

A avaliação dos riscos no local de trabalho

Guia para uma
intervenção sindical

Pere Boix
Laurent Vogel

Instituto Sindical Europeu (ETUI)

etui.

CGTP
INTERSINDICAL NACIONAL

Apresentação do etui

O departamento Saúde e Segurança do Instituto sindical europeu (ETUI) tem por objectivo promover um alto nível de saúde e segurança nos locais de trabalho na Europa. Assume missões de apoio e auditoria para a Confederação europeia dos sindicatos (CES) e o grupo Trabalhadores do Comité consultivo para a segurança e saúde no local de trabalho. É membro associado do Comité europeu de normalização (CEN). Anima várias redes de peritos sindicais nas áreas da normalização (segurança das máquinas) e das substâncias químicas (classificação das substâncias perigosas e definição dos valores limites de exposição).

Prefácio

O Guia "A avaliação dos riscos no local de trabalho" é um instrumento relevante no reforço da acção dos activistas sindicais na área da Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho. Contribuir para uma efectiva prevenção e melhoria das condições de segurança, higiene e saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores é o objectivo final deste documento e da CGTP-IN/ Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional.

Os dados e os factos são eloquentes: cada ano há sempre demais mortos e acidentados de trabalho; cada ano, descobrimos situações impunes de empresários que não cumpriram as suas obrigações legais em matéria de segurança e saúde; e cada ano, constatamos que a inatenção, a falta de formação e as condições de trabalho levam os trabalhadores a cumprirem gestos que lhe são fatais.

"Prevenção é solução" é o lema da Campanha Nacional que a CGTP-IN está a desenvolver entre 2009 e 2010. Neste quadro desenvolvemos uma série de actividades formativas e informativas e instrumentos de apoio aos activistas sindicais, principalmente, os representantes eleitos para a Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho, bem como os delegados e outros dirigentes sindicais. É importante, para nós, dar-lhes os meios afim de poder realmente actuar neste campo e não ficar a mercês das fracas informações e actividades realizadas pela generalidade das empresas.

A avaliação dos riscos é uma etapa fundamental para intervir antes de iniciar qualquer trabalho. Permite identificar os riscos eventuais e determinar todas as soluções possíveis para evitar que estes riscos tenham efeito. O Guia ajuda a seguir este procedimento passo a passo, com exemplos concretos e modelos a utilizar.

Queremos agradecer a oportunidade oferecida pelo ETUI -Instituto Sindical Europeu, permitindo-nos traduzir este Guia cujo original foi elaborado pelo antigo BTS – Gabinete Técnico Sindical Europeu, e adequar o conteúdo a realidade portuguesa actual.

Desejamos que os leitores se apropriem o máximo as sugestões, grelhas e quadros de acção aqui propostos e desejamos-vos o maior sucesso neste empreendimento.

Fernando Gomes
Responsável para o Departamento de Segurança, Higiene e Saúde no Local de Trabalho, da CGTP-IN

I

Sumário

3	Prefácio
5	Introdução à edição portuguesa de 2009
8	Primeira parte
	Para uma estratégia sindical de avaliação dos riscos
8	Dos riscos profissionais à avaliação dos riscos
9	Avaliação dos riscos e renovação das práticas de prevenção
9	Os ensinamentos da prática: uma situação mais complexa do que parece
11	A avaliação dos riscos: um travão ou um trunfo para a prevenção?
12	O quadro estratégico: uma oportunidade a não perder
14	Para uma coerência global da intervenção sindical
16	Segunda parte
	As grandes características da nossa metodologia
16	A subjectividade: eixo da acção sindical na saúde laboral
18	Igualdade e condições de trabalho
21	Um trabalho exclusivo ou um trabalho acessível a todas e a todos: integrar a duração
21	A organização do tempo e a intensidade do trabalho
23	Terceira parte
	A nossa abordagem e os modelos correntes de avaliação dos riscos
25	Quarta parte
	Um «modo de emprego» para o sistema das relações industriais na empresa
28	Reforçar as relações múltiplas para uma acção sindical preventiva
29	Implicar os trabalhadores
30	Negociar com a empresa
31	Conhecimentos para a acção
33	Quinta parte
	Instrumentos para uma gestão sindical dos riscos profissionais
35	CADERNO Nº 1: Diagnóstico da situação
	Guia de orientação para a definição de uma estratégia sindical
47	CADERNO Nº 2: Identificação preliminar dos riscos
	Guia para a caracterização do processo laboral
53	CADERNO Nº 3: Observação dos problemas
	Guia para a identificação dos problemas no terreno
63	CADERNO Nº 4: Proposta de soluções
	Guia para a caracterização dos problemas e avaliação de alternativas
71	CADERNO Nº 5: Questionário sobre os riscos e os prejuízos para a saúde
	Identificação subjectiva dos problemas de saúde no trabalho.

Introdução à edição portuguesa de 2009

Há mais de quinze anos que o departamento de saúde e segurança do Instituto Sindical Europeu trabalha com os sindicatos de vários países, com vista a desenvolver uma intervenção autónoma dos sindicalistas na organização da prevenção.

Decerto que a avaliação dos riscos constitui um desafio importante para nós. É com demasiada frequência que se verifica que os empregadores possuem pretensas avaliações relativamente às quais os trabalhadores e os seus representantes nem sequer foram consultados. Tais avaliações não passam muitas vezes de simples documentos administrativos que em nada contribuem para uma verdadeira política de prevenção.

De que serve levantar o problema de um contributo sindical para a avaliação dos riscos? Não será a avaliação dos riscos uma obrigação do empregador, destinada a orientar a sua acção preventiva? Outras obrigações do empregador, tais como a fiscalização médica ou a organização dos primeiros socorros, não implicam necessariamente uma intervenção sindical forte. Poderíamos contentar-nos em exercer uma espécie de vigilância externa a partir das modalidades previstas para a consulta sobre avaliação dos riscos.

Se aqui propomos uma metodologia sindical que implica uma actividade sistemática, é fundamentalmente porque partimos de um diagnóstico sobre a situação actual da prevenção.

Nestes últimos anos, para um número crescente de trabalhadoras e trabalhadores, tem-se assistido a uma deterioração das condições de trabalho e a uma diminuição da eficácia dos instrumentos tradicionais da prevenção. O mundo do trabalho mudou: a precarização, a subcontratação, o esboroar do tecido produtivo em múltiplas pequenas e médias empresas, têm dificultado a luta pela melhoria das condições de trabalho. Paralelamente, a saúde no trabalho faz parte das expectativas prioritárias das trabalhadoras e dos trabalhadores. Na maioria dos inquéritos sobre sindicalismo, a saúde no trabalho é um dos dois ou três principais campos em que estes sentem a necessidade de uma organização sindical, da qual esperam um envolvimento activo.

Pensamos portanto que uma nova mobilização do sindicato no campo das condições de trabalho se torna indispensável.

Essa mobilização implica uma reconstrução dos conhecimentos adquiridos em matéria de condições de trabalho. Numa geração, o trabalho mudou muito. E, como o trabalho continua a ter um impacto muito grande sobre a saúde dos trabalhadores, as condições em que esta se constrói e se deteriora, também evoluíram. Paralelamente, assiste-se a tentativas patronais de enfraquecimento dos aspectos mais inovadores das regulamentações recentemente adoptadas em matéria de meio laboral, bem como a um retrocesso da gestão dos riscos tradicionais que têm um custo imediato directo sobre a empresa: doenças profissionais reconhecidas, acidentes de trabalho declarados e absentismo.

Por isso nos pareceu importante que as organizações sindicais sejam capazes de proceder à sua própria avaliação dos locais e condições de trabalho, por forma a confrontar os resultados desta com as propostas patronais e as orientações dos serviços de prevenção. Só assim é que a noção de consulta dos representantes dos trabalhadores sobre os vários aspectos da prevenção

fará todo o sentido. Sem isso, a consulta arrisca-se a não passar de um mero exercício formal.

Na nossa óptica, a avaliação sindical não se substitui à avaliação patronal (ou à que será realizada pelos serviços de prevenção a pedido do empregador), como também não lhe é subordinada. O seu objectivo é permitir à organização sindical uma intervenção eficaz e autónoma logo desde a fase de negociação da avaliação dos riscos por conta do empregador, e deveria permitir intervir nas diversas fases dessa negociação, bem como no planeamento, na realização e na avaliação preventiva daí resultante.

A nossa proposta metodológica é como um pano de fundo destinado, em princípio, a qualquer tipo de situação laboral. É evidente que esse pano de fundo terá de ser adaptado a situações específicas. De um modo geral, podem encarar-se dois tipos de desenvolvimento. Um refere-se a problemas já identificados como prioritários, por exemplo a prevenção das perturbações musculoesqueléticas. O outro refere-se a sectores, actividades ou profissões específicas.

É uma proposta ambiciosa, que exige um trabalho sindical intenso. Em regra geral, ela deveria reforçar a nossa capacidade de intervenção enquanto organizador colectivo. Mas há situações em que várias dificuldades não permitem implementar a abordagem aqui proposta. O que implica ter de adaptá-la ou recorrer a outros métodos. Nesse domínio, o essencial consiste em criar uma dinâmica de acumulação de forças. Ao atacar-se um problema específico, mesmo com objectivos limitados, é possível reforçar a confiança dos colectivos de trabalho e ir encontrando progressivamente uma estratégia baseada nas suas necessidades. Assim, numa empresa em que a organização sindical ainda não é muito experiente em mobilizações em torno da saúde no trabalho, pode ser escolhido um objectivo específico para levar a cabo acções prioritárias e depois, com base na experiência adquirida, outros temas serão abordados.

O plano desta publicação é o seguinte.

Numa **primeira parte**, tentaremos situar o papel da avaliação dos riscos na evolução das políticas de prevenção e propomos uma reflexão sobre o que ela representa de um ponto de vista sindical. A tónica é posta sobre a necessidade de uma intervenção sindical autónoma e sobre os objectivos dessa intervenção.

Numa **segunda parte**, resumimos as características gerais do método proposto. Trata-se das grandes questões que ajudam a fazer da nossa proposta sobre a avaliação dos riscos um instrumento coerente, dentro da intervenção global da organização sindical.

Numa **terceira parte**, situamos a nossa abordagem em relação às práticas correntes. Distinguimos cinco grandes tipos de avaliação dos riscos, e analisamos as vantagens e os inconvenientes de cada um.

Numa **quarta parte**, explicamos como é que a intervenção sindical autónoma será confrontada com as propostas feitas pelos outros actores presentes na empresa (patrão, serviços de prevenção) por forma a chegar a decisões concretas no âmbito da avaliação dos riscos. Trata-se portanto de inscrever a nossa proposta no âmbito das relações industriais, dentro do local de trabalho. É evidente que esta quarta parte não pretende abranger adequadamente todas

as situações. Ela fornece apenas orientações gerais, que deverão ser adaptadas à situação concreta de cada empresa.

Numa **quinta parte**, propomos questionários e formulários que se destinam a ajudar a aplicar o método. Os formulários propostos não devem ser considerados como documentos «fechados», aplicáveis a qualquer tipo de situação. Haverá toda a utilidade em modificá-los e adaptá-los às necessidades concretas de cada caso.

Gostaríamos muito de receber notícias da vossa experiência e beneficiar dos vossos contributos, sugestões e críticas enviados por todas e todos os que decidirem utilizar estes instrumentos.

Laurent Vogel
Director do departamento de Saúde e Segurança do Instituto Sindical Europeu

**Dos riscos profissionais
à avaliação dos riscos**

A noção de risco pode parecer evidente. Fala-se de riscos no dia-a-dia. E no entanto, aplicada à saúde laboral, a noção de risco é menos simples do que parece. Podem estar-lhe associados vários sentidos.

Há mais de um século que se fala em riscos profissionais. Assim se designam certas situações ou acontecimentos que podem ser lesivos para a saúde, e que permitem identificar e fazer ressarcir esses danos como acidentes de trabalho ou doenças profissionais.

Esta noção de riscos profissionais é uma construção social que isola certos elementos laborais (por exemplo, um nível de ruído, uma substância química) e lhes associa determinada patologia ou prejuízo para a saúde. Esta construção tem simultaneamente a vantagem de evitar uma longa peritagem médica e jurídica destinada a determinar a causa da situação, e o inconveniente de excluir da sua aplicação tudo o que não se inscreva exactamente nas definições propostas. Como toda a construção social, está marcada pelas relações de força e pelos valores da sociedade em que se insere.

- Assim, durante décadas, uma parte significativa do *establishment* médico negou que a silicose era uma doença profissional, tendo o seu reconhecimento sido mais tributário de relações de forças do que de uma progressão científica espontânea.
- E constata-se que, na maioria dos países da Europa, as doenças profissionais reconhecidas se referem muito mais aos homens do que às mulheres. Querá isto dizer que o trabalho feminino é menos mau para a saúde? Ou, mais provavelmente, que a atenção dos investigadores científicos, dos parceiros sociais e das autoridades competentes incidia primeiro e antes que tudo sobre os homens?

Mas, sobretudo, a noção de riscos profissionais abrange apenas alguns dos domínios onde se constrói a saúde dos trabalhadores. O desgaste quotidiano, os modos de envelhecimento que daí decorrem, a carga psíquica do trabalho ou o assédio sexual são geralmente ignorados por não darem lugar a nenhuma compensação financeira.

Daí a complexidade da avaliação dos riscos, que não pode limitar-se à análise de uma lista fechada de riscos reconhecidos. Tem que levar em conta interacções entre diversos factores. Por exemplo, um nível similar de exposição a agentes químicos tóxicos pode produzir efeitos diferentes em função da intensidade do trabalho, dos horários, do efeito acumulado de outros factores de risco, da formação e da informação, etc. Deve também considerar as expectativas das trabalhadoras e dos trabalhadores, que podem variar no tempo.

Avaliação dos riscos e renovação das práticas de prevenção

Nas décadas de sessenta e setenta, inúmeras mobilizações sociais colocaram em causa as concepções tradicionais dos riscos profissionais. Tendo sido avançados especificamente três elementos:

- a prioridade concedida à compensação monetária de certas lesões de saúde deveria ser substituída pela prioridade da prevenção;
- a abordagem da saúde no trabalho deveria ser alargada à organização laboral no seu conjunto, e não limitar-se aos factores materiais reconhecidamente causadores de doenças profissionais ou acidentes de trabalho;
- a prevenção deveria ser reorientada para a eliminação dos riscos na origem, através de uma transformação permanente das condições de trabalho, e basear-se nas necessidades das trabalhadoras e dos trabalhadores independentemente da sua maior ou menor visibilidade nos sistemas de compensação e nas disciplinas profissionais.

Neste contexto, a noção de avaliação dos riscos não se limita à identificação dos factores que podem provocar um acidente de trabalho ou uma doença profissional. Poderíamos descrevê-la muito simplesmente como sendo uma acção destinada a avaliar o conjunto das condições laborais, por forma a encarar as consequências negativas que estas podem ter sobre a saúde e a segurança. Trata-se de uma acção de antecipação, indispensável para uma actividade de prevenção sistemática e planeada. Opõe-se à actuação de um sistema segurador que mede os custos possíveis de uma situação, unicamente com base em dados provenientes do passado.

Os ensinamentos da prática: uma situação mais complexa do que parece

Na verdade, a noção de avaliação dos riscos pode estar na origem de ambiguidades importantes. Como todos os instrumentos utilizados na saúde do trabalho, também ela é atravessada por uma tensão de interesses sociais opostos. Existe uma visão patronal da avaliação dos riscos que temos de aprender a analisar para a combater, e uma visão sindical. Importa compreender as várias lógicas em confronto, para se definir uma posição autónoma que defenda os interesses colectivos das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Este debate é de grande actualidade nos países da União Europeia. Primeiramente, porque a Directiva Quadro¹ e um certo número de directivas particulares consideram a avaliação dos riscos uma obrigação do empregador. O que significa que, no conjunto desses países, a regulamentação nacional teve que formular uma obrigação de avaliar os riscos e de consultar² os trabalhadores sobre essa avaliação. Verifica-se no entanto que não existe um modelo europeu de avaliação dos riscos. Existem práticas nacionais e inúmeras experiências sectoriais. Além disso, as legislações nacionais limitaram-se muitas vezes a definir vagamente o que era a avaliação dos riscos, tornando possível a coexistência de práticas muito diferentes e não necessariamente coerentes do ponto de vista da prevenção.

Pareceu-nos ser possível propor quatro observações gerais, após examinarmos a prática seguida nestes últimos anos.

¹ Directiva 89/391/CEE

² Não são apenas os trabalhadores que devem ser consultados, mas essencialmente, os seus representantes para a Saúde, Higiene e Segurança

1. A avaliação dos riscos só foi correctamente realizada numa minoria de empresas. Regra geral, no conjunto dos países da União Europeia, muitas empresas não procederam a uma avaliação dos riscos ou limitaram-se a tratar a questão como uma simples formalidade burocrática. Uma das modalidades dessa abordagem burocrática consistiu frequentemente em entregar a avaliação dos riscos a um serviço externo sem verdadeira influência na gestão integrada da prevenção na organização da empresa. Apresenta muito mais documentação sobre a avaliação do que verdadeiras avaliações efectuadas com a finalidade de implementar a prevenção. Na pior das hipóteses, a avaliação burocrática é puramente virtual: o empregador assina um documento a certificar que procedeu a essa avaliação, mas sem elaborar nenhum plano de prevenção.
2. Nas empresas onde foram efectuadas avaliações de riscos, só uma minoria lhes associou verdadeiramente os trabalhadores e, a maior parte das vezes, essas avaliações foram feitas por peritos sem uma consulta aturada aos trabalhadores. Em muitos casos, a realidade das situações laborais não foi verdadeiramente levada em conta: estabeleceram-se apenas listas de riscos, e verificou-se se a supervisão era exercida a um nível considerado adequado.
3. As autoridades públicas só raramente desenvolveram métodos de supervisão para a qualidade da avaliação dos riscos. Nalguns países, as medidas legislativas ou regulamentares adoptadas favorecem uma violação massiva da obrigação substancial de avaliar os riscos, aceitando que os empregadores não elaborem documentação escrita.
4. Só excepcionalmente é que as autoridades públicas criaram mecanismos destinados a especificar políticas mais gerais em sectores ou ao nível regional, com base em avaliações dos riscos levadas a cabo nas empresas. O método de avaliação dos riscos é insuficientemente utilizado como instrumento de saúde pública, para permitir melhorar as políticas de prevenção.

O conjunto destas observações leva-nos a constatar o seguinte: dependendo da maneira de a conceber, a avaliação dos riscos pode representar um travão ou um trunfo na política de prevenção. Razão pela qual se torna indispensável compreender bem qual o contexto, as noções e os métodos, para se construir uma intervenção sindical em torno de uma reflexão crítica.

A avaliação dos riscos: Um travão ou um trunfo para a prevenção?

A introdução do conceito de avaliação dos riscos nas directivas europeias não esteve isenta de ambiguidades.

Para os meios patronais, trata-se principalmente de um instrumento de desregulação. Poderá fazer parte de uma evolução geral que enfraquece as regras públicas destinadas a protegerem a vida e a saúde dos trabalhadores. A proposta patronal visa simplificar a legislação, limitar o seu âmbito à definição de objectivos gerais tão vagos quanto possível, flexibilizar as supervisões externas (nomeadamente por parte dos inspectores do trabalho), e fazer passar as autoridades públicas do papel de sancionadoras para o de conselheiras. Na sua óptica, a legislação deveria apenas constituir um enquadramento geral, cabendo a cada empresa determinar as suas próprias prioridades de prevenção com base numa auto-avaliação dos riscos. Por outro lado, a legitimação das regras e das práticas de prevenção deixaria de se referir unicamente à protecção da vida e da saúde. Deveria também depender de uma análise económica, para mostrar que é rentável do ponto de vista empresarial. Na questão da participação dos trabalhadores, a pressão patronal não é uniforme. Alguns consideram-na como um fardo inútil. Outros, pelo contrário, encaram-na como um instrumento importante de conhecimento e consenso.

A Directiva quadro não reflectiu a posição empresarial. A directiva determina que a primeira obrigação das entidades patronais é a de eliminar os riscos que possam ser eliminados. A avaliação de riscos não é mais do que um instrumento com vista à planificação e organização sistematizada da prevenção.

Após a entrada em vigor da Directiva Quadro, as posições das entidades patronais evoluíram. Em numerosas empresas, a avaliação está esvaziada de conteúdo e reduzida a um simples documento administrativo. Hoje em dia, Algumas entidades patronais mais radicais e alguns governos tentam reduzir a obrigação de avaliar os riscos. Esta tendência é visível no quadro da campanha actual de desregulamentação, baptizada de « melhor regulamentação », no âmbito da qual, alguns governos pedem a revisão do conteúdo da Directiva Quadro, no que concerne à avaliação de riscos.

A nosa opinião é, obviamente, contrária. A avaliação de riscos continua a ser um instrumento essencial e deve ser utilizado na generalidade das empresas e a sua qualidade deve ser melhorada. Propomos os cinco seguintes critérios para garantir que a avaliação dos riscos seja realmente um instrumento destinado a reforçar a prevenção.

Cinco critérios para a avaliação dos riscos	
1.	A avaliação não serve para determinar se os riscos são aceitáveis ou não ³ . A regra básica é eliminar os riscos, se possível. Esta possibilidade deve ser estabelecida de um ponto de vista técnico e independentemente do impacto que terá sobre os lucros do capital. A avaliação incide sobre os riscos que não podem ser eliminados em determinado momento. Não se substitui a regras claras que devem ser determinadas pelas autoridades públicas (como a fixação de um período máximo diário e semanal de trabalho, a proibição de amianto ou a substituição de substâncias cancerígenas por substâncias menos perigosas, etc.).
2.	A avaliação dos riscos não se destina a apresentar uma espécie de «certificado de conformidade» da empresa. Não é uma diligência administrativa destinada a contentar a inspecção do trabalho ou quaisquer entidades seguradoras. A regulamentação existente deve constituir um nível mínimo a respeitar, em todos os casos. Mas a regulamentação não abrange necessariamente todas as situações. Por vezes, formula objectivos em termos muito gerais. A avaliação tem que verificar, para a totalidade dos riscos encontrados, se foi adoptada uma resposta adequada, mesmo nos casos em que essa resposta não figure directamente na regulamentação. ⁴
3.	A avaliação dos riscos não é como uma fotografia que se tira em determinado momento. Deve dar lugar a um plano de acções preventivas. Tanto a avaliação inicial como esse plano devem ser reanalisados regularmente (por exemplo, todos os anos), e ainda quando se verifiquem novas circunstâncias (avanços técnicos, queixas dos trabalhadores, novos dados sobre os riscos para a saúde, mudanças na regulamentação, etc.). São de evitar avaliações concebidas como obras-primas teóricas que levam a monografias completas e detalhadas, elaboradas por especialistas mas cujo impacto em termos de melhoria das condições de trabalho é diminuto.
4.	A avaliação dos riscos é um instrumento necessário ao debate social na empresa, à confrontação entre as várias prioridades e a uma identificação clara das necessidades em matéria de saúde. É preciso evitar avaliações que tendam a negar os problemas, a recusar o ponto de vista das trabalhadoras e dos trabalhadores em nome de uma prioridade concedida aos saberes dos técnicos. É preciso evitar, particularmente, avaliações que dêem lugar de forma mecânica a uma lista de prioridades sem ouvir as pessoas directamente interessadas. Quando se adoptam instrumentos quantitativos, estes clarificam o debate social na empresa mas não se substituem a ele. ⁵
5.	A avaliação dos riscos deveria levar a debates públicos fora da empresa, baseados numa partilha de problemas e experiências. Trata-se, de certa forma, de um instrumento de debate político. Por exemplo, muitas avaliações sublinham as más condições de trabalho associadas ao trabalho precário e, em particular, ao trabalho temporário. São questões que devem ser abordadas nas empresas, mas as soluções eficazes só serão encontradas a um nível mais geral.

O quadro estratégico: uma oportunidade a não perder

O que acima foi dito explica por que razão se põe o problema de um contributo sindical para a avaliação dos riscos. É certo que a avaliação dos riscos constitui uma obrigação do empregador destinada a orientar a sua acção preventiva, mas cremos que é preferível não aguardar passivamente que este tenha terminado a avaliação.

Poderíamos contentar-nos em exercer uma espécie de supervisão externa a partir das modalidades previstas em matéria de consulta sobre a avaliação dos riscos. Essa acção sindical, que tentaria corrigir as faltas ou desvios dos empregadores relativamente às suas obrigações legais, é mais fácil de realizar, embora seja limitada ao tentar-se condicionar a orientação global da prevenção. A possibilidade de iniciativa das trabalhadoras e dos trabalhadores ficaria assim diminuída.

A nossa proposta, pelo contrário, tenta condicionar as decisões sobre a prevenção incentivando ao máximo a participação activa das trabalhadoras e dos trabalhadores a partir de critérios sindicais autónomos. Assim, o que pretendemos é incorporar os pontos

³ Devem evitar-se as classificações de « risco aceitável », « pouco perigoso », « moderado », pois se o risco foi identificado é porque representa uma fonte ou factor com potencial para o dano, logo, seja muito ou pouco eficaz, imediato ou directo, é dever da entidade empregadora eliminá-lo.

⁴ Toda e qualquer «avaliação» de riscos realizada com base numa Lista de Verificação baseada numa qualquer legislação, como se faz em muitos casos de recurso a serviço externo de higiene e segurança, é, não só incompleta, como tecnicamente errada.

⁵ A consulta e participação dos trabalhadores na avaliação dos riscos é um elemento fundamental do processo.

de vista das trabalhadoras e dos trabalhadores no planeamento da prevenção, com um triplo objectivo:

- Estender o campo da saúde e da segurança a todas as situações que afectam o bem-estar dos indivíduos nas condições de trabalho;
- Fazer valer os critérios dos indivíduos directamente interessados nas situações de risco, para elaborar as políticas de prevenção;
- Implicar as trabalhadoras e os trabalhadores, para assim obter o seu apoio activo na negociação das acções preventivas.

Se a nossa proposta consiste numa metodologia sindical que implica uma actividade sistemática, é fundamentalmente porque partimos de um diagnóstico sobre o estado actual da prevenção.

Nos últimos anos, para quantidades crescentes de trabalhadoras e trabalhadores, tem-se assistido a uma deterioração das condições de trabalho e a uma diminuição da eficácia dos instrumentos tradicionais de prevenção. Esta evolução negativa constitui uma das facetas da precarização do trabalho. Paralelamente, as experiências mais avançadas, realizadas pelo movimento sindical na década de 70, perderam muito do seu impacto.

Achamos portanto indispensável que haja uma nova mobilização sindical no terreno das condições de trabalho.

Essa mobilização implica uma reconstrução dos conhecimentos que possuímos sobre as condições de trabalho. No espaço de uma geração, o trabalho mudou muitíssimo. Embora continue a ter um forte impacto sobre a saúde dos trabalhadores, as condições em que a saúde se constrói e se deteriora evoluíram. Paralelamente, existem tentativas patronais de enfraquecimento dos aspectos mais inovadores das regulamentações recentemente adoptadas em matéria de ambiente de trabalho, e de estagnação numa gestão dos riscos tradicionais que implicam um custo imediato directo para a empresa: doenças profissionais reconhecidas, acidentes de trabalho declarados e absentismo.

É por isso que nos parece ser importante que as organizações sindicais sejam capazes de proceder à sua própria avaliação dos locais e condições de trabalho, por forma a confrontarem os resultados desta com as propostas patronais e as orientações dos serviços de prevenção. Só assim é que a noção de consulta dos representantes dos trabalhadores sobre os vários aspectos da prevenção fará sentido. Sem isso, a consulta arrisca-se a ser um mero exercício formal.

Na nossa óptica, a avaliação sindical não se substitui à avaliação patronal (ou à que será realizada pelos serviços de prevenção a pedido do empregador), tal como também não lhe é subordinada. Ela visa permitir que a organização sindical intervenha de maneira eficaz e autónoma logo no momento da negociação da avaliação dos riscos a cargo do empregador, e deveria permitir intervir ao longo das várias fases desta e no planeamento, realização e avaliação da acção preventiva que daí resultar.

Para uma coerência global da intervenção sindical

Uma das principais conquistas das mobilizações operárias da década de 70 foi o facto de mostrarem que as questões da saúde laboral não se referiam apenas a uma acção ao nível dos riscos profissionais reconhecidos e identificados como sendo as causas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, mas também abrangiam domínios muito mais vastos que incluíam a organização do trabalho, as escolhas tecnológicas, as relações sociais no local de trabalho (relacionamento com a hierarquia, relacionamento homens/mulheres, situações várias de diferentes colectivos de trabalhadores – imigrantes, temporários e outros trabalhadores precários, por exemplo – e inter-relacionamento destes colectivos). Em suma, nada no trabalho e nas relações sociais que se cristalizam no trabalho é neutro, em termos de saúde e bem-estar.

Semelhante constatação implica a necessidade de combater uma separação demasiado rígida entre os vários níveis de intervenção sindical. Não existe de um lado o que tem a ver com a «actividade geral» da empresa (situação económica, emprego, investimentos, evolução tecnológica, etc.), e do outro lado o que tem a ver com a saúde no trabalho (segurança e higiene). As escolhas feitas a montante serão determinantes para as consequências na saúde, e toda a intervenção puramente correctiva é relativamente pouco eficaz em relação a qualquer actuação verdadeiramente preventiva e de antecipação.

Quando se fala em avaliação dos riscos, um dos elementos chave consiste em introduzir, na acção sindical, uma capacidade de antecipação. A saúde no trabalho tem quase sempre privilegiado, por tradição, a reacção *a posteriori*: intervém-se quando os estragos se tornam visíveis e, muitas vezes, quando já é tarde demais para uma parte dos trabalhadores.

A acção preventiva é necessariamente complexa. Conseguir reduzir tudo a simples relações de causa-efeito é coisa rara. Por exemplo, se a empresa utiliza substâncias nocivas, não é indiferente que o faça com trabalhadoras e trabalhadores bem ou mal informadas/os, que trabalham em equipa ou de noite, desenvolvendo esforços físicos significativos, com alguma segurança de emprego que lhes permite implementar estratégias de defesa ou, pelo contrário, com trabalhadoras e trabalhadores afectadas/os pela precariedade, etc.

Para ultrapassar esta complexidade e intervir eficazmente logo nas escolhas fundamentais, é vital que exista uma cooperação entre as diversas instâncias sindicais e as diversas formas de representação dos trabalhadores (Representantes dos trabalhadores eleitos para a SHST, Comissões de SHST, Delegados e dirigentes sindicais, comissões sindicais, comissões de trabalhadores, etc.) presentes na empresa. Tal como, quando trabalhadores de empresas diferentes intervêm num mesmo processo laboral, é vital estabelecer cooperações entre as instâncias sindicais e de representação de todas as empresas envolvidas.

Querirá isto dizer que os militantes sindicais devem transformar-se em «mini-especialistas dos serviços de prevenção» e que têm de assimilar técnicas tão variadas como a ergonomia, a epidemiologia, etc.? Pensamos que não. O papel dos militantes sindicais não é nem o de se substituir, nem o de delegar as suas responsabilidades próprias em especialistas da prevenção.⁶

O papel central dos militantes consiste em partir da experiência fragmentada das trabalhadoras e dos trabalhadores sobre as condições de trabalho, de forma a realizarem uma tripla transformação:

⁶ Os representantes dos trabalhadores não podem nem devem assumir o papel de técnicos, pois isso ser-lhes-ia prejudicial. Contudo, é importante que se qualifiquem para que possam desenvolver uma acção de participação coerente e fundamentada.

- Tornar visível o que é invisível;
- Tornar colectivo o que é vivido individualmente como um sofrimento pessoal;
- Formular uma estratégia colectiva para transformar a percepção dos riscos em acções preventivas.

É portanto na formulação autónoma de um saber e de uma estratégia colectivos que os militantes sindicais são indispensáveis. Quanto às outras necessidades (formular soluções técnicas, proceder a medições para quantificar os problemas, organizar a vigilância médica, etc.), o seu papel consiste em estimular o pessoal da prevenção para que execute as suas tarefas, e confrontar a experiência e opinião dos representantes e estruturas colectivas de trabalhadores com os dados recolhidos e as soluções propostas aos serviços da prevenção.

Segunda parte

As grandes características da nossa metodologia

Esta parte tem por objectivo explicar quatro escolhas que consideramos importantes, embora indo contra a corrente de inúmeras práticas de avaliação dos riscos.

A subjectividade⁷:

Eixo da acção sindical na saúde laboral

Recolher e defender o ponto de vista das trabalhadoras e dos trabalhadores, é o que dá sentido à acção sindical em matéria de saúde laboral. Trata-se do mais importante contributo sindical para a avaliação dos riscos, para além da mera supervisão externa da intervenção dos vários actores. A subjectividade das trabalhadoras e dos trabalhadores não é um simples complemento de outras informações. Também não é uma opção ideológica que se possa descartar. Constitui uma informação que se situa no âmago do objecto do estudo, na medida em que o trabalho é uma actividade humana consciente onde o processo de produção não pode ser separado da formação de conhecimentos que permitem dominá-lo, melhorá-lo, encontrar compromissos práticos para exigências contraditórias. Dia após dia, as trabalhadoras e os trabalhadores vêem-se confrontados com o seu trabalho⁸. Adquirem uma experiência insubstituível dos problemas e dificuldades inerentes ao processo de produção, e vivem o impacto desse trabalho na sua saúde e no seu bem-estar. Essa massa de conhecimentos é simultaneamente negada (nomeadamente quando se trata de reconhecer as qualificações reais) e explorada pela empresa para fins de produção. Mas só é utilizada de forma muito insuficiente para determinar as condições de trabalho do ponto de vista do seu impacto sobre a saúde. É raro alguém interrogar-se sobre as razões que causaram uma enxaqueca ou uma dor de costas, antes que tais fenómenos se traduzam numa perda visível de produtividade ou em ausências repetidas.

Qual o lugar da subjectividade (ponto de vista dos trabalhadores) na avaliação dos riscos? A questão é complexa e constitui um elemento social a não descurar. Uma visão da saúde laboral baseada na superioridade intrínseca dos conhecimentos especializados (técnicos, médicos, toxicológicos, etc.) é amplificada pela forma de divisão e organização do trabalho que caracteriza os processos de produção, com uma separação radical entre os autores, a hierarquia e os executantes. Esta divisão do trabalho estabelece-se em função das escolhas da produção (no sentido da exigência necessária para rentabilizar o capital) e da sua apropriação (ao longo de todo o processo produtivo, os produtores são desapossados do resultado do seu trabalho, que passa a ser detido pelos proprietários do capital). As novas formas de organização do trabalho (como o toyotismo ou outras fórmulas que visam ultrapassar o taylorismo-fordismo) não a colocam em causa. É uma visão que considera a subjectividade dos trabalhadores como um dado acessório, exterior à «verdade objectiva». Tanto é considerada suspeita (basta pensar nos esforços realizados para classificar as queixas como não sendo justificadas), como pode ser aceite numa posição subordinada à do empregador (a título pedagógico, para «fazer passar a mensagem»). O quadro abaixo mostra no entanto até que ponto o facto de se levar em conta a experiência dos trabalhadores pode ser um elemento decisivo na prevenção.

⁷ A subjectividade é aqui tratada no sentido de perspectiva ou ponto de vista, a perspectiva dos trabalhadores e seus representantes

⁸ São os trabalhadores aqueles que conhecem melhor o seu posto de trabalho. Logo, como não incluir este conhecimento no processo de avaliação de riscos da empresa ?

Qual a importância da opinião e experiência dos representantes e estruturas colectivas dos trabalhadores para avaliar os riscos? Pensamos poder avançar três argumentos.	
Necessidade de uma dupla abordagem, cruzando elementos objectivos e subjectivos	1. Na avaliação dos riscos, existe à partida e simultaneamente uma identificação dos factores de perigo e uma identificação dos problemas determinados através de uma consulta aos trabalhadores (através de várias técnicas como questionários, grupos sobre as nocividades e os problemas de saúde ou bem-estar, etc.). Por outras palavras, é preciso fazer uma dupla abordagem: do risco para a sua supressão, ou supervisão se já identificado; do problema para a identificação das causas e sua supressão ou supervisão. Por exemplo, os trabalhadores podem manifestar cansaço ocular ou irritação da pele sem que nenhum factor de perigo específico tenha sido claramente identificado.
Cruzamento de critérios de avaliação qualitativos e quantitativos	2. A mesma exigência de combinação de objectivo e subjectivo deve estar presente na qualificação dos riscos. Uma avaliação correcta do risco deve associar abordagens quantitativas (probabilidade, população exposta, gravidade dos danos sofridos) a uma abordagem qualitativa (expectativas, exigências dos trabalhadores). Sem isso, as consequências a longo prazo, bem como os aspectos ligados ao bem-estar e à saúde mental, serão descurados. A prática mostra que a avaliação dos riscos é muitas vezes insuficiente quando se sai do campo da higiene industrial tradicional e da segurança das máquinas, e se passa para as nocividades multifactoriais que se desenvolvem a médio e longo prazos (ex: perturbações músculo-esqueléticas). ⁹
Necessidade da experiência dos trabalhadores para a adequação das medidas	3. Este recurso à experiência das trabalhadoras e dos trabalhadores também se torna indispensável na fase de elaboração das medidas de prevenção e protecção. As soluções propostas devem considerar as situações reais de trabalho, o pedido dos utilizadores, a sua comodidade, etc. Nada pior do que uma medida de supervisão não aplicada: cria a ilusão de se ter realizado prevenção. Sem uma verificação prévia da aceitabilidade da medida pelos trabalhadores, nenhuma prevenção é possível, e essa verificação incide ao mesmo tempo sobre elementos objectivos (ex: adequação do filtro de uma máscara ao tipo de substância da qual se quer proteger) e subjectivos. Existe aliás uma vasta zona intermédia onde não é possível separar o objectivo do subjectivo (exigências de conforto, de comunicação, etc.).

Nós, pelo contrário, consideramos que a subjectividade se inscreve no centro da construção das condições de saúde, que resulta da mobilização, consciente ou não, pessoal ou colectiva, das potencialidades e capacidades de adaptação do ser humano para interagir com o seu meio, com maior ou menor eficácia do ponto de vista da luta contra o sofrimento (psíquico e físico), as incapacidades, as patologias ou a morte.

Assim sendo, a experiência dos trabalhadores não é nem um dado acessório, nem uma informação parasitária. Está na base daquilo que poderá viabilizar estratégias de construção da saúde.

O que não significa evidentemente que todas as soluções residem directamente na experiência dos trabalhadores. E por razões várias. Primeiro, porque essa experiência implica também mecanismos de defesa que negam o risco ou o sofrimento. Mecanismos esses que são complexos: estão em parte ligados a um processo de defesa que consiste em negar a realidade de riscos que não podem ser eficazmente combatidos. Por outro lado, a experiência privilegia o que pode ser constatado de forma imediata e directa. Tende a ignorar ou a recalcar o que são lesões de saúde a longo prazo. Finalmente, a experiência dos trabalhadores não estabelece necessariamente um quadro global de causalidades: uma coisa é constatar que se respira com mais dificuldade de segunda a sexta-feira, outra coisa é fazer uma ligação entre essa percepção e os vários factores de poluição no ambiente de trabalho.

O que se disse pode ser ilustrado pelo seguinte exemplo: numa empresa de serviços, os trabalhadores queixam-se de enxaquecas e cansaço. Instaura-se um inquérito que permite identificar uma das causas: os softwares utilizados na introdução de dados. É a primeira etapa: identificação dos factores de risco. Mas existem outros problemas: má ventilação, higiene insuficiente da restauração colectiva, risco de acidentes à saída do parque automóvel, tensão entre vários serviços, pessoal insuficiente na recepção dos clientes. A ausência de creche torna ainda mais difícil a articulação que as trabalhadoras

⁹ Há que passar dos métodos determinísticos (onde só existe uma causa) para métodos multifactoriais (onde os sinistros ocorrem devido a uma multiplicidade de causas).

têm de efectuar entre o trabalho assalariado e o trabalho familiar. A avaliação consiste numa qualificação que permita compreender o funcionamento global da empresa (os riscos não existem isoladamente) e caracterizar os factores essenciais. Nesta fase, a participação dos trabalhadores permite evitar que se privilegiem sistematicamente os riscos com incidência financeira visível ou os riscos técnicos. Tal como também deverá certificar-se que os colectivos menos bem representados tradicionalmente na empresa fazem ouvir as suas vozes (pessoal subcontratado, temporários, mulheres, etc.). Há ainda que levar em conta as expectativas, porque a saúde e o bem-estar só se podem construir com base em estratégias derivadas destas. A participação dos trabalhadores permitirá propor diferentes soluções, cada qual com as suas vantagens e os seus inconvenientes para quem for chamado a implementá-las na prática. Finalmente, se houver oposição por parte do empregador, a participação na análise dos problemas e na definição de soluções tornará mais fácil a mobilização destinada a impor mudanças em termos de organização do trabalho. A experiência tem provado que a organização sindical é mais forte sempre que um conflito surge com base num trabalho preparatório que permitiu uma elaboração colectiva das reivindicações.

Igualdade e condições de trabalho

Estamos convictos de que não existe trabalho socialmente saudável e aceitável sem uma igualdade efectiva entre homens e mulheres nesse mesmo trabalho. Esta afirmação não é apenas ideológica, embora não seja inútil batermo-nos também nesse terreno. Ela parte de uma dupla constatação:

1. Na maioria dos casos, o trabalho não é misto;
2. Esta característica sexuada do trabalho permite esconder nocividades.

A segregação de sexos no trabalho manifesta-se da seguinte forma:

- As mulheres não estão concentradas nos mesmos sectores de produção;
- Não beneficiam das mesmas qualificações, das mesmas possibilidades de carreira;
- São mais afectadas por factores de precariedade, sejam eles jurídicos (por exemplo, os contratos de trabalho a tempo parcial, a economia subterrânea, etc.) ou sociais (o facto do essencial do trabalho não remunerado de reprodução ser assegurado pelas mulheres, é um factor de precarização muito importante que pesa fortemente sobre as condições em que elas podem construir a sua saúde).

Existe uma relação significativa entre a segregação de sexos no trabalho e os riscos que o trabalho comporta para a saúde, sendo isso verdade tanto para as mulheres como para os homens. Vejamos alguns exemplos:

- Nas profissões essencialmente femininas, como a de enfermeira ou educadora de infância, há uma série de exigências profissionais (paciência, vigilância extrema relativamente a situações de perigo, atenção, dedicação, etc.) que são consideradas como traços naturais femininos e não como tarefas laborais que exigem uma qualificação específica. Semelhante situação leva simultaneamente a uma ignorância do que essas exigências podem representar como constrangimentos para a saúde das pessoas, e a uma ausência de reconhecimento social que dificulta muito por si só a construção da saúde;
- Em certas profissões masculinas, como a construção civil ou as minas, a ideologia profissional interioriza que certas situações que afectam a saúde são uma prova de virilidade, impondo ao homem uma tensão extrema para responder à imagem dominante do grupo (com exclusão dos que não respondem a essa imagem);
- A análise da carga de trabalho tem tendência a considerar a invisibilidade do trabalho feminino. Invisibilidade no tempo e no espaço da sociedade em geral: o essencial das tarefas não assalariadas assenta nas mulheres e essas tarefas pesam muito na maneira como o trabalho assalariado pode ser executado. Invisibilidade na actividade

do próprio trabalho assalariado: considera-se que as tarefas repetitivas das operárias da indústria têxtil implicam, simultaneamente, menos qualificação e menos riscos do que as tarefas masculinas que implicam esforços concentrados em cargas pesadas na metalurgia.

Tradicionalmente, os domínios da igualdade homens-mulheres e da saúde no trabalho foram separados. O que se aplica tanto à legislação como à organização sindical. Semelhante separação leva a duas representações da mesma realidade.

Representação do meio laboral do ponto de vista da igualdade	Representação do meio laboral do ponto de vista da saúde no trabalho
<ul style="list-style-type: none"> • discriminação nos salários • convenções colectivas que estabelecem grelhas de qualificação mais desfavoráveis para as mulheres • concentração de mulheres nos empregos «atípicos» • menos mobilidade profissional das mulheres • hierarquia essencialmente masculina, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • nocividades: agentes físicos, químicos, biológicos • riscos de acidentes ligados à postura, à circulação • segurança dos equipamentos laborais • eficácia dos equipamentos de protecção individual • no geral, a palavra «mulheres» só aparece quando se trata da saúde reprodutiva (protecção das mulheres grávidas, etc.)

Ora, estas duas representações (esquemáticamente acima representadas) referem-se a uma única e mesma realidade, sendo sabido que esta tem consequências diferentes na saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores. Aliás, basta colocar algumas questões concretas para se ver que convém ir além das imagens planas a duas dimensões dessas representações, e passar para uma visão com relevo onde as questões da igualdade e da saúde são formuladas nas suas relações recíprocas.

1. A ausência de creche nos locais de trabalho ou respectivas imediações é simultaneamente um elemento que agrava a carga laboral das mulheres (questão «colocada» pela saúde laboral) e dificulta a sua promoção ou simplesmente o seu acesso ao trabalho (questão «colocada» pela igualdade).
2. O trabalho de montagem de circuitos electrónicos constitui sem dúvida um bom exemplo da combinação de exigências muito elevadas (constituindo uma carga laboral muito pesada) com uma negação de qualificações (com base no argumento de que «são gestos de mulheres»). As operárias afectas à montagem de circuitos electrónicos têm de efectuar um trabalho de alta precisão, a um ritmo elevado e respeitando constrangimentos muito estritos (de postura, de gestos, de características físicas dos espaços de trabalho, etc.). Grande parte dessa carga laboral e dessas nocividades é negada em nome de características naturais das mulheres (destreza, gosto por um trabalho limpo e preciso, capacidade de realizar um trabalho repetitivo, etc.). O conjunto destas características apresentam-se na realidade como muito pouco naturais, dado o importante *turn over* das trabalhadoras afectas a tais tarefas. Ora, esse *turn over* «justifica-se» ele próprio pelo carácter secundário, ou mesmo intermitente, do trabalho assalariado na vida de uma mulher. Por oposição, a dureza das condições de trabalho na construção civil ou nas minas está intimamente ligada na Europa ocidental ao emprego quase exclusivo de trabalhadores masculinos.
3. Tem-se verificado uma verdadeira epidemia de perturbações musculoesqueléticas nas trabalhadoras da indústria têxtil em Espanha. Encaradas meramente do ponto de vista da saúde e da segurança, estas patologias foram durante muito tempo negadas como doenças profissionais (inúmeros médicos invocavam predisposições pessoais, consequências do trabalho doméstico, etc.). Depois, foram abordadas do ponto de vista da ergonomia: a análise das posturas e dos gestos revelou uma ligação importante entre o trabalho e essas patologias. Embora a análise ergonómica esteja bem escorada, permanece todavia incompleta. Por um lado, a recente epidemia

corresponde também a uma importante mudança social: outrora as mulheres começavam a trabalhar muito novas, mas grande parte terminava a sua actividade assalariada antes da idade da reforma (casamento, nascimento do primeiro ou segundo filho). A actual população das trabalhadoras do têxtil é, pelo contrário, uma população que a alteração das condições sociais faz envelhecer mantendo-as como operárias do têxtil até à reforma, em tarefas geralmente repetitivas e sem grandes hipóteses de promoção profissional ou de mobilidade para outros sectores. Este é um dos factores determinantes da actual «epidemia». Por outro lado, como é possível não evocar a ligação entre a insatisfação laboral, o sentimento de desvalorização e o enfraquecimento dos mecanismos de defesa da saúde? Por outras palavras, até que ponto se pode isolar a questão específica das perturbações músculo-esqueléticas de um contexto mais geral em que as condições técnicas e sociais do trabalho provocam uma degradação progressiva das capacidades de defesa das pessoas?

A questão do trabalho nocturno não pode ser abordada de modo satisfatório sem se considerar a dupla exigência da igualdade e da construção da saúde num contexto social em que as mulheres realizam o essencial do trabalho familiar, em que são mais frequentemente vítimas de agressões ao deslocarem-se sozinhas de noite, etc.

Para se efectuar uma avaliação dos riscos, há que ter em conta a interacção entre os elementos de segregação das trabalhadoras e a saúde. Considere-se o facto de que as disciplinas científicas não fornecem dados muito detalhados sobre a relação mulheres-saúde-trabalho e que, nesse campo mais do que em qualquer outro, a referência aos conhecimentos e às regras definidas pelos especialistas é insuficiente. A seguinte pergunta devia ser formulada: até que ponto a desigualdade no trabalho pesa na saúde das mulheres? E depois estendê-la a: até que ponto a desigualdade no trabalho pesa também na saúde dos homens? Poderiam dar-se inúmeros exemplos de consequências para a saúde de um trabalho monótono e repetitivo que pesa bastante mais sobre as mulheres do que sobre os homens. Nas profissões que lidam com as pessoas (enfermeiras, assistentes sociais, docentes, atendedoras de balcão ou caixas), os valores sociais dominantes (as mulheres devem ser naturalmente boas, dedicadas, sorridentes) têm um peso muito grande que torna mais difíceis as suas condições de trabalho. Claro que a avaliação dos riscos, só por si, não pode incidir apenas sobre o conjunto dos elementos que impedem a mistura dos sexos no trabalho, pois inúmeros elementos deste tipo situam-se fora da empresa, contudo, podem servir de critério para que a melhoria das condições de trabalho tenha sempre como objectivo a criação de postos de trabalho que assegurem uma protecção equivalente do ponto de vista da saúde e do bem-estar, tanto aos homens como às mulheres. Por isso achamos que a avaliação dos riscos não pode ser feita em dois tempos: primeiro proceder a uma avaliação geral sem referência ao género e, depois, examinar os problemas específicos das mulheres enquanto «grupo de risco». As questões sobre a divisão sexual do trabalho é que devem ser integradas à partida, para ver de que forma ela pesa indiferenciadamente sobre os homens e as mulheres.

Equivalerá isto a dizer que a política sindical da igualdade se confunde com a política da saúde no trabalho? Pensamos que não. Cada uma dessas políticas parte das suas questões próprias, embora só ganhem em enriquecer-se mutuamente com a experiência uma da outra. As coisas podem ser representadas da seguinte forma: à política sindical, cabe-lhe lutar pela igualdade, entre outras coisas, através do acesso de ambos os géneros ao conjunto dos sectores, postos e funções em condições iguais (de salário, de estatuto, etc.). À política da saúde no trabalho, cabe-lhe identificar quais os postos que, devido a factores ligados à saúde, permanecem pouco acessíveis a um dos dois géneros, por forma a transformar as condições de trabalho que correspondem a esse posto.

Para uma análise mais pormenorizada da questão e de exemplos práticos ilustrativos, aconselhamos a leitura do livro de Karen Messing, *Comprendre le travail des femmes pour le transformer*, editado pelo BTS em 1999.

Um trabalho exclusivo ou um trabalho acessível a todas e a todos: integrar a duração

Integrar a duração do trabalho no processo de análise de riscos, também nos parece ser um factor importante. Vista pelo lado do capital, a força laboral é um bem renovável (um «recurso humano») em condições que podem variar muito: os postos de qualificação elevada, onde a experiência profissional é importante, exigem estabilidade da mão-de-obra (o que contribui nomeadamente para melhores condições de trabalho), ao passo que os outros postos permitem recorrer a uma mão-de-obra flutuante cujos efectivos são permanentemente ajustados em função das necessidades da empresa (caso dos temporários). Para os trabalhadores, a duração (no sentido de estabilidade dentro de uma mesma empresa ou de um mesmo sector) adquire uma outra dimensão. Constitui por si só um factor positivo para a saúde: sabe-se que a saúde dos desempregados, das mulheres que trabalham exclusivamente em casa ou, de uma forma geral, de todas as pessoas excluídas do trabalho é geralmente pior do que a das pessoas que têm um trabalho. Além dos aspectos materiais cuja importância não deve ser descurada, a estabilidade laboral está directamente ligada a outras dimensões importantes como a constituição de colectivos, o desenvolvimento da personalidade (não só em termos de capacidades de produção), a auto-estima, as identidades sociais, etc.

Inúmeras experiências mostram que as novas organizações do trabalho assentam em grande parte no factor duração do trabalho. Horários atípicos, um volume elevado de horas extraordinárias, uma amplitude horária muito grande e, de uma forma mais geral, uma forte intensidade de trabalho permitem a algumas pessoas «aguentar» durante um certo número de anos. Nós achamos que essas condições de trabalho implicam um risco significativo, mesmo que não causem de forma imediata qualquer patologia. Por isso convém, quando se avaliam postos de trabalho, questionarmo-nos não apenas sobre a sua adaptação ao trabalhador presente, mas também sobre a sua capacidade em permanecer adaptado às características de um trabalhador que vai envelhecendo e que acusa o efeito cumulativo do desgaste quotidiano do trabalho.

A organização do tempo de trabalho e a intensidade do trabalho

O tempo de trabalho, com as suas várias modalidades de organização, não constitui um risco em si. É quase sempre a unidade de medida básica do trabalho e, a esse título e como qualquer unidade, apresenta-se como um factor perfeitamente intercambiável. Uma hora = uma hora, podendo a conta ser alterada pela introdução de coeficientes de correcção. Por exemplo, uma hora extraordinária, uma hora de domingo ou uma hora nocturna podem ser contadas como 1 hora + 50% ou 100%.

Se nos colocarmos do ponto de vista da saúde e do bem-estar no trabalho, o tempo perde o seu carácter abstracto e intermutável. Cada hora é diferente e as modalidades de organização do tempo contribuem de forma importante, positiva ou negativamente, para a construção da saúde.

Há dois pontos que nos parecem ser particularmente significativos:

- Verificar quais podem ser os elementos limitativos de uma determinada organização do tempo de trabalho que leve nomeadamente em conta a vida «fora do trabalho»:
- Considerar a organização do tempo quanto à sua previsibilidade (horários conhecidos com antecedência ou não), quanto à autonomia de decisão ou quanto às possibilidades de influência dos trabalhadores (horários cuja flexibilidade não é apenas a flexibilidade exigida pela empresa) e quanto às suas relações com a vida das organizações colectivas dos trabalhadores.

A questão da intensidade do trabalho merece também ser levantada, pois está intimamente ligada à questão do tempo de trabalho, ao ponto de muitas vezes se

observar uma correlação entre horários de uma duração bastante moderada e horários de grande intensidade. É a intensidade que confere «espessura» a cada unidade de tempo. Quanto mais diminuimos o tempo disponível para a tarefa, mais aumentamos a intensidade da mesma.

Terceira parte

A nossa abordagem e os modelos correntes de avaliação dos riscos

Existem inúmeros métodos de avaliação dos riscos, mas não vamos descrevê-los todos aqui. Um autor que estudou vários modelos nacionais acabou por concluir, não sem algum humor: «*poderia encarar-se uma combinação da decisão dinamarquesa, da comparabilidade (entre várias empresas) alemã, da coerência britânica, da competência holandesa, da visão total sueca e uma mistura da (não) complexidade britânica e dinamarquesa*¹⁰». Se parou por aqui, foi porque o seu estudo incidia apenas sobre cinco dos quinze países da União Europeia!

Por razões práticas, tomaremos como princípio de classificação as principais «entradas» utilizadas. É portanto examinando quais as questões que são colocadas, que reflectiremos na lógica geral que delas decorre. Evidentemente que esta análise não é completa e que inúmeros outros aspectos mereciam ser estudados. No quadro abaixo, propomos uma classificação dos modelos de avaliação de riscos em cinco grandes tipos.

I. Avaliação centrada sobre a análise do ciclo de produção.
II. Avaliação centrada sobre os factores de risco.
III. Avaliação centrada sobre a análise dos problemas com base nos conhecimentos produzidos pelos especialistas.
IV. Avaliação centrada sobre a análise dos problemas com base nos conhecimentos produzidos pelos trabalhadores.
V. Avaliação sistemática da forma como a empresa organiza a gestão dos problemas da saúde laboral.

A maior parte das vezes, os métodos utilizados na prática são uma combinação de vários tipos de base. Por exemplo, o método elaborado em França – chamado «*árvore das causas*» – parte de um problema constatado objectivamente (um acidente de trabalho) mas estende-se a muitos elementos de análise do ciclo de produção e do sistema de gestão da empresa. Pode portanto ser considerado como uma combinação dos grupos I, III e IV.

O importante, é que não se trata de escolhermos uma opção exclusiva e rejeitar os contributos das outras entradas possíveis. O nosso ponto de vista é que todas as questões têm uma pertinência real mas, como a avaliação dos riscos não tem como objectivo elaborar uma descrição enciclopédica do trabalho, há forçosamente que determinar certas entradas prioritárias.

A acção que aqui propomos parte da análise de dois níveis prioritários.

Incide sobre a análise do ciclo de produção e das condições de trabalho determinadas por este¹¹. Ou seja, ultrapassa largamente a mera noção de riscos profissionais, para que a organização sindical possa dominar todas as informações relativas à organização do trabalho. É uma acção certamente ambiciosa e difícil, mas que vale a pena porque permite limitar um dos efeitos mais desastrosos da divisão do trabalho no seio da empresa, que é a destituição das trabalhadoras e dos trabalhadores de uma visão de conjunto da sua própria actividade.

¹⁰ Horst, Rakel (1966), *Workplace Risk Assessment. A Comparative Analysis of Regulatory Practices in Five EU Member-States*, Norwich: Environmental Risk Assessment Unit, p. 45.

¹¹ Esta concepção de avaliação de riscos permite igualmente, uma avaliação mais ampla e despida de preconceitos terminológicos, sobre o que é risco profissional ou não.

O segundo nível é constituído pela experiência das trabalhadoras e dos trabalhadores relativamente ao impacto das condições de trabalho sobre a sua saúde e bem-estar. Este é evidentemente muito mais vasto do que aquilo que nos é sugerido pela consulta dos indicadores «oficiais» dos acidentes de trabalho declarados, doenças profissionais aceites e taxa de absentismo.

«Entradas» da avaliação dos riscos				
I. Análise do ciclo de produção	II. Identificação dos riscos	III. Identificação dos problemas I Abordagem dos «indicadores objectivos»	IV. Identificação dos problemas II Abordagem subjectiva	V. Avaliação sistemática
<p><i>Dados examinados:</i> Composição da força laboral</p> <p>Input e output da produção</p> <p><i>Organização laboral:</i> – «software» (divisão do trabalho, relações hierárquicas, cooperação, comunicação, etc.)</p>	<p><i>Dados examinados:</i> Riscos químicos</p> <p>Riscos físicos</p> <p>Riscos biológicos</p> <p>Riscos psicossociais</p>	<p><i>Dados examinados:</i> <i>Na empresa:</i> – dados sobre acidentes laborais, doenças profissionais, absentismo</p> <p><i>Na sociedade:</i> – dados globais que permitam ligar indicadores a sectores, profissões ou exposições a riscos específicos</p>	<p><i>Dados examinados:</i> Dados provenientes de queixas individuais (eventualmente veiculadas pela organização sindical, pelos médicos do trabalho, a inspecção do trabalho, etc.)</p> <p>Dados provenientes de inquéritos por questionários, entrevistas, etc.</p> <p>Dados provenientes de reivindicações, lutas e mobilizações</p>	<p><i>Dados examinados:</i> Política de segurança da empresa</p> <p>Organização da segurança na empresa (responsáveis, serviços de prevenção, etc.)</p> <p>Participação instituída das trabalhadoras ou trabalhadores (comités segurança e higiene, etc.)</p>
<p><i>Ferramentas privilegiadas:</i> métodos geralmente complexos de reconstrução do ciclo produtivo muitas vezes sob forma de diagramas com inputs e outputs, completados por questionários mais detalhados sob determinados aspectos</p>	<p><i>Ferramentas privilegiadas:</i> – listas de supervisão que passam em revista as várias categorias do risco, por vezes completadas por uma avaliação das medidas preventivas implementadas</p>	<p><i>Ferramentas privilegiadas:</i> – dados estatísticos já disponíveis na empresa e na sociedade – literatura técnica e científica</p>	<p><i>Ferramentas privilegiadas:</i> – inquéritos, questionários – acções reivindicativas</p>	<p><i>Ferramentas privilegiadas:</i> – sistemas de auditoria (nomeadamente inspirados pelas normas de certificação da qualidade)</p>
<p><i>Problemas e dificuldades:</i> – exige uma análise relativamente detalhada da actividade laboral; – implica tempo, uma formação prévia e uma boa cooperação entre as várias instâncias sindicais da empresa</p>	<p><i>Problemas e dificuldades:</i> – privilegia muitas vezes os riscos conhecidos; – nem sempre apreende as interacções entre os riscos (no sentido estrito) e outras condições, exemplo: os riscos de acidentes não são idênticos em todas as categorias de trabalhadoras ou trabalhadores (temporários, pessoal destacado de firmas externas, etc.) – a própria noção de risco nem sempre revela situações que não são unívocas em termos de efeitos sobre a saúde</p>	<p><i>Problemas e dificuldades:</i> – os indicadores reconhecidos na empresa limitam-se muitas vezes àqueles para os quais existe um custo financeiro imediato e visível; – os indicadores reconhecidos na sociedade dependem muito da capacidade do movimento operário em influenciar a investigação e em manipular políticas de saúde pública</p>	<p><i>Problemas e dificuldades:</i> – a visibilidade dos problemas não está directamente ligada à sua gravidade (exemplo: falta de informação suficiente, havendo cancerígenos que podem permanecer invisíveis porque não provocam nenhum mal-estar imediato e só actuam a longo prazo) – a expressão colectiva pode ser entravada por factores de divisão, de falta de confiança, etc.</p>	<p><i>Problemas e dificuldades:</i> – uma boa organização da segurança não resolve a questão do poder: «como são fixadas as prioridades?» – risco de cair no formalismo das certificações da qualidade que descrevem procedimentos sem verificar os resultados</p>

Quarta parte

Um «modo de emprego» para o sistema das relações industriais na empresa

A utilização desta parte é delicada. De país para país e de empresa para empresa, o sistema das relações industriais caracteriza-se por variações significativas. Partimos do princípio que costumam existir instâncias de representação dos trabalhadores com uma vocação geral (por exemplo: comissões de trabalhadores) e outras especializadas nas questões da saúde e segurança (por exemplo: representantes para a segurança e higiene). Algumas dessas instâncias são paritárias¹² (compostas em princípio por um número igual de representantes patronais e sindicais), outras não. As ligações entre as instâncias de representação e as organizações sindicais nos locais de trabalho também podem variar (algumas instâncias são exclusivamente constituídas por representantes sindicais, outras são eleitas pela totalidade do pessoal, etc.).

O que importa, é identificar as funções independentemente da estrutura que, essa, pode variar muito.

Para tentar ilustrar a nossa visão, poderá dizer-se que a acção sindical para a saúde na empresa corresponde a um movimento pendular que vai da autonomia ao acordo, para depois retornar à autonomia. O acordo propriamente dito pode basear-se em dois tipos de considerações: a identificação de temas relativamente aos quais existe um interesse comum¹³ e um consenso, e a identificação de temas relativamente aos quais existem interesses opostos mas onde foi encontrado um compromisso aceitável que é função da relação de forças existente na empresa.

- **Autonomia** para ter ideias próprias sobre os problemas e as soluções mais adequadas às trabalhadoras e aos trabalhadores.
- **Acordo** como instrumento para que essas ideias sejam retomadas, dentro da maior medida do possível, na avaliação dos riscos e nos planos de prevenção da empresa.
- **Autonomia** de novo para avaliar de forma crítica as acções da empresa, e formular novas propostas.

Avaliação dos riscos		
Lista sindical Autonomia Propostas de prevenção	Lista concertada Acordo Plano de prevenção	Avaliação crítica Autonomia Supervisão e acompanhamento
Planeamento da prevenção		

São estes os princípios estratégicos que tentámos concretizar na nossa proposta metodológica de avaliação dos riscos. Note-se que a nossa metodologia pode ser aplicada a qualquer acção de prevenção, mesmo de elevada especificidade, que parta da identificação de um problema existente no colectivo laboral e vise encontrar uma solução para tal. No fundo, a tendência desta metodologia é permitir que os sistemas de relações industriais na empresa abordem quaisquer questões de saúde e segurança, para evitar que estas se transformem num monopólio de especialistas e peritos, sejam eles patronais, sindicais ou outros.

A nossa proposta de metodologia pode ser esquematizada nos oito pontos seguintes:

¹² Como o caso das Comissões Paritárias de Higiene e Segurança

¹³ O interesse comum não significa forçosamente uma visão comum. Assim, determinado empregador pode ter um interesse comum com os trabalhadores na substituição dos agentes cancerígenos por substâncias menos perigosas; o primeiro porque a legislação a tal o obriga, os segundos porque, independentemente de qualquer legislação, entendem proteger a sua vida.

1. Diagnóstico da situação estratégica sindical

Avaliar a situação na empresa, interessar os trabalhadores, fixar as regras do jogo
ÓRGÃO DE REPRESENTAÇÃO GERAL (secção sindical ou equivalente)

2. Identificação dos problemas: lista sindical

Análise do processo de trabalho, opinião dos trabalhadores, observação das condições de trabalho
REPRESENTANTE PARA A SAÚDE E SEGURANÇA (ou equivalente)

3. Arranque da avaliação: negociação

Lista concertada, critérios de riscos, plano de avaliação
COMISSÃO PARITÁRIA DE SEGURANÇA E HIGIENE (ou equivalente)

4. Recolha de informação sobre os riscos

Informação técnica, interacção tecnico-sindical, garantia de imparcialidade
REPRESENTANTE PARA A SAÚDE E SEGURANÇA (ou equivalente)

5. Avaliação dos riscos

Comparar os dados com os critérios, caracterizar os riscos, definir as prioridades
COMISSÃO DE SEGURANÇA E HIGIENE (ou equivalente)

6. Avaliação sindical das alternativas

Propor soluções, avaliar e escolher alternativas, definir estratégias de negociação
ÓRGÃO DE REPRESENTAÇÃO GERAL (secção sindical ou equivalente)

7. Negociação de um plano de prevenção

Medidas de prevenção, prazos de implementação, meios e recursos a afectar
COMISSÃO DE SEGURANÇA E HIGIENE (ou equivalente)

8. Acompanhamento e supervisão sindical

Aplicação das medidas?
Melhoria das condições de trabalho?
Satisfação dos trabalhadores?
REPRESENTANTE PARA A SAÚDE E SEGURANÇA (ou equivalente)

1ª Etapa: antes de decidir iniciar o processo de avaliação dos riscos, a delegação sindical da empresa no seu todo deve avaliar a situação das questões que mais pertinentemente justifiquem o seu aparecimento. Três questões fundamentais:

1. Situação geral da empresa e política de prevenção;
2. Quadro normativo da participação (regras do jogo);
3. Interesse dos trabalhadores.

A partir desta avaliação inicial e face às características do processo produtivo, definir as estratégias adequadas para se proceder à avaliação dos riscos nas melhores condições possíveis. Para tal, talvez seja necessário efectuar acções prévias tanto em relação à empresa (negociação de procedimentos) como em relação aos trabalhadores (informação, sensibilização).

2ª Etapa: com base na decisão tomada pela delegação sindical, o representante para a prevenção identifica os problemas de saúde laboral, partindo da subjectividade dos trabalhadores envolvidos. Não se trata de recolher a opinião dos trabalhadores de uma forma neutra, mas antes de reunir, no eixo da subjectividade, todas as informações de que o representante dispõe, para se obter uma primeira identificação dos problemas (avaliação rápida). Entre essas informações, estão os conhecimentos do próprio representante sobre o processo produtivo, a observação directa das tarefas, bem como os relatórios, documentos e registos existentes na empresa. Ao resultado final poderá chamar-se a «lista sindical dos problemas de saúde laboral» que, nalguns casos, pode requerer critérios de prioridade.

3ª Etapa: a elaboração dessa lista sindical permitirá encarar, em posição de autonomia, uma primeira negociação¹⁵ com a empresa sobre os problemas a avaliar e os que podem

¹⁴ Este modelo de intervenção parte do princípio de que deve existir uma relação muito estreita entre estrutura sindical e representante para a SHST. A comissão paritária de SHST surge aqui como um órgão instrumental dedicado ao diálogo social no âmbito da SHST.

ser resolvidos directamente, sem demora. Por outras palavras, trata-se de comparar a nossa lista com a lista patronal, para se chegar a uma lista concertada. A existência de uma comissão de segurança e higiene representa um quadro de negociação ideal neste campo. Há que tentar ainda, no mesmo quadro de negociação, chegar a um consenso sobre os critérios e métodos de avaliação dos riscos. A negociação dos critérios de avaliação risco (quando é que o risco se torna demasiado elevado?) é fundamental, na medida em que condiciona todas as avaliações posteriores sobre a necessidade de intervir. Razão pela qual é preciso confrontar os critérios técnicos com a subjectividade dos trabalhadores, e fazer uma síntese. De qualquer forma, não é admissível fixar limites de risco sem levar em conta a opinião de quem a ele se sujeita. A negociação do plano de avaliação deve ser realizada tentando equilibrar os processos técnicos e as estratégias sindicais pré-definidas.

4ª Etapa: a recolha de informações específicas para avaliar os problemas pode ser considerada uma etapa eminentemente técnica. No entanto, nalguns casos e para alguns problemas específicos, pode vir a ser necessário um trabalho conjunto tecnico-sindical ou uma comparação de opiniões, igual à que se encontra descrita na identificação dos problemas. De qualquer forma, este é o momento de estabelecer uma ligação com os técnicos para que o representante da prevenção, embora respeitando sempre a autonomia e a independência profissional destes, não renuncie à sua função de supervisão da aplicação dos critérios e dos métodos estabelecidos, nem ao seu direito de ser pontualmente informado dos resultados.

5ª Etapa: a recolha de informações dá geralmente lugar a um relatório técnico que o delegado da prevenção deve ser capaz de avaliar de forma crítica, levando em conta a consulta sindical necessária e a opinião dos trabalhadores envolvidos. Com base nessa avaliação crítica, há que tentar chegar a um novo consenso com a representação patronal, sobre a interpretação dos resultados da avaliação, relativamente aos critérios pré-definidos, e decidir se são ou não necessárias informações complementares para propor medidas de supervisão. Mais uma vez, a comissão de segurança e higiene é o elemento mais apropriado para este debate.

6ª Etapa: uma vez recolhidas todas as informações, chega-se à questão chave: o que é possível fazer? Aqui, toda a delegação sindical tem que se envolver de novo para realizar, de forma autónoma e de acordo com os trabalhadores, as propostas consideradas mais adequadas à resolução dos problemas detectados. Para tal, o representante da prevenção enuncia as várias alternativas possíveis para cada problema, e analisa com os outros delegados sindicais quais serão as mais adequadas e que estratégia adoptar para conseguir implementá-las.

7ª Etapa: mais uma vez, o representante da prevenção é mandatado pela estrutura sindical para negociar com a empresa um plano de medidas preventivas, que é preciso aplicar e que anunciam o tipo de intervenção a implementar, os prazos de realização e os critérios de eficácia. Não esquecer que a eficácia de um plano de prevenção depende em larga medida da afectação de recursos e da fixação de prazos para a respectiva execução.

8ª Etapa: o acompanhamento e a supervisão sindical desses planos permitirão ver se são adequados. Se não o forem, recomeçar o processo a partir da 3ª etapa. Os representantes dos trabalhadores para a saúde e segurança, uma vez o plano acordado, devem retomar a sua autonomia com um triplo objectivo: verificar se a empresa implementa as medidas, verificar se as medidas são eficazes do ponto de vista preventivo e assegurar-se que os trabalhadores estão satisfeitos com as alterações introduzidas.

¹⁵ O facto de se tentar negociar os aspectos ligados ao processo de avaliação de riscos, não quer dizer que se abandone o processo reivindicativo, que deve ser paralelo e resulta da identidade e autonomia do representante para a SHST

Reforçar as relações múltiplas para uma acção sindical preventiva

O processo de avaliação dos riscos constitui um domínio privilegiado para a organização da prevenção nos centros laborais, e é por isso mesmo que se torna necessário estabelecer relações múltiplas entre todos os intervenientes. Do ponto de vista sindical, há que aproveitar a avaliação dos riscos para definir e consolidar os vários âmbitos do relacionamento, tendo nomeadamente o delegado para a prevenção de exercer o seu papel de representante dos trabalhadores e de colocar-se na melhor posição possível para negociar uma melhoria das condições de trabalho.

Em primeiro lugar, o representante para a prevenção tem de reforçar o seu relacionamento com o resto da estrutura sindical e representativa (comissão de trabalhadores, federação sindical do respectivo sector, organização regional do sindicato, etc.) para evitar o isolamento da intervenção preventiva e inscrevê-la de forma coerente na estratégia sindical global.

A análise da situação, bem como as propostas de melhoria e as acções necessárias para as tornar efectivas, devem ser combinadas com o conjunto da estrutura sindical, devendo esta responsabilizar-se pelas decisões tomadas e assumir a supervisão face à empresa e relativamente aos trabalhadores.

Claro que o representante para a prevenção deve estabelecer prioritariamente uma relação com os *trabalhadores, homens e mulheres*, directamente ou através das várias estruturas sindicais ou de representação. A relação com os trabalhadores deve ser permanente e interactiva. Permanente, porque confere um sentido à função de representação do representante para a prevenção, e porque permite transmitir informações nos dois sentidos, permite discutir pontos de vista e sintetizar as propostas, enriquecendo-se mutuamente de trabalhos já realizados. Os elementos chave desta relação com os trabalhadores são a decisão de iniciar o processo de avaliação dos riscos (disponibilidade para a participação), a identificação dos problemas a avaliar (integração da subjectividade) e as propostas de melhoria das condições de trabalho (apoio dos trabalhadores).

Um outro nível de relacionamento é o que se estabelece com os técnicos-peritos em matéria de prevenção. Estes profissionais encontram-se, por tradição, fortemente condicionados pela empresa. Um bom relacionamento com os representantes para a prevenção pode servir de contrapeso para o reforço da sua independência. Por outro lado, a comparação dos conhecimentos técnicos com a experiência dos trabalhadores é uma condição necessária para que ambas as partes formulem propostas de prevenção eficazes, embora em determinados momentos possam ser divergentes. A relação com os técnicos-peritos deve assentar no respeito rigoroso da autonomia de cada uma das partes. Essa mesma relação será particularmente intensa aquando da definição dos critérios do risco, bem como da recolha e síntese das informações para a avaliação pormenorizada dos problemas.

O processo de avaliação dos riscos leva necessariamente à negociação de propostas com os *representantes patronais*. O que implica manter um bom relacionamento desde o início, senão corre-se o perigo de fazer malograr todo o processo, despertando nos trabalhadores um sentimento de frustração susceptível de entravar quaisquer novas tentativas. Convém por isso definir a estratégia sindical, especificando com clareza, desde o início, qual a disponibilidade da empresa e quais as «regras do jogo» para a elaboração e negociação das propostas de prevenção. Uma vez os problemas avaliados, tenta-se estabelecer, em função das forças em presença, relacionamentos de pressão/negociação com vista à obtenção de uma melhoria das condições de trabalho.

Implicar os trabalhadores

O critério de validação da proposta por nós apresentada consiste justamente na sua utilidade para favorecer o envolvimento dos trabalhadores na prevenção, no âmbito da estratégia que consiste em unir forças para defender a saúde laboral. Ou seja, se depois de se aplicar esta metodologia, as representações sindicais ficarem melhor posicionadas para negociar a prevenção, isso quer dizer que a nossa proposta contém alguma validade. Se assim não for, terão que se examinar outras pistas. A suposta falta de interesse dos camaradas de trabalho pela saúde laboral não deve servir de desculpa para a inactividade sindical, mas constitui um estímulo para a intensificação e reorientação das acções destinadas a derrubar os obstáculos que impedem a participação.

Embora a tendência seja sempre a de uma participação máxima ao longo de todo o processo metodológico aqui proposto, há momentos específicos em que a participação é primordial.

Um desses momentos chave é a primeira identificação dos problemas. O representante para a prevenção não parte do nada para identificar riscos. Na nossa proposta, há que reconstruir o ciclo do trabalho, definir uma primeira hipótese de riscos, com base nas informações disponíveis, e efectuar visitas de observação no terreno. Mas, como já se disse, o eixo em torno do qual se articulam todas estas informações é a subjectividade dos trabalhadores. É com ela que se têm de comparar as hipóteses de riscos, é ela que define as regras para a observação dos problemas no terreno.

São vários os elementos que intervêm na elaboração dessa subjectividade (experiências, informações, ideias, etc.) e que podem alterar a percepção dos problemas. O que permite projectar determinadas interacções entre os representantes e os trabalhadores (sensibilização, consciencialização, debates, difusão de informações, etc.) para assim se obterem atitudes mais favoráveis em matéria de protecção da saúde, embora haja sempre que levar em conta o sentimento subjectivo das pessoas afectadas por um problema, como ponto de partida.

O instrumento por nós proposto para recolha das opiniões subjectivas dos trabalhadores é o «*questionário sobre os riscos e as afecções de saúde*» (ver caderno nº 5). Na prática, é possível utilizá-lo de várias maneiras, consoante a disposição dos trabalhadores em participar. O nível mais baixo de participação é o de informadores chave (pessoas especialmente interessadas, que conhecem os problemas a fundo), podendo neste caso o questionário servir de guia para recolha de opiniões pessoais desses camaradas sobre a situação colectiva. Uma outra possibilidade, é haver trabalhadores dispostos a completar o questionário, o que permitiria traçar um quadro completo da situação, colocando em conjunto respostas individuais. Um progresso adicional, seria ainda a existência de grupos de discussão com os trabalhadores interessados: o questionário pode então servir de guia para sintetizar o debate ou para nele se inscreverem os resultados eventualmente disponíveis do inquérito individual. O maior nível de participação consiste na reunião de largos fora, para se realizar um debate geral sobre as informações recolhidas anteriormente e angariar a integração de mais pessoas no processo.

Segundo o grau de participação, podem fixar-se objectivos mais ambiciosos. Por exemplo, constituir grupos «ad hoc», formados por trabalhadores particularmente interessados em aprofundar um problema específico. Também se podem combinar várias formas de participação: entrevistas com informadores chave ou grupos de discussão para a identificação dos problemas, recolha de dados através de um inquérito individual, como complemento de informação e, por fim, fora com diferentes grupos para comparar informações e examinar possibilidades de solução.

Por outro lado, a consulta através de um instrumento formal, do tipo questionário, nem sempre é necessária ou apropriada. Há que saber recolher as opiniões espontâneas dos trabalhadores, nos vários momentos do processo. Assim, a observação dos problemas no terreno não consiste unicamente em olhar, mas sobretudo em interrogar e ouvir as pessoas envolvidas para comparar e completar as informações já disponíveis.

Aquando da elaboração das propostas, importa também implementar mecanismos de consulta directa aos trabalhadores. Os modos de participação elaborados para identificar os problemas podem ser retomados, embora a participação individual faça aqui menos sentido e as fórmulas interactivas de grupo, que permitem um debate mais alargado, sejam menos úteis. Podem no entanto promover-se instrumentos imaginativos, que favorecem uma participação alargada. Por exemplo, cartazes com os resultados da avaliação por zonas de trabalho e a lista das propostas de intervenção, com um pedido de aceitação ou uma caixa para recolha de sugestões.

Por fim, assinale-se um instrumento transversal e indispensável ao estímulo da participação dos trabalhadores: a informação. É imperativo manter canais de informações permanentemente abertos sobre o desenrolar do processo de avaliação dos riscos. A informação aos trabalhadores deve estar continuamente presente na actividade do delegado para a prevenção, desde as etapas preliminares, enquanto elemento de sensibilização, até à conclusão do processo, enquanto base de escolha das medidas, passando pelos vários momentos da negociação, enquanto apoio às propostas sindicais.

Negociar com a empresa

Existem também vários momentos, ao longo do processo de avaliação dos riscos, em que a negociação com a empresa passa para primeiro plano. Apesar de, em geral, a capacidade de negociação sindical ser em função do apoio dos trabalhadores, o que importa é nunca esquecer os objectivos e recorrer a estratégias apropriadas.

É preciso, primeiro, organizar a avaliação e definir o papel de cada um. É aquilo a que chamamos «as regras do jogo», a definir por mútuo acordo entre as partes. O interesse sindical consiste, por um lado, em esclarecer ao máximo o desenrolar do processo e, por outro lado, em alargar a participação. No que se refere ao desenrolar do processo, bem especificar a sucessão das etapas a vencer, os modos de obtenção e troca das informações, a relação com os técnicos, os prazos previstos, etc. No que se refere à participação, definir os momentos e os âmbitos da consulta, bem como a autonomia sindical (relação directa com os trabalhadores, consulta própria, direito a não partilhar), o acesso dos representantes às informações, o reconhecimento da capacidade de iniciativa e de proposição, etc.

Elaborar uma lista conjunta dos problemas também é um objectivo da negociação com a empresa, sem o qual se torna difícil progredir numa avaliação dos riscos com participação sindical, pois ver-nos-íamos atirados para uma dinâmica de conflito permanente. O objectivo desta negociação é alargar os conteúdos tradicionais da avaliação centrados sobre os riscos específicos da segurança e higiene e, ao mesmo tempo, evitar as avaliações inúteis de problemas cuja solução já é conhecida. Daí a importância de bem preparar esta negociação, sistematizando os enunciados, procurando argumentações sólidas e baseando-as em dados recolhidos de forma rigorosa.

A definição dos critérios de risco e a análise das informações obtidas aquando da avaliação podem ser por vezes questões de alguma complexidade. Donde a necessidade de recorrer a um técnico sindical autónomo para negociar estas matérias, na presença directa dos conselheiros no local da negociação (comissões de segurança e higiene), ou solicitando a ajuda prévia do sindicato.

Por fim, é preciso negociar propostas de intervenção. São situações que podem variar muito, em função da disposição da empresa para negociar e do apoio dos trabalhadores às propostas sindicais. Há que nos prepararmos para algumas «constantes» da atitude patronal, como o recurso ao pretexto do custo demasiado elevado, da desnaturação da prevenção pelo recurso prioritário às medidas de protecção pessoal, da culpabilização do trabalhador em relação às situações de risco, etc. É preciso definir previamente os objectivos, seleccionar várias propostas por ordem de preferência e prever prazos para a sua realização. Cada proposta deve ser elaborada e assentar em diferentes pontos de vista: benefícios para a saúde, viabilidade técnica, implicações económicas, vantagens eventuais para a empresa, etc. Finalmente, fixar a estratégia de negociação e a distribuição dos papéis pelos delegados que nela participam (relações directas, síntese e avaliação do desenrolar da negociação, observação e recondução, etc.).

Conhecimentos para a acção

A avaliação dos riscos não visa fazer uma descrição tão completa quanto possível das condições laborais, constituindo antes um instrumento de prevenção e de dinâmica sindical na empresa.

É possível que por vezes se manifeste algum desinteresse devido à multiplicidade dos problemas encontrados, à complexidade das respostas a fornecer, à dificuldade em mobilizar e negociar questões tão vastas.

É preciso insistir no facto de que a avaliação dos riscos se inscreve num programa de intervenção sindical a longo prazo. Trata-se de um momento específico na estratégia de reunificação de forças, que deve contribuir para uma melhor união de todas as instâncias sindicais na empresa, para terminar com o isolamento dos delegados para a prevenção, e para reforçar os elos entre a organização sindical e a colectividade dos trabalhadores. Uma equipa sindical que consiga dar uma expressão concreta e colectiva a necessidades latentes e difusas, ganha uma legitimidade indiscutível.

A avaliação dos riscos deve permitir identificar as prioridades de intervenção, em função das condições concretas existentes na empresa. Por vezes, essas prioridades podem parecer insignificantes em relação às necessidades. Mas o essencial é articular uma dinâmica de transformação, sem perder de vista outras questões que, mais tarde ou mais cedo, terão de ser inscritas na ordem do dia.

Por fim, é de assinalar que a mobilização sindical indispensável à melhoria das condições de trabalho se aplica à empresa, mas não só. Vai para além disso. Pensamos que será importante desenvolver, nos anos vindouros, instrumentos de socialização que, com base nas avaliações realizadas nas empresas, permitirão detectar problemas e definir prioridades ao mais alto nível.

A título indicativo, eis algumas das «extensões» possíveis no domínio da avaliação dos riscos:

- Um grupo multinacional de empresas, sobretudo no âmbito das comissões de trabalhadores europeias (neste ponto, aconselhamos a leitura do guia BTS: *La santé et la sécurité dans les comités d'entreprise européens*, editado em 1996);
- Uma fileira de produção com vários níveis da subcontratação, na medida em que as condições de trabalho são em grande parte determinadas pelas exigências da empresa mãe ou por se verificar uma tendência para exportar os riscos da empresa principal para as empresas secundárias ou subordinadas;
- O conjunto de um sector, um nível territorial determinado (regiões, países, grupos de países) e sobretudo o nível das federações sindicais europeias. O exemplo recente da greve dos camionistas franceses mostrou a importância de uma discussão das condições de trabalho, que ultrapassou o âmbito estritamente nacional;

- Um território específico, onde se assiste ao desenvolvimento da precariedade e da fragmentação de certas actividades de produção.

Quinta parte

Instrumentos para a gestão sindical da avaliação dos riscos profissionais

- 35** Caderno nº 1 : **Diagnóstico da situação.**
Guia de orientação para a definição de uma estratégia sindical
- 47** Caderno nº 2 : **Identificação preliminar dos riscos.**
Guia para a caracterização do processo laboral
- 53** Caderno nº 3 : **Observação dos problemas.**
Guia para a identificação dos problemas no terreno
- 63** Caderno nº 4 : **Proposta de soluções.**
Guia para a caracterização dos problemas e avaliação de alternativas
- 71** Caderno nº 5 : **Questionário sobre os riscos e os prejuízos para a saúde.**
Identificação subjectiva dos problemas de saúde no trabalho

Diagnóstico da situação

Guia de orientação para a definição de uma estratégia sindical

EMPRESA:.....

ESTABELECIMENTO:.....

REPRESENTANTE PARA A HIGIENE E SEGURANÇA:.....

DATA:.....

Introdução

Este caderno destina-se a ajudar à reflexão de algumas questões de ordem geral que podem determinar a estratégia sindical no processo de avaliação dos riscos. Trata-se de um guia de orientação que não exige grandes esforços para a recolha de informações.

Objectivo:

Promover um debate no seio da representação sindical da empresa (ou da instância sindical correspondente) sobre a estratégia sindical a desenvolver na avaliação dos riscos, para assim encontrar resposta a duas questões: a) quais as acções de preparação necessárias para tornar a participação sindical efectiva nas melhores condições possíveis? e b) quais as linhas gerais do plano de intervenção sindical na avaliação dos riscos?

Conteúdo do caderno:

1. Folha de dados identificativos da empresa;
2. Três fichas sobre os aspectos inerentes a um diagnóstico da situação: situação geral da empresa, política de prevenção da empresa, interesses dos trabalhadores;
3. Lista das acções preventivas consideradas necessárias sob o ponto de vista da estratégia sindical;
4. Esquematização do plano geral da intervenção sindical;
5. Anexo: esquemas de orientação para as estratégias sindicais (podendo servir de guia para a elaboração do plano).

Sugestões de utilização:

- o delegado para a prevenção ou o representante para a saúde e segurança redige uma breve nota de informação sobre a situação da empresa e sobre a atitude dos trabalhadores face aos temas das três fichas propostas;
- organização de um debate com os outros representantes sindicais sobre essa nota de informação, para se decidir em conjunto qual a estratégia a adoptar;
- as acções acordadas e o plano de implementação podem ser inscritos nas páginas correspondentes deste caderno.

Nota: o importante é que o caderno só seja preenchido para definir uma estratégia sindical coerente e um plano de intervenção, antes de iniciarem o processo algo complexo da avaliação dos riscos. Se entenderem que este documento pode ajudá-los nesse sentido, utilizem-no. Se acharem que podem melhorá-lo, façam-no. Se não vos trazer nenhuma utilidade, esqueçam-no. Todavia, não avancem sem uma boa reflexão prévia.

Dados gerais

- 1.1 Actividade principal.....
- 1.2 Convenção colectiva de que depende.....
- Cláusulas de saúde e segurança do acordo.....
-
-

- 1.3 Número de trabalhadores(as)

	Homens	Mulheres	Total
Pessoal fixo			
Pessoal temporário			
Total			

- 1.4 Existem na empresa pessoas subcontratadas?
- Nº de empresas subcontratadas
- Homens: Mulheres: Total:
- Existem na empresa trabalhadores(as) a prazo?
- Homens: Mulheres: Total:

- 1.5 Nível de absentismo no último ano

- 1.6 Nº de representantes dos trabalhadores para a prevenção
- Filiação sindical

- 1.7 Comissão de Saúde e Segurança: Não Sim Composição
-

- 1.8 Serviço de prevenção:
- próprio Composição:
- outro Titular/Empresa:
- não constituído

- 1.9 Acordos da empresa em matéria de saúde e segurança
-
-

- 1.10 Factores possíveis de condicionamento económico das intervenções de prevenção
-
-
-
-
-

Situação geral da empresa

Estimativa da situação face às seguintes questões:

	0	1	2
• situação económica actual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• evolução económica dos últimos anos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• inovação tecnológica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• nível tecnológico ligado ao sector	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• produtividade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• consciência ambiental	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• disposição para negociar.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(0: boa; 1: média; 2: má)

Apreciação da situação:

Política de prevenção da empresa

Grau de satisfação sindical relativamente aos seguintes aspectos:

	0	1	2
• planeamento geral da política de prevenção.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• definição dos objectivos de prevenção específicos e execução de planos concretos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• afectação orçamental aos objectivos da prevenção.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• adequação dos recursos técnicos necessários aos objectivos da prevenção.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• independência e rigor profissional da assistência técnica à prevenção.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• integração dos objectivos da prevenção no sistema de gestão da empresa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• política de informação dos trabalhadores sobre os riscos do seu trabalho.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• política de formação dos trabalhadores(as) sobre prevenção dos riscos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• consulta e participação dos trabalhadores(as) e seus representantes.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• funcionamento da comissão de segurança e saúde.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• prioridade da prevenção colectiva sobre a protecção individual.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• notificação, supervisão e investigação dos problemas de saúde e segurança.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• supervisão regular das condições de saúde e segurança no posto de trabalho.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• atenção dispensada à saúde dos trabalhadores(as).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(0: elevado; 1: médio; 2: baixo)

Apreciação da situação:

Interesse dos trabalhadores

Interesse dos trabalhadores(as) pela prevenção dos riscos:

	0	1	2
• nível de informação geral sobre os temas da saúde e segurança.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• grau de preocupação geral quanto às questões da saúde e segurança.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• sensibilidade para certos temas específicos relacionados com a saúde e segurança(*).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• confiança nos delegados(a) à prevenção.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• satisfação relativamente à gestão sindical dos problemas de saúde e segurança.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• grau de confiança na Inspeção do Trabalho.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• grau de confiança nos técnicos do serviço da prevenção.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• grau de confiança nos médicos do trabalho.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• disponibilidade para empreender acções ou apresentar reclamações individuais.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• disponibilidade para empreender acções ou iniciativas colectivas.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• disponibilidade para participar na identificação e avaliação dos riscos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(0: elevado; 1: médio; 2: baixo)

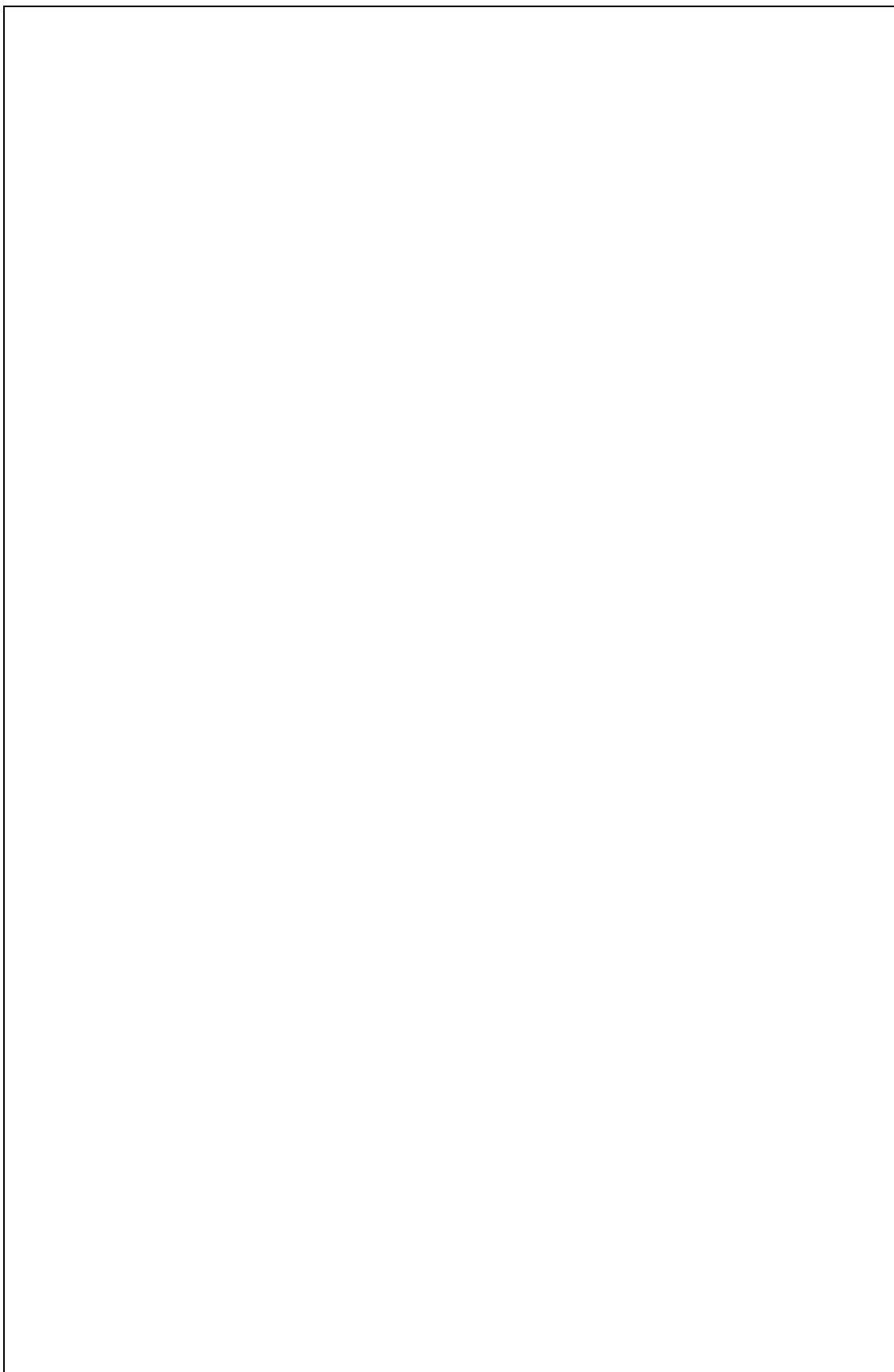
(*) Especificar:

Apreciação da situação:

Estratégia sindical: acções prévias

	Condições favoráveis	Condições desfavoráveis	Acções prévias necessárias
Relativamente à direcção da empresa			
Relativamente aos técnicos ou profissionais dos serviços de prevenção			
Relativamente aos trabalhadores			

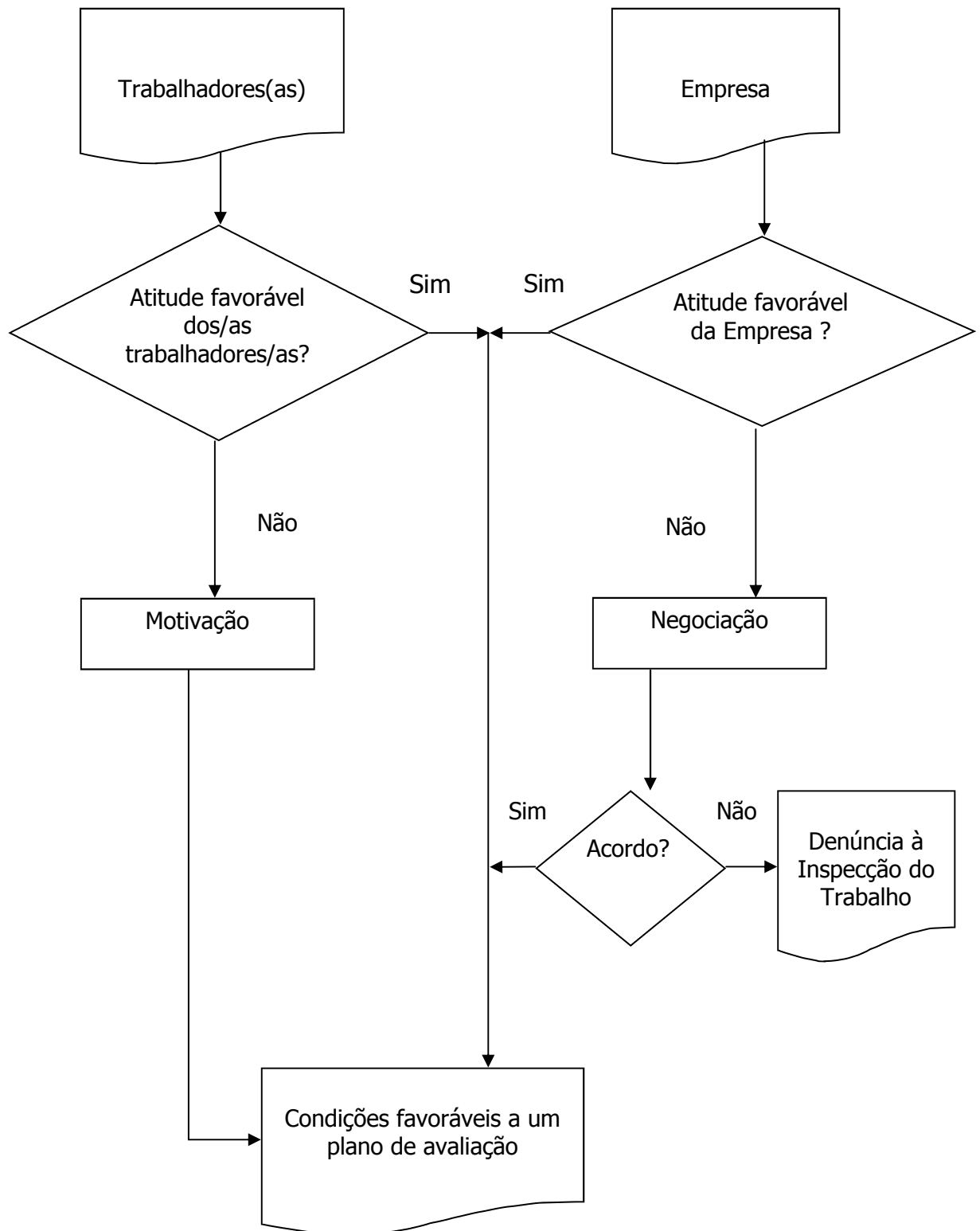
Plano da implementação sindical



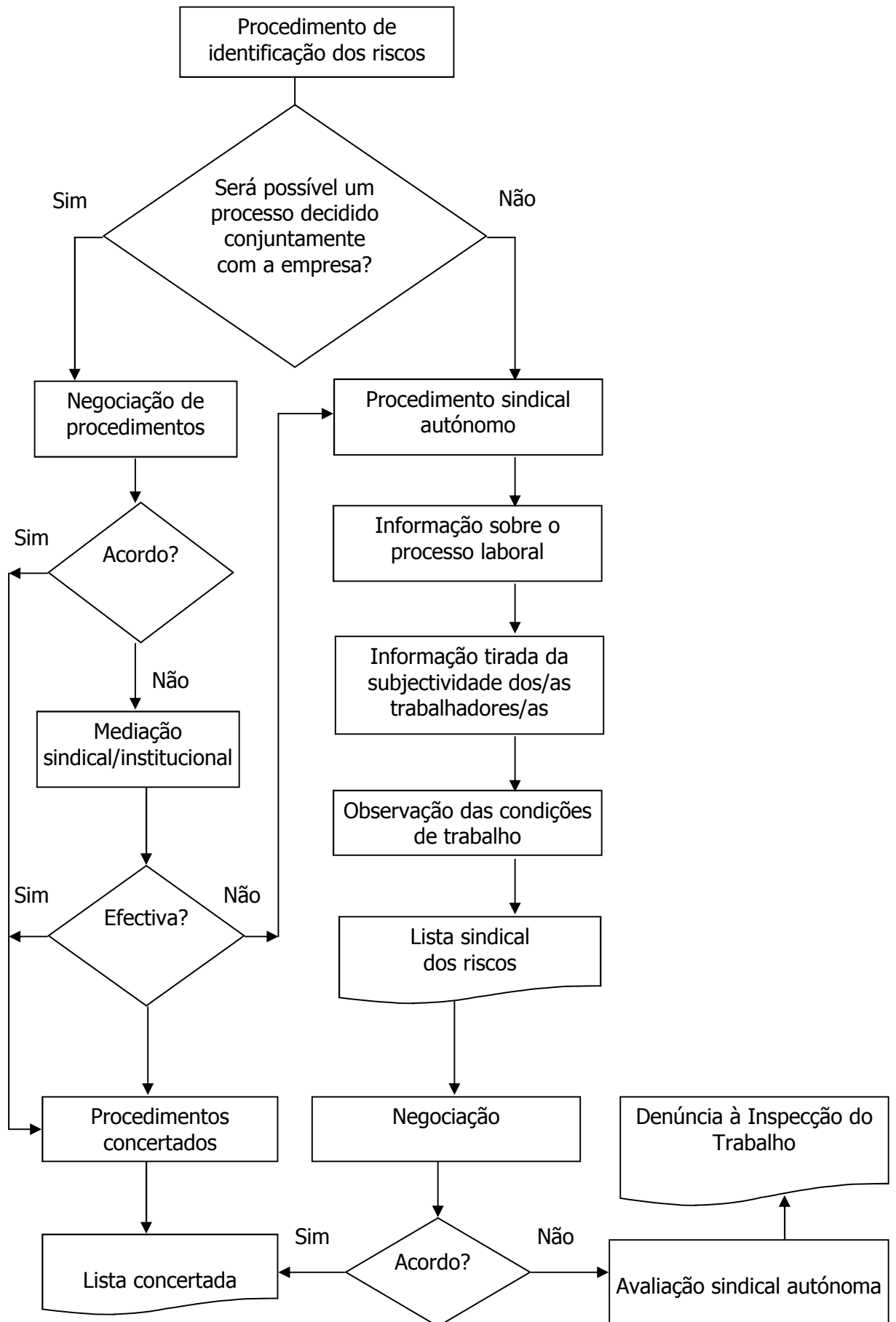
Anexo

Esquemas de orientação para as estratégias sindicais

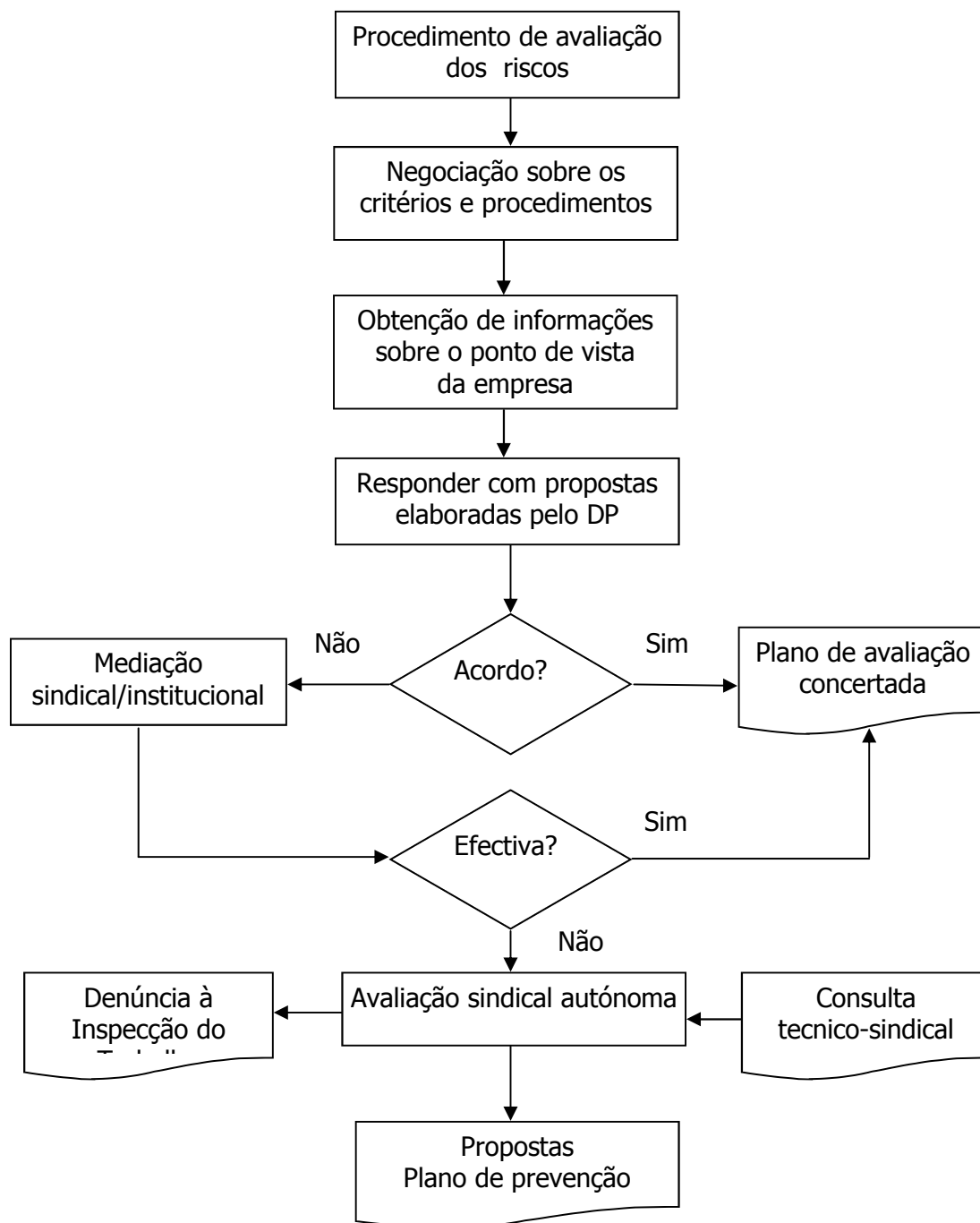
Esquema 1: diagnóstico da situação



Esquema 2: identificação dos riscos



Esquema 3: avaliação dos riscos



Identificação preliminar dos riscos

Guia para a caracterização do processo laboral

EMPRESA:

ESTABELECIMENTO:

SECÇÃO OU ÁREA DE TRABALHO:

REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA:

DATA:

Introdução

Este documento e a actividade que vos propomos constituem uma forma de abordar a avaliação dos riscos a montante de uma visão de conjunto do processo laboral. Poderá parecer demasiado difícil devido às seguintes razões, inerentes a esta opção:

1. ir directamente às manifestações dos problemas (ruídos, toxicidade, etc.) não é o mesmo que tentar perceber qual a origem desses problemas (como está organizado o espaço? porque estão o período de trabalho e o processo laboral organizados desta maneira e não de outra? etc.);
2. conhecer a lógica do processo laboral permite ter um melhor conhecimento dos factores de aparecimento dos riscos e, conseqüentemente, emitir propostas destinadas a eliminá-los ou a controlar a sua origem;
3. a reconstrução do processo produtivo permite obter várias informações, para se ficar com uma primeira ideia dos riscos ligados às fases e operações laborais.

Objectivo:

Identificar os riscos existentes e colocá-los no contexto da organização do processo laboral, utilizando as informações a que se tem direito como delegado(a) para a prevenção.

Conteúdo do caderno:

- diagnóstico explicativo sobre o procedimento proposto;
- folha destinada à recolha de informações para uma identificação preliminar dos riscos;
- exemplo de reconstrução de um ciclo produtivo;
- exemplo de descrição das operações;
- terminologia / simbologia.

Sugestões de utilização:

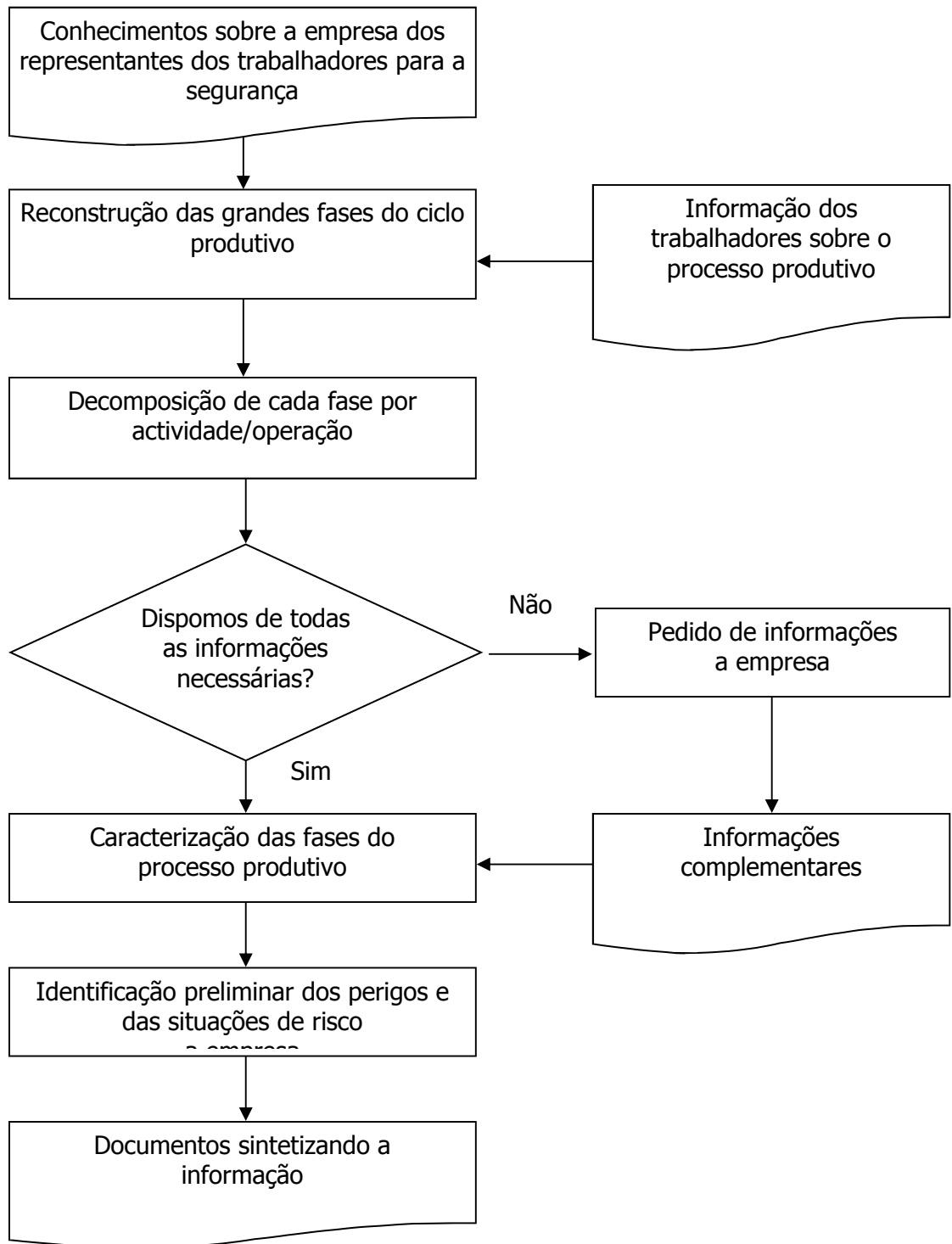
- Esta metodologia pode ser realizada com base nas várias fases do processo laboral, ou ainda decompondo directamente o trabalho nas suas várias operações (ver terminologia no fim do caderno). Geralmente, os processos industriais podem ser esquematizados por fases, ao passo que no sector dos serviços as operações são mais fáceis de analisar.
- Uma vez elaborada a lista dos ciclos produtivos ou das várias operações, convém tentar classificá-las. As fases de um ciclo podem ser esquematizadas seguindo a técnica do diagrama de fluxo, que descreve as principais operações de cada uma. As operações podem ser descritas directamente. (Ver exemplos),
- Assim que se obtiverem informações suficientes para poder caracterizar as várias fases/operações do processo laboral, tentar mencionar na dupla página central os riscos mais pertinentes das várias fases/operações.

Observações:

- A reconstrução do processo laboral pode apresentar-se como uma tarefa bastante complexa, se a quisermos realizar toda numa só vez; as informações que se seguem melhoram os nossos conhecimentos e, por vezes, é só no fim da avaliação que se consegue ter uma ideia global do processo.
- Em caso de dúvida, não esquecer de a comunicar aos trabalhadores(as) directamente interessados(as); muitas vezes, eles conhecem melhor o processo real comparativamente ao que consta do documento técnico da empresa.
- A identificação preliminar dos riscos é efectuada com base nas informações disponíveis, pois nessa fase não é preciso proceder a verificações práticas, tratando-se apenas de ficar com uma ideia dos riscos sobre os quais nos teremos que debruçar (nas etapas seguintes é que se fica a conhecer a realidade no terreno).

As fases do processo de identificação preliminar dos riscos

O trabalho que vos propomos pode ser esquematizado pela mesma técnica do diagrama de fluxo, sob a seguinte forma:



Exemplo de reconstrução de um ciclo produtivo

Ciclo produtivo – conservas de legumes:	
Diagrama	Descrição
<pre> graph TD A[Legumes] --> B[Lavagem e limpeza] B --> C[Cozedura] C --> D[Enchimento de latas/recipientes] E[Líquido de conservação] --> D D --> F[Esterilização] F --> G[Produto no recipiente esterilizado] G --> H[Etiquetagem e acabamento] H --> I[Produto acabado] I --> J[Armazenagem] </pre>	<p>Chegados ao grau de maturação necessária, os legumes são colhidos e entregues nas instalações de transformação e conservação.</p> <p>A fase de preparação permite obter a limpeza necessária dos legumes colhidos nos campos. Basta eliminar as impurezas e os elementos secundários apanhados na colheita, ou realizar operações que permitam passar à fase seguinte.</p> <p>A cozedura é apenas superficial e serve para melhorar o nível de conservação do produto. Os produtos assim branqueados são levados sobre um tapete rolante para o enchimento e a adição de líquido de conservação. Entre estas duas fases, estão previstas outras operações intermédias como lavagem (duche), arejamento e triagem.</p> <p>O enchimento de latas e frascos é automática, sendo acrescentado aos legumes o líquido de conservação apropriado para garantir o sabor e a conservação no tempo após a esterilização.</p> <p>A esterilização permite assegurar a conservação do produto no tempo, graças a uma combinação de temperatura/tempo a que os recipientes são submetidos.</p> <p>O acabamento implica a realização de um produto concordante com as indicações e as necessidades dos clientes.</p> <p>A armazenagem deve poder ter capacidade para milhões de latas e recipientes.</p>

Exemplo de identificação das operações

Trabalho administrativo	
Descrição	Operações
Dactilografia do correio e outros documentos, com uma apresentação cuidada. Introdução de dados num programa contabilístico. Manutenção de uma base de dados de registo documental. São tarefas executadas a uma mesa e que ocupam cerca de 40% de um dia de trabalho.	TRABALHO EM COMPUTADORES
Deslocação para um espaço contíguo, pequeno e mal arejado, para realizar fotocópias. Fotocopiadora vulgar que requer por vezes um tempo de espera. Operações frequentemente interrompidas por avarias. Exigem por vezes um volume de trabalho significativo e urgente. Estimativa do tempo dedicado a esta tarefa: 15% de um dia de trabalho.	FOTOCÓPIAS
Resposta e transmissão de chamadas recebidas a partir da mesa de trabalho. Registo e transmissão das mensagens a outros membros do serviço. Gestão das chamadas a fazer. Resposta directa às chamadas e aos pedidos de informações. Tempo estimado: 15% de um dia normal de trabalho.	CHAMADAS TELEFÓNICAS
Recepção dos visitantes e resposta directa aos pedidos ou transmissão destes ao destinatário. Recepção e supervisão dos documentos relativos a pedidos de serviços. Gestão directa dos pedidos de informações. Tempo estimado: 25%.	RESPOSTA DIRECTA AO PÚBLICO
Atribuição de um número de registo aos documentos entrados e saídos. Arquivamento destes e de outros documentos elaborados pelo serviço. 5% do tempo de um dia de trabalho.	REGISTO E ARQUIVO DE DOCUMENTOS

Definições e conceitos

Processo produtivo:

Conjunto dos elementos técnicos e organizacionais que permitem o desenvolvimento por sequência de acções tomadas para a obtenção de um produto final sob forma de bens ou serviços.

Ciclo produtivo:

Série de acções que englobam uma parte do processo produtivo e se realizam geralmente de acordo com uma sequência circular: o resultado final do ciclo ou do produto semi-elaborado constitui o início de outro ciclo, enquanto as acções do ciclo original são retomadas.

Fase de trabalho:


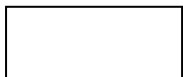
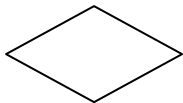
Cada uma das partes do trabalho que determina uma mudança na sequência do ciclo: o que implica uma certa complexidade e pluralidade das operações apresentando entre si uma relação específica, embora isso não se concretize necessariamente num produto.

Operação:

Acção elementar ou simples: representa a unidade de actividade em que cada fase do trabalho pode ser dividida. Uma operação pode consistir em várias actividades ou tarefas.

Tarefa:

Actividade elementar realizada por um(a) trabalhador(a) individual ou por um grupo de trabalhadores.

Simbologia para o diagrama do fluxo	
	Este símbolo («pergaminho») representa sempre algo de concreto que entra ou sai de uma actividade (Input/Output): matérias primas, produtos semi-elaborados e produto final. Tratando-se de operações automatizadas, não vale a pena assinalar no diagrama os produtos semi-elaborados.
	O símbolo do rectângulo indica uma actividade, nunca um objecto. Pode representar os vários níveis da função, desde a sintetização de toda uma fase até ao pormenor de determinada operação.
	O losango é utilizado para pormenorizar uma acção decisiva que determina a continuidade do processo numa ou noutra direcção (por ex.: controlo de qualidade). A utilização deste símbolo é, na maior parte dos casos, facultativa e depende do ponto de vista da pessoa que está a analisar o ciclo.

Observação dos problemas

Guia para a identificação dos problemas no terreno

EMPRESA:

ESTABELECIMENTO:

SECÇÃO /ÁREA DE TRABALHO / OPERAÇÃO:

REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA:

DATA:

Introdução

1. Este caderno de observação foi concebido para se identificarem os problemas no terreno. Aconselha-se a que o/a representante dos trabalhadores para a segurança proceda previamente a uma reconstrução do processo de trabalho para uma identificação preliminar dos riscos e recolha da opinião dos trabalhadores, ou para uma identificação subjectiva dos problemas de saúde laboral. Ou então, pode também ser utilizado fora de qualquer destas actividades. O caderno compõe-se essencialmente de dez guias de observação e de uma folha destinada a resumir os problemas identificados.
2. Os guias de observação destinam-se a chamar a atenção do/da representante dos trabalhadores para a segurança, sobre seis aspectos gerais das condições de trabalho: local, equipamentos, substâncias, organização e factores de desigualdade. Digamos que, em geral, a observação pode ser efectuada como uma espécie de zoom incidindo sobre vários planos: primeiro por uma centragem nos riscos gerais susceptíveis de afectar o conjunto dos trabalhadores, para depois passar para os pormenores de cada posto de trabalho ou operação e, por fim, para uma observação de cada tarefa individual realizada pelo trabalhador.
3. Antes de efectuar a visita de observação, o/a representante dos trabalhadores para a segurança deve realizar certas operações, tais como:
 - obter uma planta do local de trabalho (ou desenhá-lo) com indicação da distribuição dos espaços, das instalações, dos equipamentos e das pessoas, para que nela se inscrevam todos os problemas detectados;
 - elaborar uma lista das questões que exigem uma atenção especial (p.ex.: disparidades entre a opinião dos trabalhadores e as informações disponibilizadas ao/à representante dos trabalhadores para a segurança);
 - certificar-se da sua capacidade em identificar as situações problemáticas ou, caso contrário, procurar as informações necessárias à elaboração de critérios suficientemente precisos para saber se existe ou não um problema;
 - no caso de se realizarem as actividades preliminares aconselhadas no ponto 1, convém inscrever os respectivos resultados nos guias de observação, indicando na coluna do ícone **(i)** os riscos identificados inicialmente pelo/a representante dos trabalhadores para a segurança com base em informações disponíveis, e na coluna marcada com o ícone ☺ os problemas assinalados pelos trabalhadores consultados.
4. Quando o momento da visita estiver decidido, o/a representante dos trabalhadores para a segurança deve entrar em contacto com os trabalhadores para lhes comunicar qual o objecto da visita e manifestar-lhes o seu interesse em recolher sugestões e comentar com eles os resultados da observação.
5. Dado que os enunciados dos guias estão muito sintetizados, é conveniente descrever sumariamente cada problema identificado no quadrado inferior. Nalguns casos, pode ser útil situar os problemas numa planta (utilizar cores diferentes para cada um dos seis grupos globais de problemas). Além de uma observação das condições de trabalho, o/a representante dos trabalhadores para a segurança deverá aproveitar a visita para aprofundar os problemas com os trabalhadores envolvidos.


Guia de observação nº 1: Local de trabalho e instalações



Assinalar o quadrado à direita ☑ se os seguintes problemas forem observados. Em seguida, descrevê-los brevemente no quadrado inferior.

☹	(i)	Problemas	☑
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Espaço de trabalho insuficiente – demasiado número de pessoas e/ou equipamentos	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Desarrumação e/ou falta de limpeza	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sistemas de armazenagem inadequados e/ou perigosos	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Segurança nas deslocações a pé (solos, corredores, escadas)	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Segurança nas deslocações mecânicas (elevadores, veículos, gruas)	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perigo de quedas devido a protecção inadequada contra o vazio e/ou em zonas de trabalho em altura	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instalação eléctrica segura?	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instalações de gás ou pneumáticas seguras?	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sistemas de prevenção de incêndios e/ou explosões adequadas?	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Saídas de emergência em número e locais adequados?	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Boa ventilação e/ou climatização do local?	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Iluminação adequada ao trabalho a executar?	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Temperatura adequada ao trabalho a executar?	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ruído ambiente susceptível de induzir um desvio da atenção necessária para a execução das tarefas?	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vestiários e banhos de qualidade e em quantidade suficiente?	<input type="checkbox"/>

Descrição dos problemas


Guia de observação nº 2: Maquinaria, tecnologia, ferramentas



Assinalar o quadrado à direita  se os seguintes problemas forem observados. Em seguida, descrevê-los brevemente no quadrado inferior.

	(i)	Problemas	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Dispositivos de segurança insuficientes ou inadequados	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Manutenção preventiva inadequada	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instruções de segurança insuficientes ou inadequadas	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Utilização perigosa das máquinas ou ferramentas	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Riscos de acidentes por pancadas, arrastamentos ou cortes	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Riscos de queimaduras	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Riscos de descargas eléctricas provenientes de máquinas ou ferramentas	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Protecção inadequada contra o ruído	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Exposição a vibrações na utilização de máquinas ou ferramentas	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Protecção inadequada contra as vibrações ionizantes	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Exposição a campos electromagnéticos	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cansaço visual provocado por fontes luminosas em equipamentos de trabalho	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Exposição a fontes de calor irradiante	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Utilização inapropriada de equipamentos de protecção individual	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nocividades acústicas externas	<input type="checkbox"/>

Descrição dos problemas


Guia de observação nº 3: Substâncias e materiais utilizados


Assinalar o quadrado à direita  se os seguintes problemas forem observados. Em seguida, descrevê-los brevemente no quadrado inferior.

	(i)	Problemas	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Utilização de substâncias químicas tóxicas e/ou de materiais perigosos	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Etiquetagem inadequada dos recipientes	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Informações insuficientes sobre os riscos das substâncias e materiais	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Falta de segurança no transporte e/ou armazenagem de substâncias e materiais	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Má qualidade do ar (presença de fumos, gases, vapores, poeiras, cheiros)	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Riscos devidos a contacto com os olhos ou a pele	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Riscos por inalação	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Exposição a agentes alergénicos	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Exposição a riscos biológicos	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instalações de protecção colectiva insuficientes ou inadequadas	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Utilização inapropriada dos equipamentos de protecção individual	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Contaminação externa (resíduos, emissões)	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Riscos de acidentes ambientais graves (incêndios, fugas, explosões)	<input type="checkbox"/>

Descrição dos problemas


Guia de observação nº 4: Factores ergonómicos



Assinalar o quadrado à direita  se os seguintes problemas forem observados. Em seguida, descrevê-los brevemente no quadrado inferior.

☹	(i)	Problemas	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concepção inadequada dos postos de trabalho em geral	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Espaço de trabalho exíguo para a tarefa a realizar	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Distribuição inadequada das pessoas e/ou equipamentos	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Conceito inadequado do mobiliário, dos equipamentos ou das ferramentas	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cadeiras e assentos reguláveis insuficientes ou inadequados	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Permanência excessiva na mesma postura de trabalho	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Necessidade de adoptar posturas forçadas desconfortáveis	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	As tarefas não permitem mudanças de postura frequentes	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Repetibilidade excessiva dos movimentos	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Manipulação inútil de cargas	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Manutenção inapropriada das cargas (peso, volume, altura deslocação...)	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Manutenção prolongada de cargas sem pausas suficientes	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Armazenagem inapropriada para uma manutenção correcta das cargas	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Formação insuficiente ou inadequada dos trabalhadores(as) sobre os princípios da ergonomia	<input type="checkbox"/>

Descrição dos problemas


Guia de observação nº 5: Factores de organização do trabalho



Assinalar o quadrado à direita  se os seguintes problemas forem observados. Em seguida, descrevê-los brevemente no quadrado inferior,

	(i)	Problemas	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Insatisfação sobre a organização geral do trabalho	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tarefas aborrecidas ou monótonas	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ritmo de trabalho ou pressão excessivos	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Meios insuficientes para responder aos objectivos ou prazos fixados	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	O trabalho em equipa ou em colaboração não é predominante	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Os trabalhadores não controlam suficientemente o seu trabalho	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Duração inapropriada do dia e/ou da organização dos horários e das equipas de trabalho	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Dificuldade em conciliar o trabalho e a vida social ou familiar	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Modalidades de participação e consulta insuficientes ou inadequadas	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Poucas possibilidades de formação contínua ou de promoção	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Relações insatisfatórias com os chefes ou responsáveis	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Relações insatisfatórias entre os trabalhadores	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Relações insatisfatórias com os clientes ou os utentes	<input type="checkbox"/>

Descrição dos problemas

Guia de observação nº 6: Factores de desigualdade

Assinalar o quadrado à direita  se os seguintes problemas forem observados. Em seguida, descrevê-los brevemente no quadrado inferior,

	(i)	Problemas	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Política inapropriada sobre a desigualdade de oportunidades no trabalho	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Discriminação das mulheres no trabalho	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Condições de trabalho diferentes consoante os sexos	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Distribuição do trabalho entre as tarefas «mulheres» e as tarefas «homens»	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casos de assédio sexual	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Discriminações baseadas em diferenças étnicas, culturais, linguísticas, etc.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Condições de trabalho diferentes segundo o tipo de emprego [fixo/temporário (a prazo ou interino)]	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Condições de trabalho diferentes segundo o tipo de empresa (subcontratada)	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Atribuição de trabalhos de risco a trabalhadores temporários e subcontratados	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Protecção insuficiente dos trabalhadores temporários e subcontratados	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Formação e informação preventiva insuficientes de trabalhadores temporários	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Em geral, ausência de solidariedade e apoio entre camaradas	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Em geral, ausência de respeito nos relacionamentos	<input type="checkbox"/>

Descrição dos problemas

Resumo: Problemas identificados

Ordem de prioridade	Propostas	Prazos
Problemas a resolver de imediato		
Problemas que necessitam de avaliação		

Identificação preliminar dos riscos

Operações		Caracterização do processo				Identificação preliminar dos riscos					
Identificação	Descrição	Trabalhadores	Substâncias e materiais	Tecnologia	Organização do trabalho	Local de trabalho e instalações	Equipamento, tecnologia e ferramentas	Substâncias e materiais utilizados	Factores ergonómicos	Factores de org. trabalho	Factores de desigualdade

Introdução

Objectivo:

Reunir as informações, tanto qualitativas como quantitativas, fornecidas pela avaliação de determinado problema ou de qualquer situação de risco, que servirão de base à avaliação e avaliação pelo sindicato de propostas de soluções.

Conteúdo do caderno:

- Folha de caracterização do problema;
- Folha de propostas de soluções;
- Avaliação sindical das propostas;
- Guia de avaliação sindical das soluções.

Procedimento:

1. Se a natureza do problema assim o exigir, além do preenchimento da folha de caracterização deste, convém solicitar e estudar notas de informação ou avaliações técnicas, para que se possa dispor de todos os elementos necessários para a implementação de uma intervenção preventiva. A questão chave é: estará o problema suficientemente aprofundado para se poderem propor soluções?
2. Assim que se estiver na posse de informações suficientes, resta elaborar alternativas à situação de risco, podendo a/o representante dos trabalhadores para a segurança utilizar a folha de propostas de soluções, especificando primeiro os objectivos a atingir (p. ex.: «evitar o risco de danos auditivos que podem comprometer a comunicação e, por conseguinte, provocar um aumento do perigo»), e proceder seguidamente à listagem de todos os meios possíveis para o fim a atingir. Em vez de elaborar uma proposta concreta sobre a forma de resolver um problema, trata-se antes aqui de apresentar as condições para uma solução possível, de acordo com os critérios aceites pelos sindicatos.
3. A partir das várias alternativas possíveis, resta escolher as propostas mais eficazes e estabelecer prioridades no âmbito das negociações com a empresa, recorrendo à folha de avaliação das propostas. Nesse sentido, seria útil promover um debate com todos os representantes sindicais da empresa. O guia de avaliação sindical das soluções pode constituir um grande auxílio na orientação dessa discussão.

Caracterização do problema

Enunciado do problema

--

Secções ou áreas de trabalho afectadas

--

A regulamentação é aplicada? SIM NÃO	Inobservâncias:
As causas do problema podem ser identificadas? SIM NÃO	Propostas:
É possível eliminar ou controlar o risco? SIM NÃO	Descrição:
É necessária uma assistência técnica para o resolver? SIM NÃO	Especificação:
Houve danos relacionados com esse problema? SIM NÃO	Citar:
Existe alguma interacção com outros riscos? SIM NÃO	Descrição:
As pessoas estão preocupadas? SIM NÃO	Grau de preocupação:

Trabalhadores expostos:

- nº:
- características:

Propostas de solução

Objectivos a atingir	
Descrição	
Propostas com vista a atingir os objectivos	
	Mudanças a introduzir para:
Domínio de aplicação:	<u>Eliminar o risco</u> Evitar a propagação do risco Evitar a exposição ao risco
Processo técnico	
Organização do trabalho	
Outros	

Avaliação sindical das propostas

Propostas	Avaliação					Prioridade estratégica
	aspectos preventivos	aspectos técnicos e organizacionais	aspectos sindicais	aspectos socio-económicos	outras considerações	

Guia para a avaliação sindical das soluções

Aspectos preventivos

1. O impacto previsível na melhoria saúde dos(as) trabalhadores(as) é:
 - 0 = desconhecido
 - 1 = incerto
 - 2 = provavelmente positivo
 - 3 = certamente positivo
 - 4 = muito positivo

2. A solução proposta pode ter incidência sobre os outros riscos presentes:
 - 0 = engendra novos riscos até aí inexistentes
 - 1 = pode agravar uma situação pontual
 - 2 = nenhuma incidência
 - 3 = pode reduzir parcialmente outros riscos existentes
 - 4 = elimina outros riscos existentes

3. As consequências previsíveis para o ambiente são:
 - 0 = desconhecidas
 - 1 = incertas
 - 2 = provavelmente positivas
 - 3 = certamente positivas
 - 4 = muito positivas / sem objecto

4. Se não forem implementadas, as consequências podem ser as seguintes:
 - 0 = o problema desaparece por si
 - 1 = poucas consequências para um pequeno número de pessoas
 - 2 = poucas consequências para um grande número de pessoas
 - 3 = consequências graves para as pessoas e/ou o ambiente
 - 4 = consequências muito graves

Aspectos técnicos e organizacionais

5. Grau de realização técnica da solução proposta:
 - 0 = tecnicamente irrealizável
 - 1 = muito complexa, viabilidade duvidosa
 - 2 = complexa mas viável
 - 3 = realizável
 - 4 = prática e sem complicações técnicas

6. Disponibilidade dos meios técnicos necessários:
 - 0 = nenhuma a curto e médio prazo
 - 1 = ausência actual de recursos mas possibilidade a médio prazo
 - 2 = recursos existentes mas insuficientes
 - 3 = recursos suficientes para melhorar ligeiramente a dotação
 - 4 = recursos actuais nitidamente suficientes

7. A solução proposta:
 - 0 = responsabiliza o/a trabalhador(a)
 - 1 = baseia-se na utilização de uma protecção individual

- 2 = reduz parcialmente a exposição
- 3 = controla a origem do risco de forma satisfatória
- 4 = elimina completamente o risco

8. A atitude dos técnicos relativamente à solução é:

- 0 = hostil
- 1 = indiferente
- 2 = aberta
- 3 = interessada
- 4 = muito interessada

Aspectos sindicais

9. De um ponto de vista legal, o problema a resolver deve ser avaliado da seguinte forma:

- 0 = não se pode considerar que haja inobservância de obrigação legal
- 1 = deveriam aplicar-se recomendações legislativas de melhoria
- 2 = a situação actual é parcialmente contrária à legislação geral
- 3 = a situação actual é nitidamente contrária à legislação geral
- 4 = a situação actual é nitidamente contrária a normas particulares

10. Qualidade da compreensão e apoio dos trabalhadores(as) à solução:

- 0 = hostilidade
- 1 = indiferença
- 2 = complacência
- 3 = interesse
- 4 = muito interesse

11. Consequências possíveis da solução nas situações de desigualdade e/ou discriminação:

- 0 = negativas a curto e médio prazo
- 1 = podem criar distorções a curto prazo
- 2 = nulas
- 3 = positivas a curto e/ou médio prazo
- 4 = muito positivas

12. Consequências possíveis da solução para o emprego:

- 0 = negativas a curto e médio prazo
- 1 = podem criar distorções a curto prazo
- 2 = nulas
- 3 = positivas a curto e/ou médio prazo
- 4 = muito positivas

Aspectos económicos e sociais

13. Face à solução, a visão da empresa é:

- 0 = hostil
- 1 = indiferente
- 2 = complacente
- 3 = interessada
- 4 = muito interessada

14. De um ponto de vista económico, a solução deve ser considerada como:

0 = muito onerosa e praticamente impossível de implementar

1 = supõe encargos elevados a curto prazo

2 = entra nas possibilidades económicas da empresa, sem dificuldade

3 = económica e realizável a curto prazo

4 = muito pouco onerosa

15. Consequências possíveis da solução para a produtividade:

0 = negativas a curto e médio prazo

1 = algumas distorções a curto prazo

2 = nulas

3 = positivas a curto e/ou médio prazo

4 = muito positivas

Questionário sobre os riscos e os prejuízos para a saúde

Identificação subjectiva dos problemas de saúde no trabalho

EMPRESA:

ESTABELECIMENTO:

REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA:

DATA:

As informações recolhidas neste questionário referem-se:

- a toda a empresa / ao estabelecimento
- à secção / à área de trabalho. (Especificar.....)
- à operação / ao posto de trabalho. (Especificar.....)

Utilização do questionário

- Informadores chave. (Nomes completos.....)
- Grupos de discussão. (Nº de participantes.....)
- Questionário individual

(Neste caso, completar os seguintes dados:)

Sexo:..... Idade:.....

Antiguidade na empresa:..... na secção:.....

no posto de trabalho:.....

Considera que na sua empresa / secção / posto de trabalho existe qualquer dos seguintes problemas?

	SIM	NÃO
1. Desconforto por falta de espaço ou má distribuição deste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Arrumação e limpeza insuficientes.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Problemas de evacuação em caso de emergência.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Riscos de quedas ou acidentes causados por veículos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Riscos de quedas de objectos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Riscos de acidentes com máquinas.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Riscos de acidentes com ferramentas.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Riscos de acidentes causados por esforços demasiado grandes.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Riscos de electrocussão.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Riscos de incêndio ou explosão.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Temperatura inapropriada.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Humidade ou secura em excesso.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Correntes de ar.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Arejamento /ventilação insuficientes.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Instalação deficiente do ar condicionado.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Iluminação insuficiente ou reflexos desagradáveis.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Ruído muito forte ou perturbador da execução do trabalho.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Vibrações provenientes das máquinas ou ferramentas.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Irradiações.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Riscos de infecções.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Fumos, gases, vapores, aerossóis.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Riscos de contacto com líquidos ou salpicos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Poeiras desagradáveis ou nocivas.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Problemas ligados à utilização de equipamentos de protecção individual..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Esforço físico importante e cansativo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Manutenção de cargas pesadas.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Manutenção da mesma postura durante um período bastante longo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Posturas forçadas na realização de tarefas ou operações.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Movimentos repetitivos e demasiado frequentes.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Duração excessiva do dia de trabalho.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Organização deficiente dos horários e das equipas de trabalho.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Cadência de trabalho demasiado elevada.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Trabalho monótono, rotineiro e com tarefas pouco variadas.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Trabalho isolado dificultando o contacto com os camaradas de trabalho..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Falta de meios apropriados para a realização do trabalho.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Conflitos com os clientes ou os utentes.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Mau relacionamento com os camaradas.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Poucas hipóteses de decidir quanto à forma de realizar o trabalho.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Poucas hipóteses de promoção.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Agressividade, assédio sexual ou violência.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Mau relacionamento com as chefias ou os responsáveis.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Dificuldades em conciliar o trabalho na empresa e as tarefas domésticas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Discriminação no trabalho.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Desconhecimento ou formação insuficiente sobre os riscos laborais.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Riscos para a saúde ou para a segurança no exterior.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indicar por ordem de importância os 5 problemas prioritários:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sabe se na sua empresa / secção / posto de trabalho existiu algum dos seguintes problemas de saúde? Acha que estão relacionados com as condições de trabalho?

	Casos		Relações com o trabalho	
	Sim	Não	Provocados	Agravados
Ferimentos por acidente				
Doenças infecciosas				
Enxaquecas ou dores de cabeça frequentes				
Perdas de audição / surdez				
Problemas oculares				
Hipertensão				
Doenças cardíacas				
Varizes				
Doenças renais				
Intoxicações por metais ou produtos químicos				
Problemas respiratórios				
Doenças da pele				
Cancro				
Problemas digestivos				
Doenças hepáticas				
Problemas articulares				
Dores musculares crónicas				
Lesões discais ou na coluna vertebral				
Lombalgia				
Problemas nervosos				
Stress / depressão				
Mudanças de humor /alterações do comportamento				
Perturbações do sono				
Alcoolismo e toxicodependência				
Uso frequente de medicamentos				
Absentismo elevado por razões de saúde				
Mudanças / abandono do trabalho por razões de saúde				
Agressividade ou comportamento violento				
Perturbações da menstruação				
Perturbações da procriação e da gravidez				
Outros problemas: (Especificar)				

Título Original
L' évaluation des risques sur les lieux de travail. Guide pour une intervention syndicale
BTS, 1999

Edição portuguesa
A avaliação dos riscos no local de trabalho. Guia para uma intervenção sindical.
CGTP-IN, 2009
Departamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
Tradução: Bernadete Pinto leite

A avaliação dos riscos no local de trabalho

Guia para uma
intervenção sindical

Pere Boix
Laurent Vogel

Traduzido e Distribuído pela



**Confederação Geral dos
Trabalhadores Portugueses –
Intersindical Nacional**
Rua Victor Cordon, 1, 2º
1249-102, Lisboa
Portugal

Com o apoio da

etui.

**European
Trade Union Institute**
Bd du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Belgium