;*
2. *Identificar e avaliar os riscos;*
3. *Combater os riscos na origem;*
4. *Adaptar o trabalho às pessoas;*
5. *Ter em conta o estado da evolução da técnica, bem como de novas formas de organização e do trabalho;*
6. *Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;*
7. *Planificar a prevenção com um sistema coerente;*
8. *Dar prioridade às medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;*
9. *Dar instruções compreensíveis e adequadas às atividades desenvolvidas pelos trabalhadores.”*

O legislador reforça que é dever do empregador implementar princípios gerais de prevenção. Esse dever encontra-se previsto no n.º 2 do artigo 281.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7, de 12 de fevereiro e posteriores alterações) *“O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.”*

É ainda reforçado, pelo legislador, a importância da prevenção dos riscos profissionais, através do n.º 3 do artigo 5.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro (com as alterações introduzidas até à Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) *“A prevenção dos riscos profissionais deve assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida segundo princípios, políticas, normas e programas (...)”*.

Como já referido anteriormente, a prevenção assenta sob 9 princípios orientadores. No entanto, no presente âmbito, também a formação/informação são elementos preponderantes de eficácia, eficiência e qualidade do trabalho.

Tal como previsto no artigo 20.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro (com as alterações introduzidas até à Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro), todo e qualquer trabalhador deverá receber formação no âmbito de SST, tendo em conta o posto de trabalho a ocupar e/ou o desempenho de atividade de alto risco.

A formação, segundo *Jamal* (2008, citado por *Paliotes*, 2009:28) “...contribui para o aumento do conhecimento de todos os colaboradores da empresa, uma vez que faculta as ferramentas essenciais que potenciam um melhor e mais eficaz comportamento.”

As organizações ao ministrarem formação aos seus trabalhadores, esperam que o conhecimento adquirido contribua positivamente para a prevenção e ainda, para a adoção de comportamentos e atitudes seguras (*Paliotes*, 2009).

Com a mesma importância, a informação representa uma componente primordial no sentido em que os trabalhadores, ao estarem devidamente informados, garante-se de certa forma a eficácia das medidas de prevenção (*Freitas*, 2011).

De acordo com o artigo 19.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro (com as alterações introduzidas até à Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro), os trabalhadores devem ainda ser informados, nomeadamente, sobre as questões relacionadas com as medidas de prevenção que a empresa tem em prática.

É ainda de extrema importância que, as entidades empregadoras prestem a devida formação/informação aos seus trabalhadores e que a mesma, seja a mais adequada às funções desempenhadas. Pois desta forma, será possível “...proporcionar conhecimentos e criar competências, prevenir os riscos associados às suas tarefas, interiorizar comportamentos adequados e possibilitar um melhor conhecimento do processo produtivo.” (*Gaspar*, 2002b).

A Formação/Informação deve ser percebida pela entidades empregadoras como (Portal da Construção, s.d.):

- Um direito do trabalhador;
- Fator de valorização e desenvolvimento pessoal e profissional;
- Incremento de segurança.

O trabalhador deverá entender a formação/informação como uma mais valia, no sentido em que lhe possibilita um progresso na carreira, pois o principal objetivo da formação centra-se em permitir a aprendizagem de novas competências.

Segundo o diploma do Código do Trabalhador, as organizações têm a obrigatoriedade legal de prestar 35 horas de formação profissional por ano a todos os seus colaboradores. Entenda-se que a formação/informação não só se torna importante para os colaboradores como também para as próprias organizações, na medida em que possibilita a estas um aumento do seu nível de competitividade e produtividade. Segundo Velada (2007, citado por França, 2013:5) refere *”...a formação cumpre, assim, o duplo objetivo de contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos e, para melhoria do desempenho organizacional”*. Assim, pode-se assumir que formação/informação funciona como um fator de valorização e desenvolvimento não só profissional como também pessoal. De acordo com Salazar et al. (2007, citado por França, 2013:5)...*”Estes contributos devem-se aos efeitos da formação, que por um lado, providencia os conhecimentos e apetências necessárias para otimizar o trabalho e, por outro lado, aumenta a motivação, satisfação e compromisso dos trabalhadores que apreciem a oportunidade que lhes fora dada e que se irá refletir num melhor trabalho”*.

Deste modo, importa sublinhar que a formação/informação é benéfica para ambas as partes. Se, por um lado, aos trabalhadores surte o efeito de motivação e valorização por perceberem a importância que têm para a entidade que os acolhe, por outro lado, só traz benefícios para as organizações, uma vez que além de contribuir para o aumento da produtividade/competitividade, os trabalhadores irão com certeza exercer as suas funções de forma segura e correta.

Assim, torna-se particularmente importante que a empresa estabeleça a sua política de segurança e que esta seja entendida, aceite e aplicada por todos. Só, assim, será possível que o “programa” de prevenção tenha o alcance pretendido pela organização no que concerne à eliminação ou redução dos riscos profissionais.

1.8. Acidentes de Trabalho

Os acidentes de trabalho são a consequência dos riscos inerentes a uma determinada atividade profissional, ocorrendo de forma inesperada e violenta e que, por vezes, provocam lesões no trabalhador e podem originar danos no património.

Assim, de acordo com o n.º 1 do artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, 13 de Setembro, o acidente de trabalho é definido por *“...aquele que se verifica no local e no tempo de trabalho e produza diretamente ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.”*

Um acidente de trabalho é todo aquele que ocorre de forma inesperada, que não se encontra diretamente relacionado com o organismo do trabalhador sinistrado, podendo o mesmo provocar alterações temporárias ou definitivas no seu estado de saúde. Os acidentes de trabalho podem ser causados por um objeto cortante, uma queda, uma pancada, por um incêndio ou explosão, por ingestão de líquidos nocivos, entre outros.

1.9. Causas dos Acidentes de Trabalho

As causas dos acidentes de trabalho podem classificar-se por humanas, materiais e organizacionais.

Nos acidentes de trabalho, em que a ação do trabalhador é determinante para a ocorrência do acidente, as causas podem ser das mais diversas, desde a falta de experiência, fadiga física e mental, condutas impróprias na execução de tarefas e, ainda, pela falta ou insipiente formação. Caso ocorra o acidente, este poderá ter consequências no trabalhador envolvido e eventualmente nos colegas (Gaspar, 2002a).

Por outro lado, os acidentes de trabalho também podem ter origem em causas materiais. A utilização de materiais defeituosos, a utilização de equipamentos com falta de manutenção e num local de trabalho em que o ambiente físico ou químico não possui condições de segurança adequadas, podem despoletar num acidente (Gaspar, 2002a).

Por fim, estão ainda as causas organizacionais, que podem igualmente estar na origem dos acidentes. Essas causas referem-se por exemplo, à ausência de sinalização de segurança, falta de limpeza e organização, postos de trabalho mal concebidos, deficiente planeamento adequado de trabalho, etc. (Melo e Rodrigues, 2002).

É importante que as organizações tenham em atenção este tipo de causas, identificando as mesmas se possível com antecedência para que, deste modo, seja exequível encontrar soluções capazes de evitar acidentes.

1.10. Consequências dos Acidentes de Trabalho

Os acidentes de trabalho acarretam sempre efeitos e consequências indesejáveis para o trabalhador, famílias, colegas, empresa e país. Segundo Peralta (2010) essas consequências são as que se encontram descritas na tabela 1.

Tabela 1 - Consequências dos acidentes de trabalho

	Trabalhador/a acidentado	Família	Colegas	Empresa	País
Plano Humano	- Sofrimento físico e moral	- Sofrimento moral	- Mau estar	- Afetação do clima psicológico	- Diminuição do potencial humano
	- Diminuição do seu potencial de trabalho	- Preocupações e inquietação	- Inquietação - Pânico	- Afetação da reputação da empresa - Problemas sociais	- Aumento de inválidos
Plano material	- Perda de salario	- Dificuldades financeiras (mais despesas)	- Perda de tempo	- Paragens de máquinas	- Redução da produtividade
	- Diminuição do seu potencial profissional		- Excesso de trabalho - Formação do substituto	- Perdas de produção - Deterioração de maquinas - Atrasos no fabrico - Custos mais elevados	- Recuperação do acidentado - Custos económicos - Diminuição do poder de compra

Fonte: adaptado de Peralta (2010) e Melo e Rodrigues (2002/2003)

No artigo 19.º da Lei 98/2009, de 4 de Setembro, que estabelece o regime jurídico dos acidentes de trabalho, encontra-se descrita a natureza das incapacidades resultantes de um acidente de trabalho. Na tabela 2 consta a referida diferenciação consoante se trate de incapacidade temporária ou permanente e a cada uma delas, corresponderá a respetiva prestação remuneratória.

Tabela 2 – Prestações por incapacidade decorrentes de um acidente de trabalho

Permanente	Absoluta	<p>- Para todo e qualquer trabalho, o trabalhador terá direito a uma pensão anual e vitalícia igual a 80% da retribuição, acrescida de 10% desta por cada pessoa a seu cargo, até ao limite da retribuição;</p> <p>- Para o trabalho habitual, o trabalhador terá direito a uma pensão anual e vitalícia compreendida entre 50% e 70% da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível.</p>
	Parcial	- O trabalhador terá direito a uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho ou capital de remição da pensão nos termos previstos no artigo 75º.
Temporária	Absoluta	- O trabalhador terá direito a uma indemnização diária igual a 70% nos primeiro 12 meses e de 75% no período subsequente.
	Parcial	- O trabalhador terá direito a uma indemnização diária igual a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

Fonte: adaptado da Lei n.º 98/2009

Segundo Luís (2011:2) a incapacidade permanente define-se como “...à *afetação definitiva da integridade física ou psíquica da pessoa, com repercussão nas atividades da vida diária, incluindo as profissionais, familiares, sociais, de lazer e desportivas*”. Importa aqui referir, que uma incapacidade permanente sofrida pode resultar em lesões ou sequelas que se podem refletir para sempre na vida dos trabalhadores.

Por outro lado, o mesmo autor define incapacidade temporária como aquela que “*corresponde ao período durante o qual a vítima esteve total ou parcialmente impedida de realizar a sua atividade profissional*” (Luís, 2011:2). Um trabalhador que sofra um acidente de trabalho, e que do mesmo resulte uma incapacidade temporária, irá culminar no seu afastamento temporário do local de trabalho para receber cuidados médicos. Noutras situações, pode suceder que o trabalhador já esteja a trabalhar e continuar a receber cuidados médicos.

1.11. Custos dos Acidentes de Trabalho

Com a finalidade de se diminuir os custos interligados com os acidentes de trabalho e de permitir aos trabalhadores o exercício do direito de trabalhar em segurança, sem ter como consequência a diminuição da sua saúde, ficando incapacitado temporariamente ou mesmo de forma permanente e muito menos perder a vida, devem ser tomadas medidas que garantam condições de segurança e higiene nas diversas formas de trabalho.

Existem dois tipos de custos de acidentes de trabalho. Segundo Heinrich (1931, citado por Lima, 2002) podem ser classificados em custos diretos e indiretos. Os custos diretos, estão intrinsecamente relacionados com o acidente, habitualmente cobertos por uma apólice de seguro de acidentes de trabalho. Por outro lado, os custos indiretos, são aqueles que não se encontram cobertos por um seguro, já que os mesmos não podem ser quantificados economicamente.

No entanto, ainda segundo Heinrich (1931, citado por Peralta, 2010) os custos indiretos representam um acréscimo superior de 4 vezes mais em relação aos custos diretos.

Na tabela 3 encontram-se representados alguns exemplos de custos diretos e indiretos.

Tabela 3 - Exemplos de custos diretos e indiretos

CUSTOS DIRETOS	CUSTOS INDIRETOS
<ul style="list-style-type: none"> • Dias de trabalho perdidos; • Despesas com assistência médica; • Indemnizações; • Pensões por invalidez; • Cuidados médicos; • Custos de reabilitação; • Despesas jurídicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Socorrer o acidentado; • Tratar dos aspetos legais; • Reparar equipamentos avariados; • Não cumprimentos dos prazos; • Baixa produtividade; • Redução da qualidade do produto após o acidente; • Recrutamento e formação de um substituto.

Fonte: adaptado Peralta (2010)

Como já referido anteriormente, e tal como se pode verificar na tabela 3, os custos diretos implicam uma reabilitação do sinistrado recorrendo, maioritariamente, a um determinado programa de saúde. Por outro lado, quando nos referimos a custos indiretos, estamos automaticamente a referir-nos a uma baixa de produção.

Contudo, qualquer um dos casos não deixa de ser dispendioso não só para as organizações, como também para o próprio trabalhador. Em algumas situações, estes custos chegam a ser

irremediáveis, sobretudo, quando do acidente resulta uma morte. Assim, é de extrema relevância que, não só os trabalhadores, mas também as próprias organizações, tenham em consideração a importância da utilização dos EPI's bem como dos EPC's, pois na grande maioria é a utilização destes que diminuem os danos causados. Torna-se, ainda, necessário que as entidades empregadoras tenham plena consciência que os custos com o possível investimento num programa de prevenção de acidentes são francamente inferiores aos custos suportados com a reparação do acidente (Coelho et al., 2012).

1.12. Estatísticas de Acidentes de Trabalho

De acordo com o organismo europeu responsável pela Segurança e Saúde no Trabalho (<https://pt.osha.europa.eu>), todos os anos, milhões de pessoas na União Europeia sofrem lesões no seu local de trabalho e algumas delas padecem ainda de problemas de saúde graves relacionados com o trabalho, perdendo-se assim anualmente largas centenas de dias de trabalho, como consequência de deficientes condições de trabalho.

De acordo com os últimos dados disponíveis no site da ACT, em Portugal os acidentes de trabalho representam ainda um índice elevado de sinistralidade. Na tabela 4 constam os dados estatísticos relativos a acidentes mortais e graves, ocorridos entre janeiro e setembro de 2015.

Tabela 4 - Dados Estatísticos - Acidentes Trabalho

Tipo de Acidente		N.º de acidentes
Acidentes de trabalho graves	Nas instalações	228
	<i>In Itinere</i>	3
	Em viagem, transporte ou circulação	12
Acidentes de trabalho mortais	Nas instalações	66
	<i>In Itinere</i>	10
	Em viagem, transporte ou circulação	12

Fonte: adaptado de www.act.gov.pt

De acordo com estes dados, a maioria dos acidentes de trabalho graves (228) e mortais (66) ocorreram nas instalações onde o trabalhador prestava a sua atividade laboral. Em sentido contrário, os acidentes de trabalho graves (3) ou mortais (10) são menos frequentes no trajeto “*In Itinere*” que o trabalhador tem de efetuar, por exemplo, entre a sua residência e o local

onde presta a sua atividade profissional. Contudo, importa salientar os 10 acidentes mortais “*In Itinere*”.

Os dados estatísticos disponibilizados pela ACT revelam, ainda, que a indústria e a construção civil são dos setores que apresentam o maior índice de sinistralidade mortal. Na tabela 5 encontra-se o n.º de acidentes de trabalho mortais ocorridos em 2014 e 2015 em cada um dos setores referidos. Como podemos constatar, a maioria dos acidentes de trabalho mortais ocorreram na construção civil no ano de 2014.

Tabela 5 - Acidentes de trabalho mortais por atividade

	2014	2015
Industria	28	15
Construção civil	41	22

Fonte: adaptado de www.act.gov.pt

As razões para a ocorrência de acidentes de trabalho são várias, desde a queda de material, desmoronamentos ou perda de controlo dos equipamentos. Na maioria das vezes os trabalhadores, na sequência do acidente de trabalho, ficam com lesões múltiplas por vezes para vida e em casos mais extremos a perda da própria vida.

1.13. Doenças Profissionais

A forma de se distinguir uma doença profissional de um acidente de trabalho é o contexto em que um e outro sucedem. Enquanto que um acidente de trabalho sucede de forma quase que instantânea, a doença profissional ocorre de forma lenta e vai progredindo no tempo, devendo-se à exposição de forma continua a um determinado risco pelo trabalhador. Assim, são consideradas doenças profissionais todas aquelas que constam na Lista de Doenças Profissionais (Reis, 2009).

De acordo com o legislador português, são doenças profissionais as definidas pelo Decreto Regulamentar 6/2001, de 5 de maio, parcialmente alterado pelo Decreto Regulamentar 76/2007, de 17 de julho. São alguns exemplos das doenças profissionais (Reis, 2009:17) “...a silicose, a hipoacusia (surdez) e as tendinites de origem profissional”.

Segundo a UGT (2011:6), as doenças profissionais podem ser agrupadas de acordo com:

- *Doenças provocadas por agentes químicos;*

- *Doenças do aparelho respiratório;*
- *Doenças cutâneas;*
- *Doenças provocadas por agentes físicos;*
- *Doenças infecciosas e parasitárias;*
- *Tumores;*
- *Manifestações alérgicas das mucosas.*

Importa referir que todas as doenças profissionais são garantidas pelo Sistema de Segurança Social, através do Centro Nacional de Proteção contra os Riscos Profissionais (UGT, 2011).

O CNPRP é um organismo da SS, que têm como principal função garantir que o trabalhador tenha o direito à (UGT, 2011:7) “...*tratamento, recuperação e reparação de doenças ou incapacidades resultantes de doenças profissionais*”.

O presente organismo colabora em parceria com outras entidades, no âmbito da prevenção e com o intuito de garantir as devidas indemnizações, que por consequência de uma doença profissional apresentem uma incapacidade (UGT, 2011).

Parte II – Metodologia e Caracterização da Organização

2. METODOLOGIA E CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

Neste ponto serão abordados os métodos utilizados na elaboração do manual de prevenção para a empresa da indústria da madeira, bem como a importância e o contributo que cada um deles teve na sua persecução. Será, ainda, efetuada uma breve apresentação do estágio, bem como a sua importância no percurso formativo da estagiária.

Finalmente, será efetuada a caracterização da organização de acolhimento, cujo objetivo é dar a conhecer a história da empresa, a sua missão, valores e visão, o seu tipo de estratégias e objetivos, a sua estrutura organizacional e a caracterização do seus recursos humanos e SST.

2.1. Metodologia

2.1.1. Importância e Apresentação do Estágio

Tendo o estágio o objetivo de possibilitar que se coloque em prática os conhecimentos e competências técnicas adquiridas ao longo da sua formação, uma das premissas do presente relatório, passa por evidenciar todo o trabalho desenvolvido durante o período em que o mesmo decorreu e, ainda, o seu contributo para o desenvolvimento pessoal e profissional do estagiário.

Tal como refere Vieira (2011, citado por Barbosa, 2013:59) o estágio “...possibilita o contato com o mundo profissional, potenciado um maior conhecimento de si próprio e do mundo do trabalho. Adicionalmente, o estágio também poderá atuar como uma fonte de autoeficácia, uma vez que viabiliza experiências de aprendizagem direta, mas também a aprendizagem por observação.” Além disso, quando o estágio se encontra devidamente estruturado e orientado para a inserção profissional, certamente será decisivo na aquisição de novas competências bem como novos métodos de trabalho.

Para vários autores (Knowles, 1980; Kolb, 1984; Lave & Wenger, 1991; Schon, 1992, 1995, citados por Vieira et. al. (2011:30) “...as aprendizagens mais significativas e duradouras, são as que decorrem de experiências concretas e da experimentação ativa, implicado o envolvimento direto dos formados em atividades e contextos reais de trabalho.”

A realização deste estágio foi, sem dúvida, extremamente importante para o desenvolvimento pessoal e profissional da estagiária, já que o mesmo permitiu continuar o processo de aprendizagem em contexto real de trabalho, uma vez que foi possível ter contacto com as

dificuldades inerentes à área de atuação e, ao mesmo tempo, preparar para eventuais situações de adversidade.

O presente estágio foi enriquecedor, no sentido em que permitiu à estagiária a integração numa equipa de trabalho, adquirindo e partilhando conhecimentos através do contacto com as suas empresas clientes. Além disso, a realização deste estágio contribuiu de forma positiva para a formação profissional da estagiária, já que foram adquiridas novas competências técnicas de natureza teórica e prática, possibilitando encarar futuros desafios profissionais com outra postura.

2.1.2. Pesquisa e Análise Documental

A necessidade de se recorrer à pesquisa e análise documental surge na sequência de uma carência de informações acerca de um determinado assunto. Deste modo, a utilização da presente técnica permite complementar o estudo com informações até aqui desconhecidas.

De acordo com Afonso (2005, citado por Barbosa, 2013:65) a presente técnica “*consiste na utilização de informações existentes em documentos anteriormente elaborados, com o objetivo de obter dados relevantes para responder às questões.*” Assim, para a elaboração do Manual de Prevenção e para a redação do relatório de estágio, numa primeira fase, foi necessário efetuar um levantamento criterioso de alguma documentação interna das empresas. No caso do relatório de estágio, foi necessário efetuar uma análise dos dados sociodemográficos com o objetivo de se caracterizar a empresa acolhedora do estágio, analisou-se, ainda, outros documentos como referências bibliográficas, consultou-se manuais de referência, bem como artigos relacionados com os temas em estudo com o objetivo de se elaborar o Manual de Prevenção.

2.1.3. Observação Participante

A técnica de observação pode e deve ser utilizada quando o investigador precisar de saber algo sobre o público alvo do estudo. Deste modo, o investigador observa diretamente um determinado trabalhador em contexto real de trabalho, sem ser necessário dirigir-se ao observado.

Esta observação terá de ser previamente preparada, utilizando-se para o efeito um “Guião de Observação” onde constam todos os elementos pertinentes relativos aos comportamentos que

se deseja observar (Quivy & Campenhoudt, 1992). Esta técnica é de extrema importância no contexto de SHT, já que a mesma irá permitir observar os comportamentos inseguros praticados pelos trabalhadores.

É de salientar que esta técnica foi muitas vezes utilizada durante as visitas realizadas à empresa onde o Manual de Prevenção vai ser aplicado, com o intuito de se conhecer o tipo de atividades desenvolvidas pelos trabalhadores. Para o efeito, foi necessário criar empatia com os trabalhadores, vivenciando as mesmas situações com o objetivo de se adquirir a confiança de todos, possibilitando à estagiária o esclarecimento de questões relacionadas com as atividades desenvolvidos por estes.

2.1.4. Entrevistas Informais

Segundo Quivy & Campenhoudt (1992) as entrevistas permitem recolher informação detalhada e podem ajudar a completar informação anteriormente obtida através de outros métodos de investigação. Além disso, este método de investigação possibilita uma interação entre investigador e entrevistado, possibilitando a obtenção de informações complementares sobre diversos acontecimentos que são observáveis durante a condução da entrevista.

Segundo Whyte (1982, citado por Barbosa, 2013:67) esta técnica possibilita que os entrevistados “...falem das coisas que são do seu interesse e que sejam importantes para a investigação, mas de forma a permitir que os participante usem os seus próprios conceitos e termos.” O que difere a simples conversação de uma entrevista informal, é o facto desta última ter como objetivo principal a obtenção de dados, permitindo, assim, que o entrevistador alcance os dados que deseja sobre o “problema” em estudo.

Este método foi utilizado junto de alguns colaboradores, no sentido de se complementar informação que ainda não se dispunha. Estas entrevistas tiveram como objetivo confirmar/apurar junto dos operadores fabris, em que situações estes utilizam os EPI's, se sabem o porque de os terem que utilizar, se os mesmos são confortáveis e adequados, ou se por outro lado, os usam apenas na presença de uma chefia ou alguém externo à empresa. Com estas entrevistas, foi possível constatar que nem sempre os operadores utilizam os EPI's que estão definidos como obrigatórios na empresa, sendo que alguns deles, consideram que os mesmos são desnecessários e que atrapalham o desempenho das suas tarefas.

2.1.5. Registo Fotográfico e Notas de Campo

Estas técnicas permitem registar os acontecimentos observados em campo, seja através da utilização de uma máquina fotográfica ou recorrendo ao bloco de notas para anotar informação considerada pertinente para a investigação que se quer desenvolver. Mais tarde, a informação registada irá servir de “memória/cabula” que o investigador poderá consultar no momento de redação do seu relatório.

Durante as visitas realizadas à organização onde o manual de prevenção vai ser aplicado, as notas de campo foram utilizadas com o objetivo de recolher apontamentos relativos a observações efetuados sobre determinado trabalhador e, ainda, interpretações e reflexões feitas pela estagiária. Além disso, recorreu-se à captação de imagens com o intuito de ilustrar o manual de prevenção, como por exemplo, para ilustrar a sinalização de segurança existente na empresa.

2.2. Caracterização da Organização de Acolhimento

2.2.1. Breve Historial da Empresa

A Ambiplus – Consultores de Segurança, Ergonomia e Ambiente, Lda foi fundada no ano 2000 por dois sócios. A sua primeira sede estava localizada na Atalaia, concelho do Montijo.

No ano de 2008 foi solicitado a autorização junto do IDICT, atual ACT, para prestação de serviços de SHST, tendo a mesma sido aceite.

Em 2011, os destinos da empresa passam de mãos, sendo adquirida pelos atuais dois sócios e a sua sede é transferida da Atalaia para Setúbal.

Com esta mudança de sociedade, houve a necessidade de uma reestruturação dos quadros de pessoal, registando-se uma entrada de novos colaboradores, sendo que muitos deles estão na empresa desde 2011.

No ano seguinte, a Ambiplus, face a uma carência no mercado de empresas de formação na área de SHST e, em especial, na zona geográfica de Setúbal, solicitou a certificação da mesma à DGERT. Deste modo, as empresas clientes vêm suprida uma necessidade que até então não existia (Ambiplus, 2015).

2.2.2. Missão, Valores e Visão

A Missão da Ambiplus, Lda, consiste em ajustar os processos de SHT de modo a garantir aos seus clientes a implementação de sistema eficazes, ajustados às necessidades e processos da organização, assegurando a melhoria dos indicadores de produtividade, segurança e de sinistralidade, garantindo ao cliente melhoria contínua, formação e retorno do investimento (Ambiplus, 2015).

A Ambiplus, Lda, determina uma linha condutora que distingue 4 tipos de Valores (Ambiplus, 2015).

- Profissionais, que se referem à Qualidade, à Inovação e à Criatividade;
- Éticos, que se traduzem na Integridade, na Imparcialidade e na Transparência;
- Ligada às Pessoas, no que diz respeito à Confiança e Lealdade;
- Ligados à Sociedade, relativos à Responsabilidade Social, Solidariedade, Cidadania e Responsabilidade Empresarial.

Por último, a Ambiplus tem como Visão, procurar obter reconhecimento, a nível local e nacional, como uma referencia no serviço prestado ao cliente, na promoção da melhoria das condições de trabalho, com o intuito de tornar os locais de trabalho mais seguros, mais saudáveis e mais produtivos, valorizando clientes, trabalhadores e colaboradores (Ambiplus, 2015).

2.2.3. Estratégias e Objetivos

A Ambiplus – Consultores de Segurança, Ergonomia e Ambiente, Lda, almeja promover nas empresas um ambiente de melhoria contínua, numa lógica de progressivo desenvolvimento organizacional. Contribui, deste modo, para um aumento da produtividade através de um incremento da capacidade organizativa, da melhoria das condições de trabalho, da redução da sinistralidade, da promoção da saúde ocupacional, da salvaguarda do património e do meio ambiente e da formação das pessoas, transformando assim a obrigatoriedade legal, associada a alguns dos serviços prestados como uma mais valia para os seus clientes (Ambiplus, 2015).

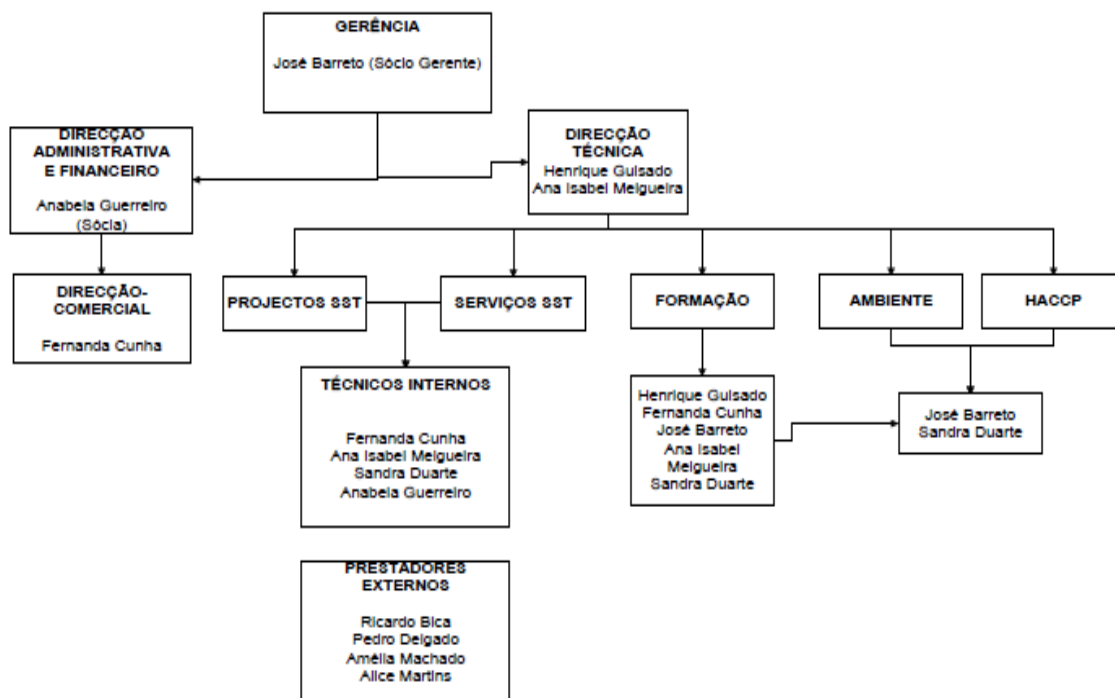
2.2.4. Estrutura Organizacional

De acordo com Teixeira (2005:101) a estrutura organizacional é entendida como “...conjunto de relações formais entre os grupos e indivíduos que constituem a organização. Define as funções de cada unidade da organização e os modos de colaboração entre as diversas unidades e é normalmente representada num diagrama chamado organograma.”

No que concerne à estrutura organizacional da Ambiplus, representada na figura 1, estamos perante uma estrutura funcional, uma vez que este tipo de estrutura assenta “...na divisão e delegação de autoridade e responsabilidade a partir das funções clássicas da gestão...” (Teixeira, 2005:103).

Na Figura 1 encontra-se representada a estrutura organizacional da Ambiplus, Lda.

Figura 1 - Organograma da Ambiplus



Fonte: Ambiplus, 2011

Este tipo de estrutura organizacional possui vantagens como, o eficiente aproveitamento das capacidade técnicas e gestão de pessoal qualificado; o gestor de topo pode tirar partido do contato pessoal com todas as operações e da centralização das decisões, e, permite também uma clara definição das responsabilidades. Por outro lado, também possui desvantagens que

passam pela existência de excesso de trabalho e de rotina nos gestores de topo o que prejudica as decisões e reflexão estratégica; os responsáveis funcionais colocam-se numa perspectiva de curto prazo sobreavaliando as orientações funcionais; os conflitos que possam surgir entre as áreas funcionais podem criar dificuldades de coordenação e controlo, e apresenta igualmente, dificuldades de adaptação às mudanças o que se torna desaconselhável aos ambientes pouco estáveis (Silva, 2008).

2.2.5. Caracterização dos Recursos Humanos

Tal como se pode visualizar no gráfico 1, atualmente encontram-se ao serviço da Ambiplus cinco colaboradores internos e quatro externos, cada um deles com funções em diversas áreas dos saberes, desde a Engenharia Ambiental, Contabilidade e Finanças, Relações Internacionais, Recursos Humanos e Segurança no Trabalho.

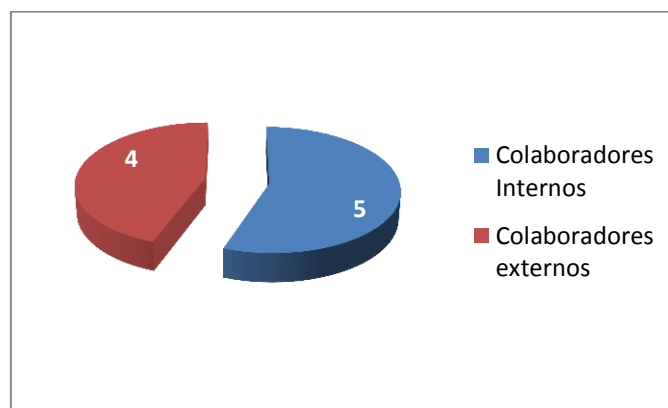


Gráfico 1 - n.º de trabalhadores da Ambiplus

Uma vez que o quadro de pessoal interno é aquele que se encontra devidamente autorizado para o exercício das funções, os dados que se seguem, dizem respeito apenas aos trabalhadores internos. No gráfico 2 consta a distribuição dos colaboradores internos, por escalão etário. A maioria dos colaboradores possui entre 40 e 49 anos, o que demonstra que a Ambiplus privilegia a experiência, os saberes e os conhecimentos adquiridos ao longo da vida profissional dos mesmos.

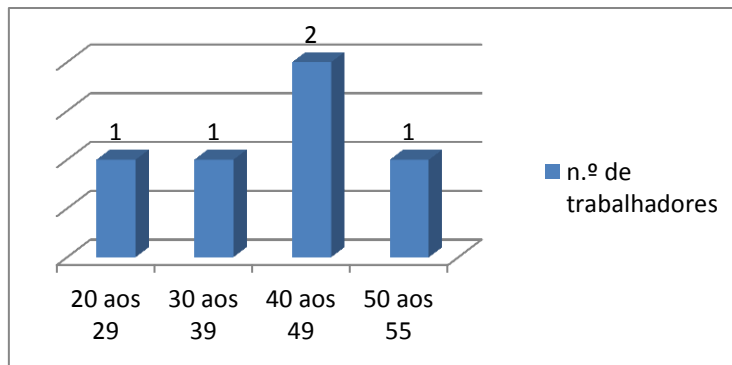


Gráfico 2 - Distribuição dos trabalhadores de acordo com a idade

Quanto ao gráfico 3, é possível constatar que o género feminino predomina.

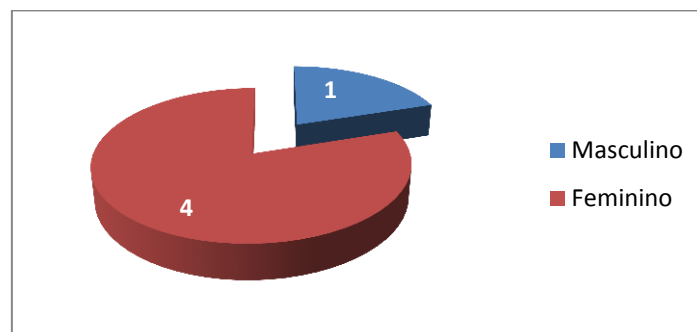


Gráfico 3 - Distribuição dos trabalhadores de acordo com o género

Apostando a empresa em pessoal qualificado com formação superior, os cinco colaboradores possuem licenciaturas em áreas como Recurso Humanos, Engenharia Ambiental, Contabilidade e Finanças e Relações Internacionais. Sendo que, quatro dos colaboradores possuem uma pós graduação em SST.

Por último, no que diz respeito à antiguidade dos colaboradores na empresa, 4 dos colaboradores estão desde o início de atividade da Ambiplus e o outro encontram-se na empresa desde 2014, o que demonstra que de certa forma a mesma privilegia vínculos contratuais estáveis e duradouros.

2.2.6. Caraterização da SSHT

Tratando-se de uma empresa de prestação de serviços de SSHT, estes são assegurados e realizados pela própria empresa.

Na Ambiplus os colaboradores dispõem de 35 horas anuais de formação, nas vertentes de avaliação de ruído, utilização correta de EPI's, primeiros socorros, entre outras. Esta formação, além de visar o cumprimento do estipulado no Código do Trabalho, visa igualmente a atualização de conhecimentos dos colaboradores, seja por força de alterações legislativas, ações de sensibilização e, ainda, pelo simples fato de alguns deles se encontrarem habitualmente nas empresas clientes a formar os seus trabalhadores para adoção das melhores práticas em SSHT.

No sentido dos trabalhadores estarem cientes dos riscos a que estão expostos, a empresa revê, sempre que se justifica, a sua matriz de avaliação de riscos.

No que concerne à verificação dos índices de sinistralidade, desde à aquisição da empresa, em 2011 pela nova gerência, e até ao presente, nunca se registou qualquer acidente de trabalho.

A Ambiplus define anualmente, a sua Política de SST bem como os objetivos com o respetivo plano de ação.

A Política de SST não é mais do que um documento, elaborado no início de cada ano, onde consta o planeamento estratégico anual de uma organização, cujo objetivo passa por orientar a mesma no sentido de alcançar o que foi previamente definido. Para o efeito, segundo Pinto (2005:93) deve-se:

- *“Estabelecer procedimentos;*
- *Realizar auditorias;*
- *Ministrar formação;*
- *Existir envolvimento por parte da gestão;*
- *Realizar a revisão da gestão, de forma a melhorar incessantemente o desempenho da organização em matéria de SST”.*

Assim, é necessário que a gestão aprove a Política de SST definida tendo sempre em atenção o cumprimento de requisitos legais e da melhoria de desempenho. Segundo Pinto (2005:94), a política deve:

- *“Ser apropriada à natureza e à escala dos riscos para a SST da organização;*

- *Incluir um compromisso de melhoria continua;*
- *Incluir um compromisso para, no mínimo, cumprir a legislação aplicável sobre SST e outros requisitos que a organização subscreva;*
- *Ser documentada, implementada e actualizada;*
- *Ser comunicada a todos os trabalhadores com a intenção de que estes fiquem conscientes das suas obrigações individuais em matéria da SST;*
- *Estar disponível para as partes interessadas; e*
- *Ser periodicamente revista para garantir que continua a ser relevante e adequada para a organização.”*

A Política de SST de cada organização deve encontrar-se afixada e disponível para consulta de todas as partes interessadas, atualizada e revista periodicamente pela gestão de topo (Pinto, 2005).

Todos os objetivos definidos devem de ter em linha de conta não só a natureza como também a dimensão da organização assentando em três princípios imprescindíveis Pinto (2005:94):

- *“A melhoria contínua;*
- *O cumprimento dos requisitos legais;*
- *A prevenção da sinistralidade laboral e das doenças profissionais”.*

Em função do estabelecido e assumido na Política de SST, e de acordo com os requisitos legais, a organização estabelece objetivos referentes à SST, tendo em consideração (Pinto, 2005:256):

- *“A política de SST;*
- *A avaliação de riscos para SST;*
- *Os requisitos legais ou outros aplicáveis à organização;*
- *Os factores económico-financeiros;*
- *A estratégia empresarial;*
- *As conclusões da revisão pela gestão.”*

Por último, a organização implementa um plano de ação (Anexo I) com o intuito de fazer cumprir todos os objetivos programados. Nesse plano, irão estar presentes todas as atitudes necessárias para que se consiga alcançar os objetivos estabelecidos (Pinto, 2005). Na Política de SST (Anexo II), a Ambiplus tem como compromisso, o desenvolvimento sustentável,

procurando estabelecer um elevado padrão de SST, com o objetivo de minimizar os riscos de acidente e doenças profissionais dos seus colaboradores e das suas empresas clientes.

III - Descrição e análise das atividade desenvolvidas durante o estágio

3. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DAS ACTIVIDADE DESENVOLVIDAS DURANTE O ESTÁGIO

3.1. Acolhimento e Integração

De acordo com Louis (1980, citado por Cunha, 2010:330) o acolhimento e integração é entendido como *“O processo através do qual o individuo aprende os valores, as competências, os comportamentos esperados, e o conhecimento social essencial para assumir um papel organizacional e participar como membro pleno da organização”*.

Assim esta é fase mais importante na admissão do trabalhador, pois é a partir deste momento que o mesmo vai ter um primeiro contato com a história da organização, vai conhecer os seus objetivos, o seu modo de funcionamento, as instalações, apresentar-se e ser apresentado aos seus superiores e futuros colegas de trabalho, e ainda conhecer o seu posto de trabalho (Cunha, 2010).

O processo de acolhimento e integração caracteriza-se pela existência de três fases (Cunha, 2010):

- **Pré-ingresso:** Corresponde ao dia em que o trabalhador tem conhecimento da empresa, até ao momento da sua admissão, apresentação ao colegas e integração no seu posto de trabalho;
- **Encontro:** Corresponde ao momento em que o trabalhador assume as suas funções e inicia o processo de aprendizagem;
- **Mudança:** Terminado o processo de aprendizagem, o trabalhador adquire a experiência necessária para se sentir perfeitamente integrado nas suas novas funções e na organização.

Cunha (2010) refere ainda que, o processo de socialização possui vantagens e desvantagens. Um processo de acolhimento e integração apropriado pode conduzir a *“melhorias dos níveis de satisfação, o incremento do desempenho organizacional, o decrescimento do stress, o incremento da confiança na gestão, a melhoria das perceções de justiça, a redução do conflito, as melhorias do desempenho individual e organizacional, e a redução das intenções de abandonar a organização”* (Cunha, 2010:356). Por outro lado, se mal conduzido, pode levar ao confronto, ao desajustamento do trabalhador ao seu posto de trabalho, o que poderá criar no mesmo o desejo de abandonar a organização.

No caso específico da estagiária, o processo de acolhimento e integração foi determinante e bastante positivo, pois aquando da sua chegada à Ambiplus, foi desde logo designada uma tutora, que foi a responsável pelo seu acolhimento e integração no seio da organização. Deste modo, importa enaltecer o papel da tutora perante a estagiária, uma vez que em muito contribuiu para o sucesso da sua adaptação à organização, para o processo de aprendizagem e ainda, para a execução das tarefas que lhe foram sendo solicitadas ao longo da duração do estágio, deixando-a assim, mais motivada e confiante para o desempenho das suas funções no âmbito da SST.

Durante o período em que o estágio ocorreu, de Maio a Novembro, a estagiária acompanhou por diversas vezes a sua tutora em visitas a empresas clientes, cada uma delas com diferentes áreas de atividade. Refira-se que, embora no papel de estagiária, em nenhum momento, os clientes visitados, colocaram “entraves” à presença da mesma nos locais de trabalho, pelo contrário, essas visitas decorreram sempre de forma harmoniosa e profissional. A forma como a adaptação e a integração decorreu ao longo destes 6 meses, foram igualmente determinantes para a conceção do presente relatório e respeito manual de prevenção.

3.2. Plano de estágio/cronograma

O presente plano de estágio foi elaborado pela orientadora da empresa acolhedora.

Tabela 6 - Cronograma das Atividades Desenvolvidas

Data	Atividades
Maio	<ul style="list-style-type: none"> - Familiarização e análise da legislação no âmbito da Segurança e Higiene no Trabalho. - Análise da check-list existente na Ambiplus, Lda e ferramenta base para a realização de vistorias às condições segurança no trabalho nas empresas clientes. - Acompanhamento das vistorias às condições Segurança e Higiene no Trabalho nas empresas clientes e na realização dos relatórios.
maio-junho	<ul style="list-style-type: none"> - Realização de Relatórios de avaliação das condições de segurança e Higiene no Trabalho.
Junho	<ul style="list-style-type: none"> - Realização de avaliação de riscos das vistorias que acompanhou.
maio-agosto	<ul style="list-style-type: none"> - Acompanhamento (2 vezes por Mês) à Indústria de Transformação de Madeira. - Realização dos seguintes trabalhos: <ul style="list-style-type: none"> . Acompanhamento de uma ação de formação no âmbito da HST numa indústria de Transformação de Madeira. - Acompanhamento de uma Obra de Construção de uma moradia unifamiliar. - Realização de vistoria de reconhecimento/diagnóstico às condições de trabalho e processos de trabalho de uma indústria de Transformação de madeira. - Pesquisa e estruturação do desenvolvimento do trabalho. - Levantamento de necessidades/inconformidades para a realização do trabalho proposto (Manual de Prevenção) - Identificação dos perigos e respetivos riscos (tendo como base a avaliação de riscos existente).

julho-setembro	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolvimento do trabalho - Conclusão do trabalho proposto
junho-outubro	<p>Acompanhamento e desenvolvimento de trabalhos nas várias empresas das diversas atividades (Indústria; comércio e Serviços), nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vistorias às condições de segurança e Higiene no Trabalho - Desenvolvimento e tratamento de dados dos inquéritos de consulta aos trabalhadores no âmbito da HST - Desenvolvimento de Ações de Informação - Acompanhamento na realização de Medidas de Autoproteção - Desenvolvimento de Avaliações de riscos - Acompanhamento nas avaliações/medições (Ruído; iluminação) - Acompanhamento na realização de ações de formação (desenvolvimento dos material didático) - Acompanhamento na realização de simulacros

3.3. Análise das atividades desenvolvidas durante o estágio

As atividades desenvolvidas durante o estágio permitiram à estagiária colocar em prática todos os conhecimentos teóricos e práticos adquiridos durante o Mestrado de SST, uma vez que lhe foi permitido o acompanhamento e desenvolvimento de diversos trabalhos realizados nas empresas clientes da Ambiplus. De seguida, serão elencadas e analisadas as atividades desenvolvidas pela estagiária na Ambiplus.

3.3.1. Leitura e análise de legislação e regulamentação

Nos primeiros dias de estágio, foi solicitado à estagiária a leitura e análise de legislação relativa à SST, de forma a efetuar um *refresh/update* de alguns conceitos, normas e procedimentos. Esta fase tornou-se por isso determinante para a correta execução das tarefas inerentes à profissão de TSSHT, de modo a dar cumprimento às normas e regras vigentes no âmbito do SST. A leitura e análise de legislação foi recorrente ao longo do estágio, quer pela necessidade de se dissipar algumas questões relacionadas com a natureza do trabalho, quer pela publicação de novos e/ou atualização de diplomas legislativos. Neste ponto, a estagiária depreendeu a importância que a leitura e acompanhamento da publicação de legislação possui,

devido à evolução das condições de trabalho, aos fatores de risco associados às diferentes atividades e também ao *modus operandi* com vista à eliminação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3.3.2. Folhetos informativos

Sendo a informação uma das áreas mais importantes na relação que se estabelece entre empregador e empregado, a mesma deve ser adequada e adaptada, tendo em conta os seus destinatários. A informação deve ser por isso perceptível e encontrar-se sempre acessível, sendo que a mesma, pode potenciar um mecanismo de prevenção (Freitas, 2011).

Freitas (2011) refere que um dos tipos de comunicação que pode ser incluído nos meios de informação que a empresa poderá adotar, são precisamente as medidas que os trabalhadores devem aplicar para eliminar ou controlar a exposição a riscos/perigos. Neste âmbito, a estagiária desenvolveu um folheto informativo (Apêndice I), elaborado para uma indústria panificadora, vocacionado para a importância que possui a correta utilização de EPI's.

3.3.3. Consulta aos trabalhadores

As organizações, devem uma vez por ano, efetuar consultas aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, aos próprios trabalhadores (artigo 18.º da Lei 3/2014, 28 de janeiro). O empregador ao efetuar este tipo de consulta, está a valorizar os conhecimentos e a experiência que os seus trabalhadores possuem, com o objetivo de envolver os mesmos na implementação e no controlo dos processos inerentes à SST. A consulta junto dos trabalhadores para a segurança e saúde, possibilita uma maior perceção dos perigos e riscos existentes no ambiente de trabalho. É por isso importante que o resultado da consulta seja comunicado aos trabalhadores. Além disso, as medidas que resultem da consulta aos trabalhadores, devem ser efetivamente postas em prática.

Assim, foi solicitado à estagiária que efetua-se uma consulta no âmbito da segurança e saúde no trabalho, aos trabalhadores de uma empresa cliente. No apêndice II, encontra-se o modelo de consulta utilizada.

3.3.4. Relatórios de segurança e higiene no trabalho

Ao abrigo dos contratos que a Ambiplus estabelece com as suas empresas clientes, são efetuados pelo menos uma vez por ano, relatórios de segurança e higiene no trabalho. Para o efeito, os técnicos da Ambiplus efetuam visitas às empresas e utilizam uma *check list* já pré definida, onde se verifica, entre outros, a conformidade dos seguintes itens relacionados com a SHT:

- Organização dos serviços de segurança no trabalho;
- Edifício;
- Instalações elétricas;
- Vias de circulação, comunicações verticais e pavimentos;
- Instalações sanitárias/vestiários/balneários;
- Cozinha e refeitório;
- Medidas de Higiene;
- Ambiente de trabalho (ventilação, ambiente térmico, ambiente sonoro e vibrações);
- Iluminação nos postos de trabalho;
- Máquinas e Equipamentos;
- Equipamentos de proteção;
- Armazenagem/Arrumação;
- Extintores portáteis, bocas de incêndio e acessórios;
- Formação dos trabalhadores.

Estes relatórios de segurança e higiene no trabalho têm como objetivos (Ambiplus, 2015):

- Identificar as irregularidades em termos de Higiene e Segurança no trabalho;
- Assegurar o respeito pelos direitos dos trabalhadores e promover a melhoria das suas condições de trabalho;
- Informar e aconselhar em termos técnicos, sobre o modo mais adequado de aplicar as disposições legais em matéria de SHST;
- Recomendar medidas preventivas com vista a minimizar custos e problemas futuros, resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais;
- Dotar a empresa de capacidade de resposta em caso de fiscalização/inspeção por parte das autoridades competentes.

Deste modo, a estagiária teve a oportunidade de acompanhar a tutora, por diversas vezes, em visitas a empresas clientes para efetuar a avaliação das condições de segurança e higiene no trabalho. Após as avaliações efetuadas, coube à estagia efetuar os respectivos relatórios de segurança. Ao longo dos seis meses, diversas foram as empresas clientes, de diferentes áreas de atividade, em que a estagiária teve a oportunidade de realizar este tipo de atividade de forma autónoma, mas sempre acompanhada pela sua tutora.

3.3.5. Medições de ruído

Segundo Freitas (2011:559) o ruído pode ser definido como “...um incomodo significativo para o trabalhador, desencadeador de trauma auditivo e alterações fisiológicas extra auditivas.” Na prática, o ruído não é mais do que um som que causa incomodo e desconforto com efeitos nocivos para o trabalhador.

O Decreto-Lei n.º 182/2006, de 6 de setembro, veio estabelecer as prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de exposição dos trabalhadores ao ruído. Este diploma aplica-se a todos os setores de atividade. Assim, com base deste diploma legal, o empregador deve garantir medidas eficazes que eliminem ou reduzam a exposição dos trabalhadores a este tipo de agente físico. Essa garantia pode e deve passar antes de mais, pela medição do ruído nos locais de trabalho. Após essa medição e, de acordo com os valores limites de exposição e ação, devem ser tomadas medidas de controlo, sejam do tipo de proteção coletiva e/ou individual.

Neste âmbito, a estagiária teve a oportunidade de efetuar diversas medições de ruído, com recurso a um sonómetro. No final das medições, foram elaborados os respectivos relatórios, contudo, os relatórios ficaram a cargo da sua tutora.

3.3.6. Medições de iluminância

Freitas (2011:574) refere que “Os locais de trabalho devem dispor de iluminação adequada que assegure o desempenho visual das tarefas e um ambiente concordante com as exigências de SST.”

Uma fraca iluminação condiciona o ambiente de trabalho, sendo que a verificar-se, será o trabalhador que em última análise irá “sofrer” consequências mais ou menos gravosas,

nomeadamente diminuição da produtividade, danos visuais e acréscimo do número de acidentes de trabalho (Miguel, 2014).

É de salientar que deve-se optar pela iluminação natural sempre que possível, recorrendo-se apenas à artificial em situações em que não seja possível de outra forma (Miguel, 2014).

Para se efetuar medições de iluminância, utiliza-se um luxímetro que de acordo com Freitas (2011:575), não é mais do que “...um equipamento que reflete a quantidade de fluxo luminoso que um determinado elemento ou plano de trabalho recebem.”

Outra das atividades desenvolvidas pela estagiária, foi exatamente a realização de medições de iluminância em diversos locais. Curiosamente, aquando das medições efetuadas numa determinada empresa, foi possível constatar que no mesmo espaço de trabalho, exista uma variação de luminosidade diferente. Esta diferença, deve-se a existência de luz natural e artificial no mesmo espaço, sendo mesmo necessário efetuar alguns ajustes.

No final das medições eram efetuados os respetivos relatórios para entrega aos clientes, sendo que em apêndice III consta um desses relatórios elaborado pela estagiária.

3.3.7. Avaliações de riscos

De acordo com Lima (2006) “A avaliação de riscos consiste no processo de deteção, identificação e quantificação dos riscos para a saúde e a segurança dos trabalhadores decorrentes das circunstâncias em que o perigo se manifesta no local de trabalho.”

De acordo com o art. 98º da Lei n. 102/2009, o serviço de segurança e de saúde no trabalho deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores, através, entre outras coisas, da elaboração de uma avaliação de riscos.

A avaliação de riscos é um processo dinâmico com o objetivo de estimar a magnitude dos riscos profissionais para a segurança e saúde dos trabalhadores no seu local de trabalho (O’Mahony, 2003).

Na Ambiplus é utilizada a metodologia de *William T. Fine* como metodologia de avaliação de riscos. Nesta senda, a estagiária teve a oportunidade de realizar avaliações de risco, utilizando para o efeito a metodologia já referida.

3.3.8. Preparação/acompanhamento de simulacros

Na realização de simulacros, deve-se ter em conta o tipo de edifício e a que fim o mesmo se destina e respetiva categoria de risco e mediante estes dois fatores, será definida a periodicidade com que os mesmos deverão ocorrer, tal como se encontra definido na Portaria n.º 1532/2008, de 29 de dezembro.

No essencial, o objetivo dos simulacros, prende-se com a necessidade de se testar a capacidade dos trabalhadores e das entidades externas envolvidas, em situações de emergência. Assim, ao se realizar um simulacro, estará a contribuir-se para a redução da probabilidade de ocorrência de incêndios, para a facilitação da evacuação e salvamento dos ocupantes em riscos e ainda para uma eficaz intervenção e segura dos meios de socorro (Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro).

Neste âmbito, a estagiária teve a oportunidade de participar na preparação e acompanhamento de um simulacro. Com a realização deste simulacro, foi constatar que as equipas de emergência da empresa encontram-se devidamente preparadas para qualquer cenário real que venha a verificar-se. A tutora deixou ao cuidado da estagiária a elaboração do respetivo relatório de simulacro (Apêndice IV).

3.3.9. Acidentes de trabalho

Durante o período em que o estágio decorreu, verificou-se a ocorrência de dois acidentes de trabalho, que envolveram dois trabalhadores da mesma empresa. Esta ocorrência possibilitou à estagiária ter um primeiro contacto com a elaboração de um relatório de acidente de trabalho.

Neste âmbito, no relatório efetuada pela estagiária, constou entre outros elementos, o seguinte tipo de informação:

- Dados pessoais do trabalhador;
- Data, hora e local do acidente;
- Data e hora que o trabalhador deixou o seu posto de trabalho;
- Número de trabalhadores afetos ao respetivo posto de trabalho;
- Tipo de lesão;
- Zona do corpo afetada;
- Descrição do acidente;

- Causas ou possíveis causas que estiveram na origem do acidente;
- Número de vezes em que ocorreu um acidente do mesmo tipo.

Segundo O'Mahony (2003:165) sempre que ocorre um acidente *“Deve redigir-se um procedimento documentado para a gestão dos acontecimentos que se seguem imediatamente aos acidentes”*. Na prática, a Ambiplus possui um procedimento definido para a ocorrência deste tipo de situações.

3.3.10. Formação em SST

Para efeitos de cumprimento do estipulado do n.º 1 do artigo 20 da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, em que o empregador deve ministrar formação adequada aos seus trabalhadores, no âmbito da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado, a estagiária acompanhou e apoiou a tutora na preparação de diversas ações de formação pedidas por empresas clientes. Algumas dessas ações de formação, nomeadamente no âmbito da utilização correta de EPI's e condução segura de empilhadores, foi solicitado a estagiária que ministra-se algumas dessas ações, cabendo à mesma a preparação das ações de formação e criação dos respetivos recursos didáticos.

3.3.11. Atividades diversas

Por último, foi ainda possível participar e apoiar a tutora na elaboração da Newsletter mensal que a Ambiplus elabora e envia mensalmente às suas empresas clientes. Mensalmente o tema da Newsletter é dedicado a uma área específica da SST.

3.4. Projeto de desenvolvimento do Manual de Prevenção

O presente Manual de Prevenção que será adotado e implementado pela empresa, será certamente um instrumento de extrema importância na prevenção de acidentes e de doenças profissionais.

Pretende-se que este Manual de Prevenção seja de fácil leitura e interpretação para os trabalhadores, de modo a que estes o encarem como um instrumento fundamental na prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

A estrutura adotada para este manual (Apêndice V), será a seguinte:

- **Apresentação do Manual:** Breve apresentação do manual aos trabalhadores;
- **Conceitos Elementares:** Descrição de alguns conceitos pertinentes de que os trabalhadores devem ter conhecimento;
- **Obrigações Legais:** Informação relativa às principais obrigações legais, quer dos trabalhadores, quer dos empregadores, no âmbito da SHT
- **Acidentes de Trabalho:** Noção de conceitos relativos a acidentes de trabalho bem como, informação sobre os diferentes tipos de incapacidades;
- **Sinalização de Segurança:** Informação relativa aos diferentes tipos de sinalização de segurança existente nas instalações da empresa;
- **Equipamentos de Proteção Individual:** Informação relativa aos EPI's em uso na empresa bem como, as principais obrigações do empregador e trabalhador;
- **Exposição ao Ruído:** Informação diversa relativa à exposição dos trabalhadores ao ruído bem como, os seus efeitos nocivos;
- **Exposição a Poeiras:** Esclarecimento aos trabalhadores relativo aos efeitos nocivos da poeira no organismo;
- **Equipamentos de Trabalho:** Informação relativa aos mecanismos de paragem dos equipamentos de trabalho;
- **Movimentação Manual de Cargas:** Esclarecimento aos trabalhadores relativo à correta movimentação manual de cargas;
- **Fichas de Segurança do Processo:** Informação relativa às medidas gerais de segurança dos diferentes postos de trabalho.

CONCLUSÃO

Importa, neste ponto, começar por referir que a realização do presente estágio curricular foi sem dúvida de extrema importância e relevância para a estagiária. Estes últimos 6 meses permitiram à estagiária evoluir a nível profissional e pessoal, devendo-se em grande parte à sua tutora na empresa, que desde o início se demonstrou disponível para qualquer solicitação de apoio.

Entende-se que o estágio curricular é a oportunidade de se complementar toda uma aprendizagem adquirida ao longo do período académico numa vertente mais prática, sendo que a mesma permitiu ter um primeiro contacto com a realidade vivida no âmbito de SST. Numa primeira fase, onde tudo é novidade, existe muitas vezes a sensação que se está a sair da zona de conforto e, por isso mesmo, criam-se imediatamente constrangimentos. No entanto, embora ao início tudo parecesse complexo, com o aparecimento de algumas barreiras nunca foi, por momento algum, motivo de bloqueio para que a estagiária deixasse de dar o seu melhor e retese o máximo de informação possível de todas as situações vivenciadas. Pelo contrário, tudo isso contribuiu para uma melhoria do seu desempenho e aperfeiçoamento.

No que diz respeito à empresa de acolhimento, importa referir que a forma como a mesma atua no mercado, como está organizada, os seus valores e até os próprios recursos humanos, em muito contribuíram para o sucesso do presente estágio, fazendo com que valores como a confidencialidade, sinceridade e integridade estivessem sempre presentes para a estagiária.

Como já referido anteriormente, a Ambiplus é uma empresa que presta serviços nas mais diversas áreas de negócio. No entanto, em nenhuma das empresas visitadas, a estagiária sentiu ser “uma intrusa” pelo fato de não fazer parte da empresa. Pelo contrário, sempre existiu uma ótima receção e disponibilidade para o que fosse necessário. No entanto, numa fase inicial essa seria uma das preocupações da estagiária, pois nem todas as empresas poderiam estar recetivas à sua presença, principalmente quando na maioria das vezes todas as informações trocadas ou situações ocorridas eram do foro confidencial. Na verdade, mesmo com toda a responsabilidade que acarreta esta área, os ambientes encontrados nas empresas foram sempre de descontração e disponibilidade para realizar o que lhes era solicitado pela Ambiplus.

No que diz respeito à estagiária, tudo isto foi uma mais valia, contribuindo deste modo para o desenvolvimento profissional da mesma, tendo a possibilidade de presenciar diversas realidades e tendo ainda a oportunidade de se preparar para situações extremas.

Ao longo deste período, a estagiária teve igualmente a oportunidade de desenvolver diversas tarefas. No entanto, de todas elas, a mais aliciante foi realizar um Manual de Prevenção para uma organização da indústria da madeira, devido à sua dimensão, pelos riscos a que os trabalhadores se encontram expostos e, até mesmo, pelas tarefas que desempenham.

Na empresa em questão, a faixa etária dos trabalhadores ronda os 50 anos, o que por isso e também pela própria localização geográfica da empresa (interior do país), faz com que os trabalhadores desta organização sejam pouco recetivos às questões de SST. Contudo, é de salientar que, durante o tempo passado nesta organização, a estagiária registou uma pequena evolução nos trabalhadores no que diz respeito à utilização de EPI's e normas de segurança.

O estágio realizado contribui-o de forma positiva para o desenvolvimento de competências no domínio do “Saber Ser” uma vez que, permitiu adquirir as atitudes e comportamentos necessários no desempenhar da função. Importa aqui referir que, neste sentido, a tutora teve um papel fundamental, uma vez que os seus comportamentos e atitudes serviram de exemplo a seguir pela estagiária. Pois se no início a estagiária se demonstrava com pouco à vontade com as situações de trabalho, com o desenrolar do estágio, depressa se verificou o contrário. Outra das competências desenvolvidas foi no domínio do “Saber Fazer”. Esta competência permitiu saber utilizar as ferramentas e instrumentos necessários ao desempenho da função do TSSHT, uma vez que durante o estágio foi possível ter contato com diferentes atividades de trabalho, onde muitas das vezes foi necessário por em prática as competências adquiridas ao longo do percurso académico, exemplo disso foi a utilização do sonómetro, identificação e avaliação de riscos, consulta aos trabalhadores, utilização correta de EPI's, entre outros. Por último, o domínio do “Saber Saber” foi o menos desenvolvido durante o estágio, uma vez que trata-se de uma área do saber que se adquire com a experiência profissional, o que não se torna de todo possível em apenas 6 meses de estágio. Contudo, já para o final do estágio, essa competência começou a verificar-se em algumas das atividades que mais vezes foram realizadas, nomeadamente, nas vistorias às condições de segurança e higiene no trabalho, avaliações de risco, medições de ruído e iluminação e formação em SST.

Em suma, este período, foi sem dúvida aliciante, não só pela possibilidade de realização de um trabalho contínuo, mas também porque permitiu à estagiária aferir o seu potencial profissional e para isso foi determinante o estágio, uma vez que a realização do mesmo foi decisivo para um possível ingresso na carreira de TSSHT.

BIBLIOGRAFIA

- Ambiplus (2015). Documento interno.
- ACT (2015). A Autoridade para as Condições do Trabalho e os Inquéritos de Acidente de Trabalho e Doença Profissional. [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/A%20Autoridade%20para%20as%20Condi%C3%A7%C3%B5es%20do%20Trabalho%20e%20os%20Inqu%C3%A9ritos%20de%20Acidente%20de%20Trabalho%20e%20Doen%C3%A7a%20Profissional.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/A%20Autoridade%20para%20as%20Condi%C3%A7%C3%B5es%20do%20Trabalho%20e%20os%20Inqu%C3%A9ritos%20de%20Acidente%20de%20Trabalho%20e%20Doen%C3%A7a%20Profissional.pdf) a 12/10/2015
- AESST (2012). Guia Prático: Participação dos Trabalhadores na Segurança e Saúde no Trabalho. https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide
- Barbosa, D. I. (2013). Jovens em (Inter)Ditos Escolares: Estudo Exploratório e Compreensivo de Vidências no Contexto de uma Escola Profissional do Porto. Relatório de Estágio apresentado na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Porto: Universidade do Porto.
- Cunha, P. M.; Rego, A.; Cunha, C. R.; Cabral-Cardoso, C.; Marques, A. C. & Gomes, S.F.J. (2010). Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano. (2ª edição). Lisboa: Editora Sílabo.
- Damião, E. et al. (1995). Manual de Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho. Lisboa: UGT;
- Da Silva, Sílvia Costa Agostinho (2008). Culturas de Segurança e Prevenção de Acidentes de Trabalho numa Abordagem Psicossocial: Valores Organizacionais Declarados e em Uso. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian;
- Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro - que estabelece o Regime Jurídico da Segurança Contra Incêndio em Edifícios (RJ-SCIE);
- Decreto-Lei n.º 182/2006, de 6 de setembro - que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva nº 2003/10/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de Fevereiro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos agentes físicos (ruído).

- Decreto-Lei n.º 109/2000, de 30 de junho - altera o Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, alterado pelas Leis n.os 7/95, de 29 de Março, e 118/99, de 11 de Agosto, que contém o regime de organização e funcionamento das atividades de segurança e saúde no trabalho.
- Decreto-Lei nº 26/94, de 1 de Fevereiro de 1994 - que estabelece o regime de organização e funcionamento das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho - altera o Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de Maio, que aprova a lista das doenças profissionais e o respetivo índice codificado;
- Decreto Regulamentar 6/2001, de 5 de maio - que aprova a lista das doenças profissionais e o respetivo índice codificado;
- França, V. (2013). Contributo da formação para o elevado desempenho organizacional: Um estudo de caso de uma entidade formadora. Tese de Mestrado. Coimbra: Universidade de Coimbra;
- Freitas, Luís Conceição (2011). Manual de Segurança e Saúde do Trabalho. 2.ª Edição. Lisboa: Edições Sílabo;
- Gaspar, C. D. (2002a). Introdução à Segurança, Higiene e Saúde no Local de Trabalho. Lisboa: IEFP;
- Gaspar, C. D. (2002b). Organização e Gestão da Prevenção das Empresas. Lisboa: IEFP;
- IDICT (1998). Serviços de Prevenção das Empresas-Livro Verde. IDICT;
- Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro – alteração ao Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;
- Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho
- Lei 98/2009, de 4 de setembro – acidentes de trabalho – Regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais;
- Lima, P. A. (2006). Sebenta de Apoio à Disciplina de Segurança e Saúde. Setúbal: IPS/ESCE;

- Lima, P. A. (2002). Manual de Gestão da Prevenção. Curso de Pós-Graduação Segurança e Higiene do Trabalho (2002/2003). Setúbal: IPS/ESCE;
- Luís, D. F. (2011). Os Custos dos Acidentes de Trabalho. Disponível em http://www.medicisforma.pt/noticias/imagens/file_1078.pdf a 20/9/2015;
- Magalhães, Ana Maria; Loução, Francisco (2002). Manual de Higiene do Trabalho. Curso de Pós-Graduação Segurança e Higiene do Trabalho (2002). Setúbal: IPS/ESCE;
- Melo; Rodrigues (2002). Manual de Segurança do Trabalho. Curso de Pós-Graduação Segurança e Higiene do Trabalho. Setúbal: IPS/ESCE;
- Miguel, A. S. S. R. (2014). Manual de Higiene e Segurança do Trabalho. (13.^a Edição). Porto: Edições Porto Editora.
- Oliveira, L. C. (2007). Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho – Manual de Apoio. 2.^a Edição. Porto: Vida Económica;
- O'Mahony, M. (2003). Gestão de Sistemas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. Lisboa: Monitor;
- Paliotes, S. (2009). Comportamentos Seguros versus Prevenção de Acidentes: um estudo de caso – “Será o aprender comportamentos seguros um dos caminhos possíveis para prevenir acidentes de trabalho?”. Tese de Mestrado. Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal;
- Peralta, M. S. F. (2010). Análise de Custos dos Acidentes de Trabalho: Custo de Prevenção Vs Custos Acidentes. Tese de Mestrado, Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal;
- Pinto, A. (2005). Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho. Lisboa: Edições Sílabo;
- Portal da Construção (s.d.). Segurança e Higiene do Trabalho. Volume XIX – Gestão da Prevenção;
- Portaria n.º 1532/2008, de 29 de dezembro, que aprova o Regulamento Técnico de Segurança contra Incêndio em Edifícios (SCIE);
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. (1992). Manual de Investigação em Ciências Sociais. Lisboa: Gradiva;

- Reis, V. (2009). Acidentes de Trabalho. Coimbra: Almedina, S.A.
- Rocha, I.; Pimenta, N. G. (2010). Código do Trabalho. 4ª Edição. Porto: Porto Editora;
- Silva, C. (2008/2009). Sebenta de Organização Planeamento e Administração. Abrantes: Escola Superior de Tecnologia de Abrantes. Disponível em http://www.esta.ipt.pt/download/disciplina/1899_Sebenta%20de%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Plan.%20e%20Administra%C3%A7%C3%A3o.pdf (consultado a 18/10/2015);
- Teixeira, S (2005), Gestão das Organizações, 2.ª Edição, Madrid, McGraw-Hill;
- UGT (2011). Guia de Perguntas e Respostas: Doenças Profissionais. Disponível em http://www.ugt.pt/Guia_DoencasProfissionais_SST.pdf a 18/10/2015;
- Vieira, D. A., Caires, S., Coimbra, J. ((2011). Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para inserção profissional. Revista Brasileira de Orientação Profissional, jan-jun. 2011, Vol.12, n.º1, 29-36.

SITEGRAFIA

- <http://www.ugt.pt> (consultado a 15/9/2015)
- <http://fesete.pt> (consultado a 15/9/2015)
- <http://www.act.gov.pt> (consultado em 16/9/2015)
- <https://pt.osha.europa.eu> (consultado em 18/9/2015)

ANEXOS

Anexo I – Plano de Ação da Ambiplus

Anexo II – Política de SST da Ambiplus

Apêndices

Apêndice I – Folheto Informativo

Apêndice II – Modelo de consulta aos trabalhadores

Apêndice III – Relatório de medição de iluminância

Apêndice IV – Relatório de Simulacro

Apêndice V – Manual de Prevenção



Plano de Acção Ambiplus – 2015

Acções	Responsável	Prazo	Estado
Auditoria - relatório			
•Revisão e actualização do relatório auditoria de segurança	Equipa Segurança (ES)	1T	Concluído
•Implementação do modelo de auditoria	ES	1T	Concluído
• Inserção dos folhetos das campanhas nos relatórios	ES	1T	Concluído
Campanha - ACT			
Máquinas e equipamentos (no cliente)			
•Apresentação da campanha da ACT	ES	1T	Concluído
•Levantamento de necessidades das máquinas e equipamentos	ES	3T	A Realizar
•Avaliação das conformidades das máquinas/equipamentos	ES	4T	A Realizar
•Adequar as máquinas e equipamentos aos requisitos legais	ES	4T	A Realizar
Informação, Formação e Consulta			
•Realização da documentação das acções de informação	ES	1T	Concluído
•Implementação das acções de informação	ES	2T	Concluído
•Newsletter no âmbito da segurança, para os clientes	ES	4T	A realizar
•Criação de um novo documento de tratamento de dados da consulta aos trabalhadores	ES	2T	Concluído
Saúde no Trabalho			
•Criação Procedimento de envio dos dados referentes para inserção nas Fichas de Aptidão Médicas, pela equipa médica.	ES	1T	Concluído
•Apresentação dos procedimentos aos parceiros de medicina e solicitação de aprovação/parecer.	ES	2T	A Realizar
Continuar a medir e analisar (acidentes de trabalho)	ES	Contínuo	



AMBIPLUS – Consultores de Segurança, Ergonomia e Ambiente, Lda.

POLITICA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A AMBIPLUS – Consultores de Segurança, Ergonomia e Ambiente, Lda., compromete-se a exercer a sua actividade num quadro de equilíbrio de desenvolvimento sustentável, visando estabelecer e manter um elevado padrão de Segurança e Saúde do Trabalho (SST), de modo a minimizar os riscos de acidente e doença dos seus colaboradores e das empresas clientes, e outras partes interessadas.

Assim, comprometemo-nos, a:

- Assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável para os nossos colaboradores e para os colaboradores das nossas empresas clientes, garantindo o cumprimento dos requisitos legais;
- Promover a formação e informação dos colaboradores e clientes sobre os riscos inerentes às actividades, sensibilizando-os para o cumprimento das normas de segurança;
- Proteger as instalações e equipamentos de modo a assegurar-lhes adequadas condições de segurança;
- Eliminar ou minimizar os riscos para as pessoas, que possam advir do normal desenvolvimento das actividades, prevenindo assim a ocorrência de acidentes de trabalho e/ou doenças profissionais;
- Incentivar a participação activa e envolvimento de todos na saúde e segurança, e seu desenvolvimento contínuo;
- Rever a política de SST e a sua aplicação, anualmente, ou sempre que houver alterações significativas, comunicando as mesmas a toda a organização;

A Administração da Ambiplus, Lda.

A utilização do EPI têm como função garantir a protecção da saúde do trabalhador, reduzindo deste modo qualquer tipo de ameaça ou risco para o mesmo.

É de extrema importância que a sua utilização seja frequente e individualmente utilizada pelo trabalhador.

A utilização do EPI não reduz “o risco ou o perigo” que o trabalhador está exposto, mas sim protege o individuo do ambiente e grau de exposição



***AMBIPLUS – Consultores de
Segurança, Ergonomia e
Ambiente, Lda.***

**SOCIEDADE DE PANIFICAÇÃO
XPTO, LDA**



**EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO
INDIVIDUAL – EPI**



Definição:

- Denominação dada a um conjunto ou conjunto de equipamentos, destinados a dar garantia á integridade física do trabalhador, através do grau de exposição.

Quando usar:

- Durante a execução da atividade laboral, de acordo com o grau de exposição.

Como selecionar:

- A sua seleção deverá ser feita de acordo com as necessidades, os riscos intrínsecos das atividades e as partes do corpo a serem protegidas.

Nota: Em caso de dúvidas ou desconhecimento do grau a que se esteja exposto deverão sempre ser utilizados os EPIs de proteção máxima

Obrigações do Empregador:

- A empresa é obrigada a fornecer ao trabalhador, gratuitamente, todos os EPIs adequados ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, de acordo com o risco da atividade

Obrigações do Trabalhador:

- Cabe ao trabalhador responsabilizar-se por a sua conservação bem como usa-lo apenas para a finalidade a que se destina.

Equipamento de Proteção Individual

– EPI:

- Proteção Auditiva – utilizado para a proteção dos ouvidos nas atividades e locais que apresentem ruído excessivo



- Proteção Respiratória – utilizado para proteção respiratória, em virtude da existência de agentes químicos agressivos, tais como gases, poeiras, partículas.



- Proteção dos meios superiores – utilizado para a proteção de mãos e braços quando há possibilidade de lesões a partir efeitos térmicos.



- Proteção do Tronco - utilizado para a proteção do tronco na defesa contra riscos térmicos (excesso de calor).



- Proteção dos meios Inferiores – utilizado para a proteção dos pés contra derrapagens, agentes térmicos, queda de objetos.



Fardamentos:

- O tronco e a cabeça são protegidos através de vestuário confeccionado por fibras naturais como algodão ou lã.





CONSULTA AOS TRABALHADORES EM MATÉRIA DE SHST

Temática: **Segurança e Saúde no Trabalho**

Consulta nº _____

Data da consulta: _____ Local da consulta: _____

Responder às Questões com Sim, Não, Não Aplicável (NA) ou não sabe dizer/responder (NS)

Perguntas da consulta em matéria de SHST	SIM	NÃO	NA/NS
Geral			
<i>Considera a informação adquirida dada na formação importante?</i>			
<i>Antes do início do trabalho são feitas verificações básicas de segurança dos veículos pelos condutores?</i>			
<i>Existe algum programa de manutenção periódica para cada veículo?</i>			
<i>São realizadas algumas verificações e ensaios “por pessoa competente”?</i>			
<i>Considera importante a utilização de equipamentos de proteção individual para desempenhar as suas tarefas?</i>			
<i>São facultados equipamentos de proteção individual?</i>			
<i>Se sim, considera-os confortáveis e adequados?</i>			
<i>Foi consultado para a escolha/ seleção dos equipamentos de proteção individual?</i>			
<i>Se não, gostaria de participar?</i>			
<i>Tem noção das obrigações legais dos empregadores no que diz respeito aos EPIs?</i>			
<i>Tem conhecimento de quais são as suas obrigações enquanto trabalhador no que se refere à utilização dos EPIs?</i>			
<i>Tem informação sobre os diferentes tipos de EPIs que existem?</i>			
<i>Dos equipamentos de proteção utilizados por si, tem noção de qual o tipo de risco que o protege?***</i>			
Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais			
<i>Teve algum Acidente de Trabalho derivado da não utilização do empilhador?</i>			
<i>Tem conhecimento se na organização existem acidentes que derivem da utilização do empilhador?</i>			
Ambiente de trabalho			
<i>Pavimentos irregulares/escorregadios</i>			
<i>Espaço livre insuficiente</i>			



Considera ter conforto térmico no seu posto de trabalho?			
--	--	--	--

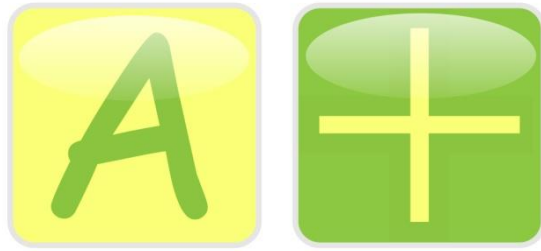
Poderá, no quadro seguinte, expressar opiniões, tais como, pontos positivos, aspectos a melhorar e/ou sugestões que lhe pareçam importantes, como exemplo: Formação/informação que gostaria de receber, adequação de equipamentos de segurança, riscos a que está sujeito entre outros.

Pontos Positivos na empresa relativamente a movimentação manual de cargas?	Pontos a melhorar na empresa em matéria Movimentação Manual de Cargas	Sugestões

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO!



AMBIPLUS - Consultores de Segurança Ergonomia e Ambiente, Lda.



Relatório de Iluminância

Nome: XPTO

Morada:

Julho 2015



Índice

Introdução.....	3
I. Descrição sucinta sobre a importância da adequada iluminação dos locais de trabalho	4
I. 1. Geral	4
I. 2. Fadiga Visual	4
I. 3. Funções Visuais Importantes.....	5
II. Metodologia Utilizada na Medição	6
III. Resultados Obtidos na Medição versus Valores Médios Recomendados	6
IV. Conclusões	11
V.Recomendações	11
Anexos	12



AMBIPLUS - Consultores de Segurança Ergonomia e Ambiente, Lda.

Relatório de Iluminância

Introdução

O presente relatório tem como objectivo a apresentação e apreciação técnica dos resultados obtidos no estudo realizado sobre as condições de iluminação das instalações da **XPTO**.

Este relatório apresenta – se com a seguinte estrutura:

- I. Descrição sucinta sobre a importância da adequada iluminação dos locais de trabalho
- II. Metodologia utilizada na medição
- III. Resultados obtidos na medição versus Valores Médios Recomendados (VMR)
- IV. Conclusões



I. Descrição sucinta sobre a importância da adequada iluminação dos locais de trabalho

I. 1. Geral

A iluminação natural, não perdendo de vista as suas vantagens de natureza económica, é o tipo de iluminação para a qual o olho humano se desenvolveu e aperfeiçoou, pelo que a sua importância é, sem dúvida, relevante. Os locais de trabalho devem ser iluminados, preferencialmente, com luz natural, recorrendo-se complementarmente à artificial, quando aquela seja insuficiente.

A quantidade de luz existente nos locais de trabalho é um factor imperativo de qualidade; um local laboral que não proporcione luz suficiente e adequada (quer natural ou artificial) nas diversas áreas funcionais possui, em consequência, uma qualidade de trabalho inferior.

A inobservância deste ponto resulta geralmente em consequências mais ou menos gravosas, tais como: fadiga visual, menor produtividade e com menor qualidade e eventual aumento do número de acidentes de trabalho.

I. 2. Fadiga Visual

A fadiga visual manifesta-se por uma série de sintomas incómodos que vão desde uma visão toldada até dores de cabeça, contracção dos músculos da face e mesmo uma posição geral do corpo incorrecta. Nestas circunstâncias, o rendimento e a Segurança do Trabalho diminui.

A fadiga visual pode apresentar dois aspectos: um muscular, outro ligado à retina. O primeiro diz respeito ao equipamento muscular do olho e, particularmente, à fadiga do músculo ciliar que permite a acomodação, ajustando a curvatura do cristalino. O trabalho fornecido por tais músculos pode fazer convergir os olhos sobre um alvo próximo, mas pode também dar origem à fadiga visual. Esta fadiga é comparável à fadiga de outros músculos do corpo humano.

A fadiga com origem na retina traduz-se numa perda da sensibilidade à luz e é mais difícil de ser tratada. Se um indivíduo fixar o olhar durante muito tempo sobre um alvo, acaba por sentir um estreitamento do campo visual periférico e a visão torna-se confusa; a percepção das formas diminui, bem como a percepção das cores.

As pausas na observação têm um efeito benéfico sobre os dois tipos de fadiga ocular.



I. 3. Funções Visuais Importantes

Propriedades Visuais	Descrição	Exemplos de Aplicação
Acuidade visual	Faculdade de ver claramente os objectos. Depende da capacidade de resolução da retina e é determinada pela mais pequena distância entre dois pontos, à qual esses dois pontos ainda são percebidos claramente.	Distinguir pequenos detalhes, trabalhos de precisão.
Estrabismo convergente (ocasional)	Desvio do eixo principal dos dois olhos em relação à normal (o estrabismo convergente não é, de facto, uma função, mas é considerado devido à sua importância na acuidade visual e na visão estereoscópica).	Fixar pequenos objectos situados a pequenas distâncias, por exemplo: enfiar a linha numa agulha, mecânica de precisão, etc.
Visão estereoscópica	Faculdade de notar os relevos.	Avaliação rápida e segura de distância, por exemplo: Condução de guias, execução de trabalhos com peças situadas a níveis diferentes, relojoaria, técnicos de rádio etc.
Percepção das cores	Faculdade de poder identificar e distinguir as cores.	Reconhecer os sinais (circulação) e os símbolos de identificação (electrotécnica), controlo de superfícies coloridas, etc.



AMBIPLUS - Consultores de Segurança Ergonomia e Ambiente, Lda.

II. Metodologia Utilizada na Medição

As medições foram efectuadas no dia 21 de Julho 2015, entre as 10:00 e as 11:30 durante a actividade normal da instalação, nas zonas laborais mais utilizadas pelos trabalhadores. Optou-se por fazer o levantamento dos níveis de iluminância das divisões da instalação em apreço; no entanto nos locais onde existem postos de trabalho fixos (ex. secretárias) a medição foi executada sobre o próprio plano de trabalho. Para cada plano ou local de trabalho foram efectuadas, 3 medições, para que se tivessem valores representativos do todo.

O equipamento utilizado para execução das medições foi o **Luxímetro Delta Ohm, HD 9221**, com o nº de série 00024515, com certificado de calibração nº. COPT193/11 emitido pelo ISQ em 2011/04/16 (anexo 1).

Os valores referidos neste relatório como Valor Médio Recomendado (VMR), são os constantes na Norma ISO 8995.

III. Resultados Obtidos na Medição versus Valores Médios Recomendados

Na avaliação da situação lumínica, foi medida a iluminância ou nível de iluminação. A iluminância é uma medida do fluxo emitido numa determinada direcção por unidade de superfície, permitindo identificar situações geradoras de desconforto visual.

O nível de iluminação de conforto varia de acordo com o tipo de tarefa a executar. No caso específico foram utilizados como Valores Médios Recomendados os constantes na Norma ISO 8995, referentes às instalações de escritório.

Nos quadros seguintes são apresentados os valores (em lux) observados XPTO, bem como os VMR constantes na norma acima mencionada.

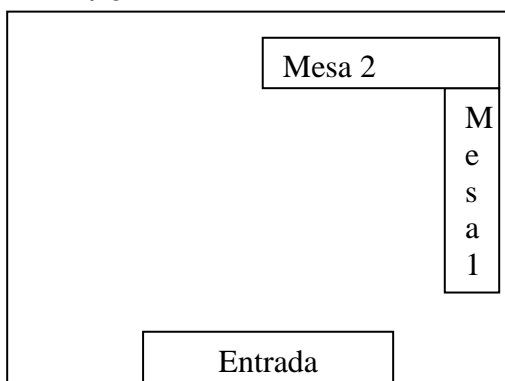


	Local	MEDIÇÕES (lx)			lx	VMR
		1ª	2ª	3ª	Média	
XPTO	Recepção (mesa 1)	105.1	131.9	169.2	135	300
	Recepção (mesa 2)	165.8	148.9	132.9	149	300
	Sala de Formações	532	256	398	395	300
	Comercial/Exportação					
	Corredor 1	248	440	227	305	300
	Corredor 2	583	1498	275	785	300
	Corredor 3	149.3	473	276	299	300
	Corredor 4	206	652	176.6	345	300
	Corredor 5	117.6	508	245	290	300
	Corredor 6	284	559	383	409	300
	Corredor 7	1145	1825	2002	1657	300
	Corredor 8	1196	1554	1466	1405	300
	Corredor 9	1612	1722	2035	1790	300
	Corredor 10	1236	1495	1561	1431	300
Armazém						
Corredor 1	194	940	137.2	424	300	
Corredor 2	343	915	1375	878	300	
Corredor 3	695	209	1182	695	300	
Corredor 4	677	621	1249	849	300	
Corredor 5	889	161.4	131.7	394	300	
Corredor 6	941	270	808	673	300	
Corredor 7	436	860	1598	965	300	
Corredor 8	1041	552	203	599	300	

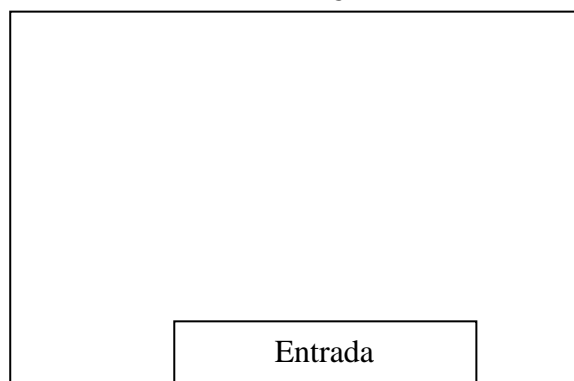


Representação gráfica dos locais

Recepção

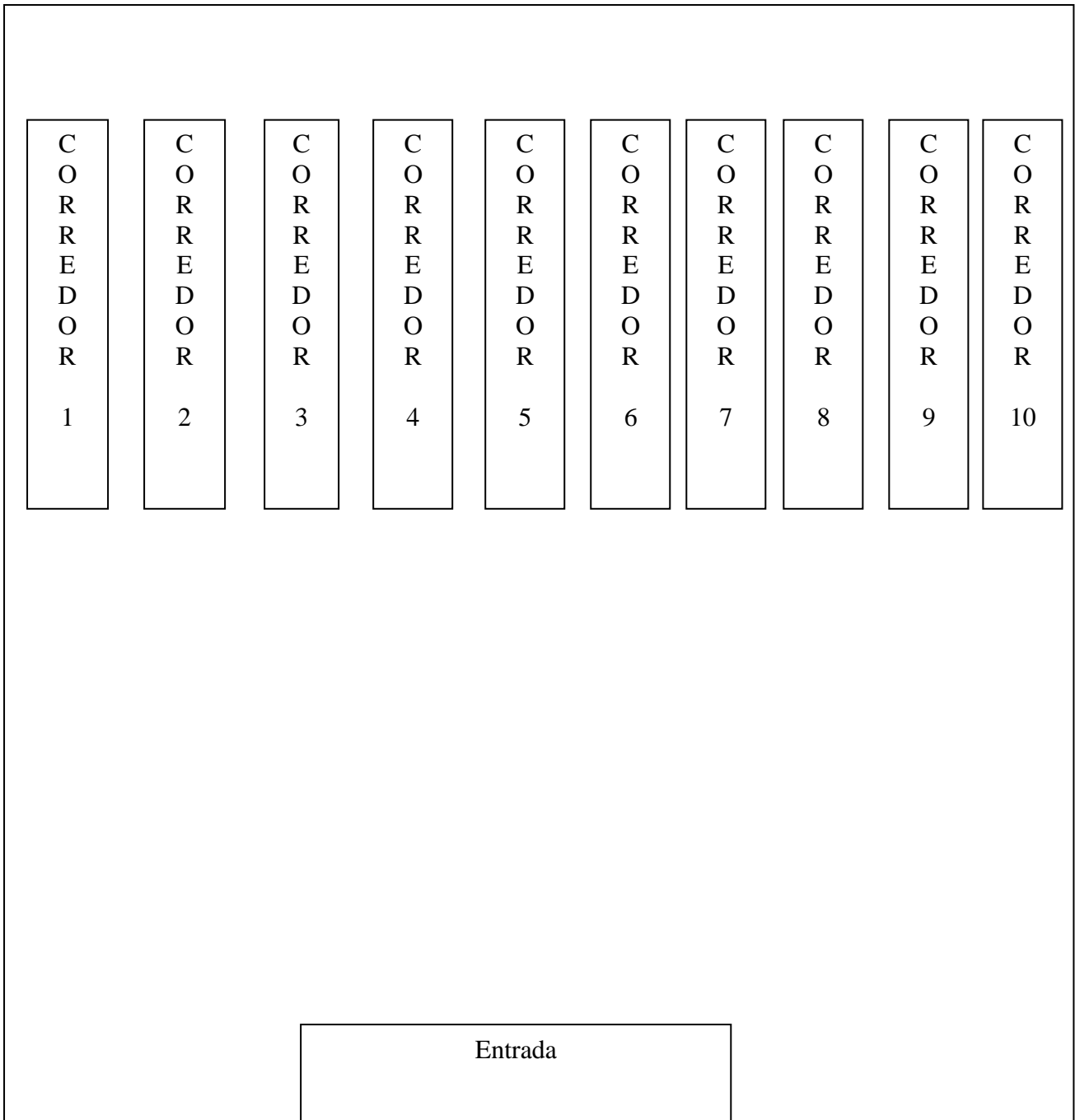


Sala de Formação



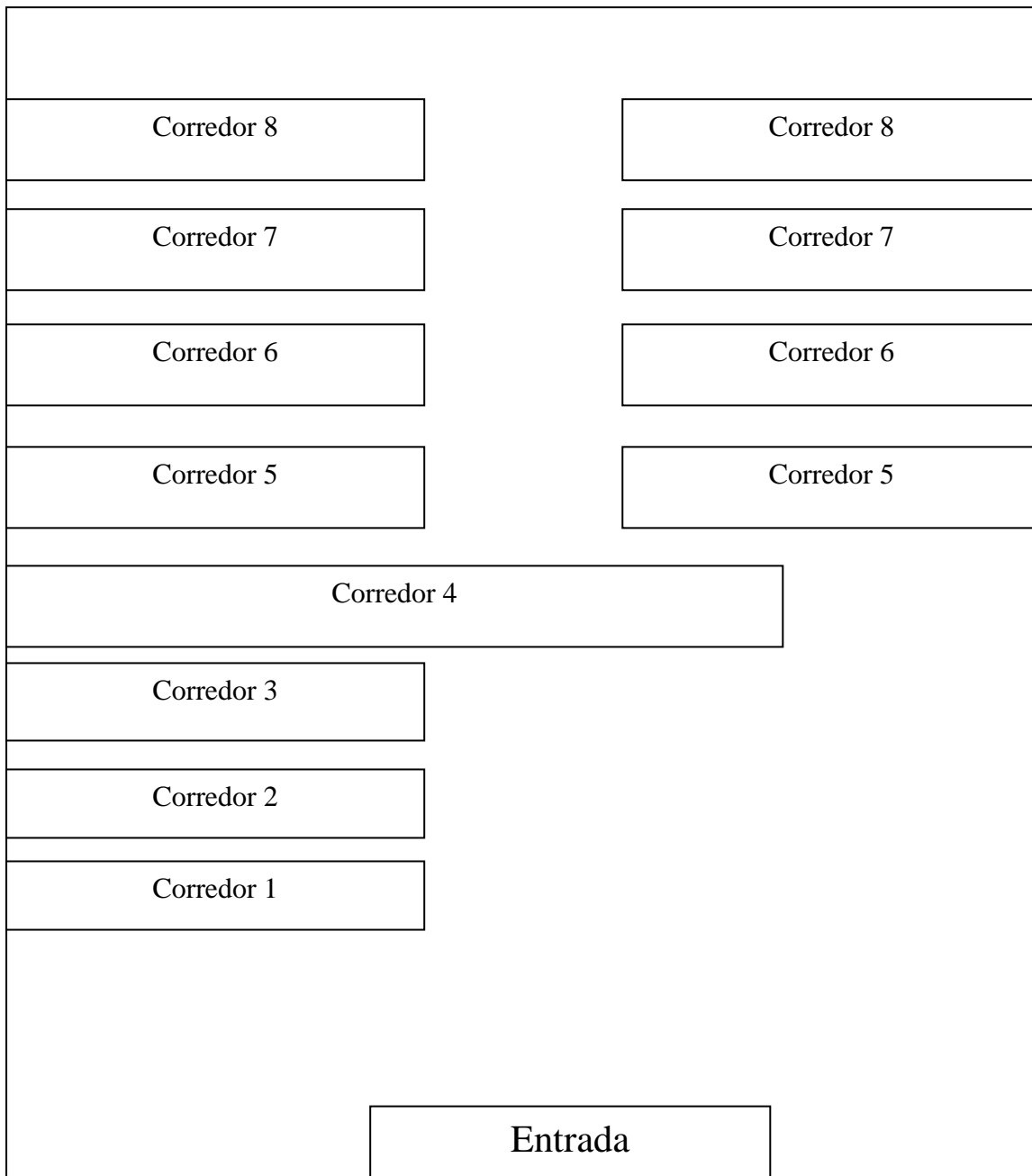


Área Comercial





Armazém





IV. Conclusões

Da análise de resultados verifica-se que dos valores que constam dos quadros acima, alguns locais encontram-se abaixo dos valores recomendados pela norma, assim como outros encontram-se acima dos valores recomendados. As medições foram realizadas num dia de sol e portanto não se recorreu à luz artificial. Os locais onde os valores ultrapassaram os recomendados, foram junto às janelas e onde a luz natural incidia directamente.

V.Recomendações

Recomendações para os locais onde foram verificados valores abaixo dos valores recomendados pela norma:

- Limpeza das iluminarias
- Reforço do número de iluminarias
- Aumento de potência das lâmpadas
- Diminuir a distância das iluminarias ao posto de trabalho
- Se necessário colocar iluminação local e directa (ex: Candeeiros de mesa)

Recomendações para os locais onde foram verificados valores acima dos valores recomendados pela norma:

- Controlo da iluminação natural com os estores existentes.
- Alteração do layout para que a luz natural não incida directamente no plano de trabalho

Após efectuada as correcções deverá ser feito novo estudo para verificar se estas atingem os valores médios recomendados.



AMBIPLUS - Consultores de Segurança Ergonomia e Ambiente, Lda.

Anexos



AMBIPLUS – Consultores de Segurança, Ergonomia e Ambiente, Lda.

RELATÓRIO DE SIMULACRO

01 de Julho de 2015

Simulacro Total das Instalações XPTO

IDENTIFICAÇÃO DO ESTABELECIMENTO

Nome ou Designação Social:	XPTO	
Endereço do Domicílio ou Sede:	Alcochete	
Localidade: Alcochete	Distrito: Setúbal	Concelho: Montijo
Tel.:	Fax:	



ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	3
2. METODOLOGIA	3
3. LOCAL	4
4. RECURSOS HUMANOS	4
5. CENÁRIO.....	4
6. DESCRIÇÃO DO SIMULACRO	5
7. NÃO CONFORMIDADES.....	7
8. RECOMENDAÇÕES	8
9. CONCLUSÃO.....	9
ANEXOS.....	10
Anexo I- Estrutura de Emergência	11



1. INTRODUÇÃO

Este relatório é referente ao simulacro total efectuado na manhã do dia **01.07.2015**, às 11h30 nas instalações da **xpto**

Os objectivos deste **simulacro** são:

- Testar o plano de emergência;
- Identificar lacunas nos seus procedimentos;
- Testar as equipas de emergência;
- Testar a intercomunicação das equipas de emergência;
- Cronometrar o tempo de evacuação das instalações.

O exercício contou com um observador por parte da Ambiplus, Lda.

2. METODOLOGIA

Este Simulacro foi realizado com base na seguinte metodologia:

- Observação do desempenho das equipas de emergência;
- Gravação em vídeo do processo de evacuação;
- Análise das situações observadas para a classificação das não - conformidades;
- Formulação de propostas de resolução.

3. LOCAL

XPTO , Alcochete



4. RECURSOS HUMANOS

Nº	No	Função	Local
1.	Ana Melgueira	Observadora	A Acompanhar o Delegado de Segurança
2.	Cristina Guerreiro	Observadora	A acompanhar o Delegado de Segurança

5. CENÁRIO

Incêndio, que se iniciou na zona da oficina, o qual obrigou à intervenção das equipas de emergência e à evacuação das instalações (Evacuação Total).



6. DESCRIÇÃO DO SIMULACRO

Tempo do Exercício min/seg	Ocorrências
-00:01:57	Detecção do fogo (simulado)
	Informação ao Delegado de Segurança da equipa de intervenção que há um sinistro e não é controlável
	Informação do DS ao Responsável de Segurança que o fogo não é controlável e que se deverá evacuar a população.
	Decisão do RS de evacuar as instalações
00:00:00	Início da Evacuação - Alarme
00:00:57	Sirene dá o sinal
00:01:06	Verificação por parte do DS do livro de visitas e confirmação que não há visitas nas instalações
00:01:28	Chegada ao ponto de encontro de um dos elementos da Equipa de Manutenção, juntamente com um elemento afeto às instalações técnicas
00:01:47	Chegada ao ponto de encontro das equipas de evacuação do bloco E e F, equipa de evacuação
00:01:47	DS pede ao Coordenador Operacional para trazer as folhas de registo
00:02:40	Chegada de um elemento das Equipas de Manobras ao ponto de encontro
00:03:00	DS informa Bombeiros da ocorrência
00:03:20	DS pede a um elemento da Equipa de Manobras para cortar a eletricidade
	Coordenador operacional contata a equipa de intervenção do bloco A e C
00:05:04	Chegada da equipa de evacuação do bloco A e C ao ponto de encontro
00:05:23	Verificação do pessoal a pedido do DS
00:06:59	Chegada de todos os elementos ao ponto de encontro
00:07:34	Confirmação da evacuação total da população do bloco A e C
00:07:40	Confirmação da evacuação total da população do bloco E e F
00:07:40	O Delegado de Segurança declarou fim da emergência
00:07:40	Fim do Simulacro



AMBIPLUS - Consultores de Segurança Ergonomia e Ambiente, Lda.

Tempo Total do Exercício: 09:37 (min/ seg)

Tempo da Evacuação: 07:40 (min/ seg)

Nota: Importa referir que na realização do simulacro, o Responsável de Segurança não se encontrava presente.



7. NÃO CONFORMIDADES

Na gestão e planeamento da emergência:

- O Delegado de Segurança, ordenou que cortassem a electricidade já no decorrer da operação;

Nas equipas de emergência:

- Nada a registar

Nos colaboradores / visitantes:

- Nada a registar

Nas instalações / equipamentos:

- Nada a registar



8. RECOMENDAÇÕES

Na gestão e planeamento da emergência:

- O Delegado de Segurança deve ter na sua posse uma ordem de comandos a executar numa situação de emergência;
- Providenciar a existência de instruções junto dos coletes das respectivas equipas de evacuação;
- Melhorar a comunicação entre o Delegado de Segurança e os elementos das equipas; Reforçar a formação em comunicação de emergência;
- Realizar um novo simulacro nos próximos 12 meses.

Nas equipas de emergência:

- Nada aplicável;

Nos colaboradores / visitantes:

- Não aplicável.

Nas instalações / equipamentos:

- Nada aplicável;

A verificar:

- Forma de garantir água para apoio ao combate ao fogo, quando não existe electricidade.
- A aquisição de coletes de identificação das equipas de evacuação com uma cor diferente (para não atrair as abelhas).



9. CONCLUSÃO

A **XPTO** testou neste simulacro a reacção das equipas de emergência (1ª intervenção, apoio técnico e evacuação) bem como o tempo de evacuação.

O presente exercício centrou-se mais na evacuação do que propriamente na intervenção.

Para a realização deste exercício foram envolvidas as equipas de emergência, colaboradores, observadores. O envolvimento, bem como a disponibilidade por parte dos colaboradores e o interesse da equipa de gestão de emergência da **XPTO** contribuíram para alcançar o sucesso do simulacro.

Deste exercício resultou a identificação de pontos a corrigir e implementar, já mencionados, e que contribuem decisivamente para a redução dos riscos em caso de emergência e conseqüentemente para o aumento da segurança no local de trabalho.

A Ambiplus – Consultores de Segurança, Ergonomia e Ambiente, Lda. estará disponível para qualquer esclarecimento necessário, relativo a este simulacro ou a qualquer outro assunto dentro da sua área de competência.

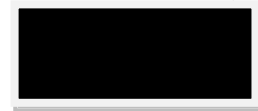
Técnico:



Data do Relatório:

03.07.2015

Aprovado por:





ANEXOS



Anexo I- Estrutura de Emergência

RESPONSÁVEL DE SEGURANÇA

Paulo Cavaco

DELEGADO DE SEGURANÇA

Bruno Pratas

COORDENADORES OPERACIONAIS DE EMERGÊNCIA

Rogério Alves

Luís Veríssimo

EQUIPA DE INTERVENÇÃO

**Carlos Canastro/ Hélder Gamito
Oganete Silva
Irina Martins**



EQUIPA DE EVACUAÇÃO

Bloco A e C: -Maria João Couceiro -Patrícia Roque -Otília Gramatinha	Bloco E e F: - Rodica Negru -Desidéria Oliveira -Ana Maria Braga	Instalações Administrativas/Soc iais/ Técnicas -Rogério Alves	
--	--	---	--

EQUIPA DE MANUTENÇÃO

Marco Agostinho Paulo Silva
--

POSTO DE SEGURANÇA

Isabel Santos



2015

MANUAL DE PREVENÇÃO



Cristina Filipa Guerreiro Coutinho

Índice

1. Apresentação do Manual	5
2. Conceitos elementares	7
2.1 Segurança do trabalho:	7
2.2 Higiene do trabalho:	7
2.3 Saúde do trabalho:	7
2.4 Perigo:	7
2.5 Risco:	7
2.6 Prevenção:	8
2.7 Acidente de trabalho:	8
2.8 Doença profissional:	8
2.9 Equipamento de proteção individual:	8
2.10 Equipamento de trabalho:	8
3. OBRIGAÇÕES LEGAIS	9
3.1 Obrigações gerais do empregador	9
3.2 Obrigações gerais do trabalhador	10
4. Acidente de Trabalho.....	11
5. Descrição das Atividades Desenvolvidas	13
6. Sinalização de Segurança	15
6.1 Sinais de obrigação	15
6.2 Sinais de Proibição	16
6.3 Sinais de Aviso/Perigo.....	16
6.4 Sinais de Emergência.....	17
6.5 Sinais de Incêndio.....	18
7. Equipamentos de Proteção Individual	19
7.1 Informações Gerais	19
7.2 EPI's Obrigatórios na Empresa	20
8. Exposição ao Ruído	22
8.1 Efeitos do ruído para a saúde humana	23
8.2 Efeitos do ruído no trabalho	23
9. Exposição a Poeiras	24
10. Equipamentos de Trabalho	27
10.1 Regras Gerais de Segurança no Trabalho com Máquinas/equipamentos ...	27
11. Movimentação Manual de Cargas	29
12. Fichas de Segurança dos Equipamentos	30

ANEXOS	31
Anexo I - Descascador.....	33
Anexo II - Aparamento.....	35
Anexo III - Abicador	37
Anexo IV - Armazenamento	39
Bibliografia	41

1. Apresentação do Manual

Caro colaborador,

Este Manual de Prevenção foi concebido com o objetivo de eliminar/minimizar a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Ao consultar este manual irá encontrar um conjunto de informações úteis, que serão determinantes para quem desempenha funções na nossa organização.

Neste sentido contamos consigo desde já, para o cumprimento das normas de segurança, utilizando corretamente todos os meios e equipamentos disponíveis na empresa, garantido assim a prevenção de acidentes de trabalho.

Caso tenha alguma dúvida, após a leitura deste manual, deverá colocá-la ao Técnico Superior de Segurança no Trabalho ou à sua chefia direta.

E não se esqueça! O seu bem-estar é a nossa principal preocupação!

A Gerência

2. Conceitos elementares

A Segurança e Saúde no Trabalho tem como finalidade assegurar condições de trabalho que garantam a segurança e saúde dos trabalhadores, com o intuito de minimizar a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2.1 Segurança do trabalho:

Trata-se de um conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação o reconhecimento e o controlo dos riscos associados ao local de trabalho e ao processo produtivo.

2.2 Higiene do trabalho:

A Higiene do Trabalho é conjunto de métodos e boas práticas “não médicas”, importantes para a prevenção de doenças profissionais. Nomeadamente, o controlo dos agentes físicos (ex: ruído), agentes químicos (ex.: ácidos) e agentes biológicos (ex.: bactérias).

2.3 Saúde do trabalho:

A Saúde do Trabalho controla o bem-estar dos trabalhadores no local de trabalho, eliminando e minorando as pressões, o stress e outras circunstâncias que possam afetar a saúde dos trabalhadores, tais como, depressões, esgotamentos, etc.

2.4 Perigo:

A propriedade ou capacidade intrínseca de um componente do trabalho (materiais, equipamentos e métodos, por exemplo) potencialmente causador de danos.

2.5 Risco:

Combinação da probabilidade e da consequência da ocorrência de acontecimento perigoso, ou seja probabilidade de existir um dano tendo em conta a amplitude do próprio dano.

2.6 Prevenção:

Corresponde à adoção de medidas que minimizam a probabilidade de ocorrência do acontecimento perigoso.

2.7 Acidente de trabalho:

Aquele que se verifica no local e tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho e ganho.

2.8 Doença profissional:

Doença contraída em consequência da exposição contínua do trabalhador a um determinado risco profissional.

2.9 Equipamento de proteção individual:

Equipamento, incluindo qualquer complemento ou acessório, destinado a ser utilizado pelo trabalhador para se proteger dos riscos a que se está exposto, para a sua segurança e sua saúde.

2.10 Equipamento de trabalho:

Máquina, aparelho, ferramenta ou instalação utilizados no trabalho.

3. OBRIGAÇÕES LEGAIS

3.1 Obrigações gerais do empregador ¹

- O empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho.
- Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais;
- Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adotar as medidas adequadas de proteção;
- Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de proteção;
- Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;
- Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;
- Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- Priorização das medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à atividade desenvolvida pelo trabalhador;
- Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde;
- O empregador deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possa retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;
- O empregador deve ter em conta, na organização dos meios de prevenção, não só o trabalhador como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

¹ Artigo 15.º da Lei 3/2014

- O empregador deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho;
- O empregador deve estabelecer em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica.

3.2 Obrigações gerais do trabalhador ²

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

² Artigo 17.º da Lei 3/2014

4. Acidente de Trabalho

De acordo com o n.º 1 do artigo 8.º da Lei 98/2009, acidente de trabalho é aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

O “Local de trabalho” é entendido como todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador (n.º 2 a) do artigo 8.º da Lei 98/2009).

É considerado “Tempo de trabalho” além do período normal de trabalho, o que precede o seu início, em atos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em atos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho (n.º 2 b) do artigo 8.º da Lei 98/2009).

É ainda considerado acidente de trabalho segundo consta no n.º 1 do artigo 9.º da Lei 98/2009, o ocorrido:

- a) No trajeto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos referidos no número seguinte;
- b) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;
- c) No local de trabalho e fora deste, quando no exercício do direito de reunião ou de atividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;
- d) No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;
- e) No local de pagamento da retribuição, enquanto o trabalhador aí permanecer para tal efeito;
- f) No local onde o trabalhador deva receber qualquer forma de assistência ou tratamento em virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esse efeito;
- g) Em atividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação do contrato de trabalho em curso;
- h) Fora do local ou tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por ele consentidos.

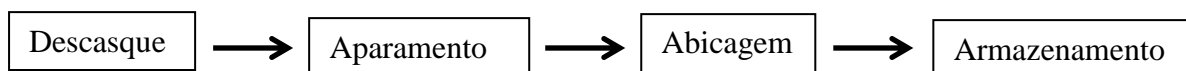
No que diz respeito à natureza das incapacidades resultantes de um acidente de trabalho, estas podem ser dadas em incapacidade temporária ou permanente. A tabela que se segue encontra-se a respetiva diferenciação:

Permanente	Absoluta	- O trabalhador sinistrado deixa de ter capacidade de exercer qualquer profissão; - O trabalhador sinistrado deixa de poder exercer a sua função habitual, contudo poderá realizar outro tipo de trabalho adequado à sua situação após o acidente.
	Parcial	- O trabalhador sinistrado fica parcial e permanentemente diminuído para o trabalho.
Temporária	Absoluta	- O trabalhador sinistrado fica totalmente incapacitado para o exercício das suas funções profissionais, durante um determinado período de tempo.
	Parcial	- O trabalhador sinistrado fica parcialmente incapacitado para o exercício das suas funções profissionais, durante um determinado período de tempo, contudo pode exercer tarefas menos exigentes dentro da sua profissão.

Fonte: adaptado da Lei n.º 98/2009

5. Descrição das Atividades Desenvolvidas

As atividades desenvolvidas pelos trabalhadores passam por:



A primeira fase do processo é o descasque que corresponde à eliminação da casca do tronco de madeira.



Quanto ao aparamento, nesta fase efetua-se o aperfeiçoamento do tronco para aquisição do diâmetro pretendido.



Na terceira fase, efetua-se a abicagem do tronco. No essencial, efetua-se uma forma pontiaguda numa das extremidades do troco.



Por último, efetua-se o armazenamento dos troncos para posterior distribuição.



6. Sinalização de Segurança

6.1 Sinais de obrigação

São de forma circular, com fundo azul e pictograma a branco. Indicam comportamentos ou ações específicas, e a obrigação de cumprimento.

Os sinais que se seguem, dizem respeito aos EPI's que os trabalhadores devem obrigatoriamente utilizar.



Proteção Obrigatória dos ouvidos



Proteção Obrigatória das mãos



Proteção Obrigatória dos pés



Proteção Obrigatória dos olhos



Proteção Obrigatória das vias respiratórias



Proteção Obrigatória de cabeça



Proteção Obrigatória de corpo

6.2 Sinais de Proibição

São de forma circular, com contorno vermelho e pictograma a preto em fundo branco. Indicam proibição de atitudes perigosas.

Os sinais que se seguem, dizem respeito aos tipos de comportamento que são inadmissíveis nas instalações da empresa.



Proibição de fazer lume e foguear



Proibição de fumar



Proibida a entrada a pessoas não autorizadas

6.3 Sinais de Aviso/Perigo

São de forma triangular, contorno e pictograma a preto em fundo amarelo. Indicam situações de atenção, precaução ou verificação.

Os sinais que se seguem, são os que se encontram nas instalações da empresa e servem de alerta aos trabalhadores para uma eventual situação perigosa.



Eletrocussão



Substâncias inflamáveis ou Alta temperatura



Tropeçamento



Cargas Suspensas



Substâncias nocivas ou Irritantes



Entalamento/Esmagamento

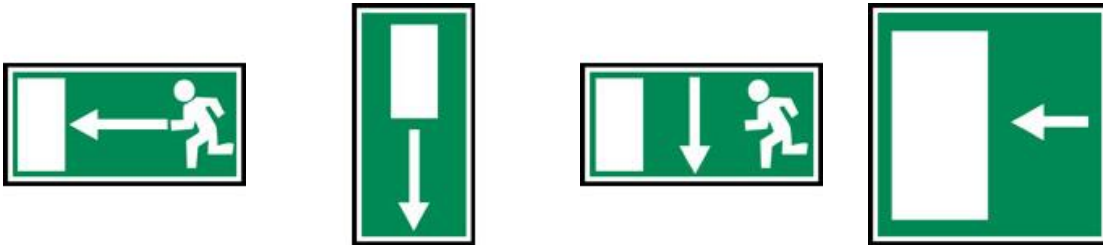


Corte

6.4 Sinais de Emergência

São de forma retangular, fundo verde e pictograma branco. Indicam as vias de evacuação de pessoas e locais de socorro.

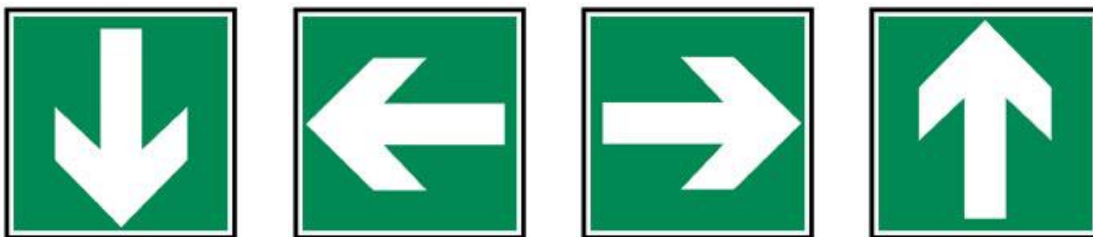
No essencial, este tipo de sinalização indica o tipo de comportamento/atitude que as pessoas devem tomar em caso de emergência.



Via/Saída de Emergência



Via/ Saída de Emergência



Direção a seguir



Maca



Primeiros Socorros



Telefone para
Salvamento e Primeiros
Socorros



Ponto de encontro

6.5 Sinais de Incêndio

São de forma retangular, fundo vermelho e pictograma branco. Sinalizam informação sobre procedimentos e localização dos meios de combate a incêndios.



Direção a seguir



Agulheta de Incêndio



Escada



Extintor



**Telefone para luta
contra incêndios**



Paragem de emergência

7. Equipamentos de Proteção Individual

7.1 Informações Gerais

São quaisquer meios ou dispositivos destinados a serem utilizados por uma única pessoa, contra possíveis riscos ameaçadores para a sua saúde ou segurança, durante a realização de uma ou mais tarefas, no seu posto de trabalho.

Torna-se importante que não só os empregadores, mas também os trabalhadores, tenham em consideração a suas obrigações em relação a este tipo de equipamento.

Assim, tal como previsto no Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro, são obrigações do:

EMPREGADOR:

- Fornecer o EPI e garantir o seu bom estado;
- Fornecer e manter disponível o EPI;
- Informar os trabalhadores dos riscos contra os quais o EPI os visa proteger;
- Assegurar a formação sobre a utilização dos EPI's, organizando, se necessário, exercícios de segurança.



TRABALHADOR:

- Utilizar corretamente o EPI de acordo com as instruções que lhe foram fornecidas;
- Conservar e manter em bom estado o equipamento que lhe foi distribuído;
- Participar de imediato todas as avarias ou deficiências do equipamento de que tenha conhecimento.



7.2 EPI's Obrigatórios na Empresa

Dentro das instalações da empresa, os trabalhadores devem utilizar impreterivelmente os seguintes EPI's:

**PROTEÇÃO DO
CRÂNIO**



**PROTEÇÃO DOS
OLHOS**



**PROTEÇÃO DOS
OUVIDOS**



**PROTEÇÃO DE VIA
RESPIRATÓRIA**



PROTEÇÃO DE PÉS



PROTEÇÃO DE MÃOS



PROTEÇÃO DE CORPO



8. Exposição ao Ruído



De acordo com o artigo n.º 7 do DL 182/2006, de 6 de setembro, o empregador coloca à disposição dos trabalhadores protetores auditivos individuais, sempre que seja ultrapassado um dos **valores de ação inferior - 80dB(A)**. Além disso, o empregador assegura a utilização pelos trabalhadores de protetores auditivos individuais sempre que o nível de exposição ao ruído igual ou ultrapasse os **valores de ação superior – 85 dB(A)**.

	Exposição Pessoal Diária ($L_{EX, 8h}$)	Pressão Sonora de Pico (L_{Cpico})
Níveis de Ação Inferior	80 dB(A)	135 dB(C)
Níveis de Ação Superior	85 dB(A)	137 dB(C)
Valores Limite de Exposição	87 dB(A)	140 dB(C)

Vejamos então o resultado da última avaliação efetuada aos níveis de exposição ao ruído na nossa empresa:

POSTO DE TRABALHO	L_{EQ} dB (A)	RISCO DE TRAUMA AUDITIVO (>80 dB(A))
ABICAMENTO	90.7	ACIMA DO VALOR LIMITE
DESCASQUE	87.6	ACIMA DO LIMITE DE AÇÃO SUPERIOR

De acordo com estes resultados, os trabalhadores **devem obrigatoriamente utilizar os protetores auditivos**. A sua utilização é de extrema importância devido aos efeitos adversos que o ruído pode ter na sua saúde, nomeadamente **surdez profissional**.



8.1 Efeitos do ruído para a saúde humana



Distúrbios Neurológicos



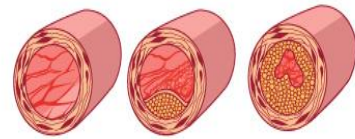
Distúrbios Intestinais



Zumbidos



Distúrbios do sono



Distúrbios cardiovasculares

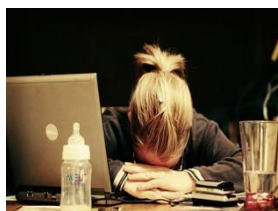
8.2 Efeitos do ruído no trabalho



Problemas de Comunicação



Baixo Rendimento



Fadiga



Falta de Concentração



Acidente de Trabalho

9. Exposição a Poeiras

Os efeitos da exposição a poeiras dependem **do tempo** que o indivíduo se encontra exposto, **do tipo de atividade** que desempenha e ainda da **quantidade de partículas** no ar inalado. Os três fatores conjugados podem provocar danos para a sua saúde a curto prazo ou de forma imediata.



Assim, torna-se importante que os trabalhadores tenham consciência que a inalação de poeiras pode ter efeitos irreversíveis, independentemente do tempo de exposição.

O trabalhador pode ser contaminado pelas poeiras por:

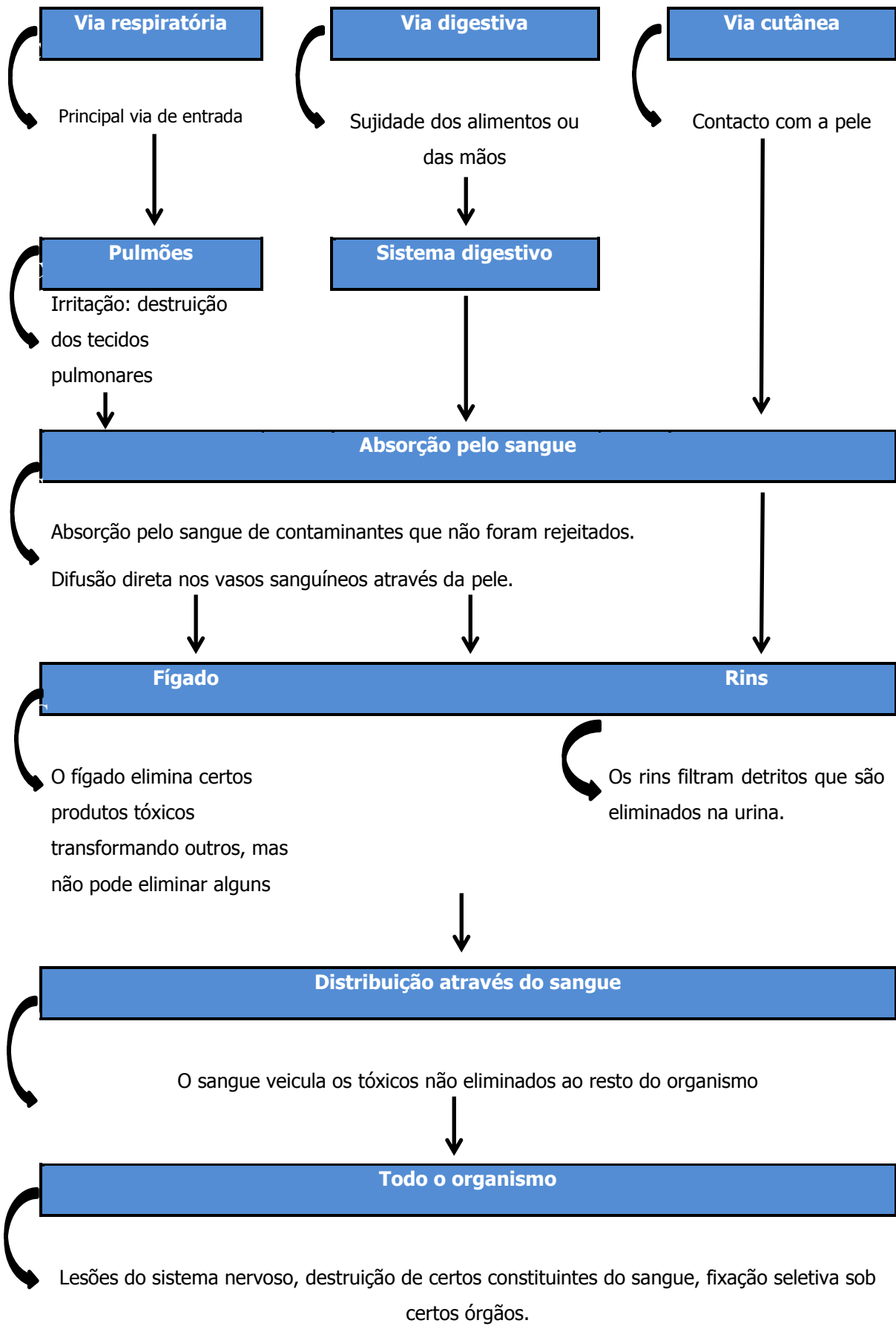
- Inalação (via respiratória);
- Ingestão (via digestiva);
- Contacto com a pele (via cutânea).



No caso da nossa empresa, existem dois tipos de contaminantes provenientes da madeira:

- Agentes integrantes da madeira como alcaloides, resinas, taninos, quinonas, etc;
- Outros agentes como fungos, bactérias, produtos de tratamento.

A figura que se encontra na página seguinte, ilustra as principais vias de entrada dos contaminantes acima referidos e suas consequências para a saúde humana.



Fonte: adaptado de Prevenir – Manual de Boas Práticas



Todos os trabalhadores dentro das instalações e durante o período de laboração, encontram-se expostos a poeiras.

Por este motivo, é importante que **todos os trabalhadores utilizem a proteção das vias respiratórias.** A exposição continuada a poeiras de maior granulometria pode provocar cancro nas cavidades nasais e seios paranasais. No entanto, poeiras derivadas de madeiras de origem resinosa

(pinheiro, abeto, etc.) apresentam um risco diminuto comparativamente às poeiras de madeiras de espécies folhosas (carvalho, castanheiro, etc).

As poeiras conduzem ainda ao aparecimento de lesões por irritação cutânea e das mucosas, originando alergias.

10. Equipamentos de Trabalho

As prescrições mínimas de segurança e de saúde na utilização de equipamentos de trabalho, encontram-se previstas no DL 50/2005, de 25 de fevereiro.

Todos os equipamentos de trabalho existentes na empresa possuem manual de utilização. É importante que sejam cumpridas todas as regras de utilização dos mesmos.

Os equipamentos de trabalho com os quais trabalha diariamente, estão equipados com mecanismos de arranque e de paragem. Quanto aos mecanismos de arranque, estes só deverão permitir um arranque voluntário do equipamento de trabalho.



Já os mecanismos de paragem, são de dois tipos:

- **Paragem normal:** que deverá permitir a paragem total do equipamento em condições de segurança;
- **Paragem de emergência:** sendo uma paragem de emergência, o equipamento de trabalho deverá possuir um ou mais mecanismos de paragem de emergência, de modo a que se evite possíveis situações perigosas.

10.1 Regras Gerais de Segurança no Trabalho com Máquinas/equipamentos

- Os sistemas de comando das máquinas devem de estar visíveis, claramente identificados e equipados sempre que possível com um comando à distância, posicionados e acessíveis fora da zona perigosa da máquina;
- A colocação da máquina ou equipamento em funcionamento só deve ser possível por ação voluntária do operador;
- A ordem de paragem da máquina tem que ter prioridade sobre a ordem de arranque;
- Não deixar as máquinas a trabalhar sem vigilância de um operador;
- As zonas das máquinas onde existam riscos mecânicos e onde não haja uma intervenção por parte do operador devem possuir proteções eficazes (ex.: proteções fixas);
- Todas as máquinas devem estar corretamente fixas ou estáveis no pavimento;
- Todas as máquinas devem ser mantidas num perfeito estado de conservação, limpas e oleadas;
- A máquina deve ser manipulada sem distrações e de acordo com as regras de segurança estabelecidas;
- Devem existir dispositivos de alerta que devem ser facilmente percebidos (se sonoros, devem-se sobrepor ao ruído da máquina e ambiente) e a sua interpretação deve ser imediata e sem ambiguidade;

- Todas as zonas perigosas das máquinas devem estar devidamente sinalizadas e identificadas;
- Não utilizar acessórios durante o trabalho: anéis pulseiras, brincos, colares, etc.
- Não remover ou adulterar qualquer proteção ou barreira de proteção da máquina e não iniciar o trabalho se alguma se encontrar danificada ou ausente;

Caso sejam detetadas anomalias ou funcionamento incorreto dos equipamentos de trabalho, deverá parar o mesmo imediatamente. Não deverá tentar efetuar a sua reparação/manutenção com o equipamento em funcionamento!

Não se esqueça que mesmo que o equipamento esteja parado, existe sempre o risco de um colega o acionar de novo por desconhecimento da avaria. Para que isso não aconteça, o operador que detetou a avaria, deverá colocar a placa com a indicação “Atenção! Equipamento em manutenção. Não ligue”. Após a reparação efetuada, a placa deve ser retirada.

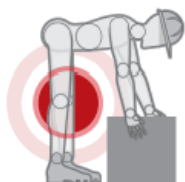


11. Movimentação Manual de Cargas

Para evitar os possíveis Lesões Músculo-esqueléticas futuras, o transporte manual de cargas deve ser realizado de acordo com as seguintes regras:



O trabalhador deve manter sempre as costas direitas!



O trabalhador deve de aproximar a carga o máximo possível dos pés. Posteriormente, deverá fazer a flexão das pernas, dobrando os joelhos!



O trabalhador deverá manter o equilíbrio!



O trabalhador deverá manter os braços esticados, colocando a carga junto ao corpo!



12. Fichas de Segurança dos Equipamentos

Em anexo I encontram-se as fichas de segurança dos equipamentos de trabalho, onde constam os princípios gerais a observar, os fatores de risco e ainda, o tipo de equipamento de proteção individual a usar em cada um deles.

ANEXOS

Anexo I - Descascador

Ficha de Segurança do Descascador

Medidas Gerais a ter em conta

- Assegurar a proteção das partes móveis do equipamento (correntes, correias, etc) de modo a evitar que o operador entre em contacto com as mesmas;
- Deve-se utilizar os meios mecânicos disponíveis para efetuar o transporte dos troncos até à entrada dos mesmos no descascador;
- O operador deve abster-se de permanecer na zona entrada dos troncos, quando o equipamento se encontra em funcionamento;
- Garantir que o espaço de trabalho se encontra arrumado e organizado, de modo a evitar a existência de materiais despostos no local de trabalho;
- Garantir a conservação e o bom funcionamento dos equipamentos utilizados, respeitando as normas de utilização e de manutenção estipuladas pelo fabricante.



Fatores de Risco

- Queda ao mesmo nível;
- Entalamento;
- Cortes diversos;
- Poerias resultantes da operação do equipamento;
- Projeção de objetos;
- Choques/pancadas contra objetos imóveis;
- Exposição ao ruído.



Equipamento de Proteção Individual

- Protetores auditivos;
- Óculos de Proteção;
- Proteção de corpo;
- Luvas para ações mecânicas;
- Calçado de proteção (botas biqueira de aço).



Anexo II - Aparamento

Ficha de Segurança do Aparamento

Medidas Gerais a ter em conta

- Deve-se garantir que todas as proteções instaladas no equipamento encontram-se em total funcionamento, por forma a evitar que o operador tenha acesso às zonas perigosas do mesmo;
- Deve-se utilizar os meios mecânicos disponíveis para efetuar o transporte dos troncos até à entrada dos mesmos no aparador;
- O operador deve abster-se de permanecer na zona entrada dos troncos, quando o equipamento se encontra em funcionamento;
- Garantir que o espaço de trabalho se encontra arrumado e organizado, de modo a evitar a existência de materiais despostos no local de trabalho;
- Garantir a conservação e o bom funcionamento dos equipamentos utilizados, respeitando as normas de utilização e de manutenção estipuladas pelo fabricante.



Fatores de Risco

- Queda ao mesmo nível;
- Entalamento;
- Cortes diversos;
- Projeção de objetos;
- Poerias resultantes da operação do equipamento;
- Choques/pancadas contra objetos imóveis;
- Exposição ao ruído.



Equipamento de Proteção Individual

- Protetores auditivos;
- Óculos de Proteção;
- Proteção de corpo;
- Luvas para ações mecânicas;
- Calçado de proteção (botas biqueira de aço).



Anexo III - Abicador

Ficha de Segurança do Abicador

Medidas Gerais a ter em conta

- Deve-se garantir que todas as proteções instaladas no equipamento encontram-se em total funcionamento, por forma a evitar que o operador tenha acesso às zonas perigosas do mesmo;
- Nas situações em que seja necessário retirar os protetores do equipamento, este não deverá ser posto em funcionamento;
- Garantir que o espaço de trabalho se encontra arrumado e organizado, de modo a evitar a existência de materiais despostos no local de trabalho;
- Garantir a conservação e o bom funcionamento dos equipamentos utilizados, respeitando as normas de utilização e de manutenção estipuladas pelo fabricante;
- Garantir que o equipamento é dotado de um sistema de aspiração, de forma a evitar o empoeiramento do posto de trabalho;
- Ter a máxima atenção no manuseamento dos troncos e do equipamento;
- Ter em atenção que a zona de corte constitui a zona mais perigosa do equipamento.



Fatores de Risco

- Queda ao mesmo nível;
- Entalamento;
- Cortes diversos;
- Projeção de objetos;
- Esforço excessivo;
- Exposição a poeiras resultantes da operação do equipamento;
- Choques/pancadas contra objetos imóveis;
- Exposição ao ruído.



Equipamento de Proteção Individual

- Protetores auditivos;
- Óculos de Proteção;
- Proteção de corpo;
- Luvas para ações mecânicas;
- Calçado de proteção (botas biqueira de aço);
- Calçado de proteção (botas biqueira de aço).



Anexo IV - Armazenamento

Ficha de Segurança do Armazenamento

Medidas Gerais a ter em conta

- Garantir o correto armazenamento dos materiais;
- Garantir que o espaço de trabalho se encontra arrumado e organizado, de modo a evitar a existência de materiais despostos no local de trabalho;
- Garantir a conservação e o bom funcionamento dos equipamentos utilizados, respeitando as normas de utilização e de manutenção estipuladas pelo fabricante;
- Cuidado na circulação pelas zonas de trabalho e de armazenamento;
- Cumprir com as regras de movimentação manual de cargas;
- Ter a máxima atenção no manuseamento dos materiais, nas tarefas de carga e descarga.



Fatores de Risco

- Queda ao mesmo nível;
- Entalamento;
- Cortes diversos;
- Projeção de objetos;
- Esforço excessivo;
- Lesões musculo esqueléticas;
- Exposição a poeiras resultantes da operação do equipamento;
- Choques/pancadas contra objetos imoveis;
- Exposição ao ruído.



Equipamento de Proteção Individual

- Protetores auditivos;
- Óculos de Proteção;
- Proteção de corpo;
- Luvas para ações mecânicas;
- Calçado de proteção (botas biqueira de aço);
- Calçado de proteção (botas biqueira de aço).



Bibliografia

- Ambiplus (2015). Documento interno;
- Damião, E. et al. (1995). Manual de Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho. Lisboa: UGT;
- Decreto-Lei n.º 182/2006, de 6 de setembro - que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2003/10/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de Fevereiro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos agentes físicos (ruído);
- Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro - relativo às prescrições mínimas de segurança e de saúde na utilização de equipamentos de trabalho;
- Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho - altera o Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de Maio, que aprova a lista das doenças profissionais e o respetivo índice codificado;
- Freitas, Luís Conceição (2011). Manual de Segurança e Saúde do Trabalho. 2.^a Edição. Lisboa: Edições Sílabo;
- Gaspar, C. D. (2002a). Introdução à Segurança, Higiene e Saúde no Local de Trabalho. Lisboa: IEFP;
- Gaspar, C. D. (2002b). Organização e Gestão da Prevenção das Empresas. Lisboa: IEFP;
- Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro – alteração ao Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;
- Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho
- Lei 98/2009, de 4 de setembro – acidentes de trabalho – Regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais;
- Lima, P. A. (2002). Manual de Gestão da Prevenção. Curso de Pós-Graduação Segurança e Higiene do Trabalho (2002/2003). Setúbal: IPS/ESCE;

- Miguel, A. S. S. R. (2014). Manual de Higiene e Segurança do Trabalho. (13.^a Edição). Porto: Edições Porto Editora.
- Oliveira, L. C. (2007). Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho – Manual de Apoio. 2.^a Edição. Porto: Vida Económica.

TUDO TEM SUA PRIMEIRA VEZ!



MINIMIZE OS RISCOS UTILIZANDO OS EPIs NECESSÁRIOS!