

SOCIOLOGIA DA SAÚDE E DA SEGURANÇA NO TRABALHO

João Rolo

I Parte - AS TEORIAS

INTRODUÇÃO

Os sentimentos da necessidade de saúde e segurança sempre existiram em todos os homens, independentemente da sua origem, cultura, raça ou religião.

Na escala das necessidades humanas, as questões da saúde e segurança sempre ocuparam um lugar de destaque. Com efeito, a história das sociedades está recheada de factos demonstrativos desta afirmação. Para se sentir são e seguro, o homem nunca regateou esforços nem fazenda. A prová-lo está toda a panóplia de estruturas e saberes para prevenir/curar doenças e de engenhos criados para defesa pessoal que vão desde os utensílios de sílex usados na idade da pedra, até aos actuais sofisticados meios colectivos de defesa da saúde e segurança usados pelos Serviços de Saúde e pelas Forças de Segurança...

Desde os alvares da sua existência, o Homem ocupa largo tempo da sua vida, e despende grande parte da sua acção, a tratar da saúde e a organizar a defesa/segurança.

Em caso de catástrofe ou conflito (epidemia, guerra,...), chega mesmo a mobilizar toda a sua energia e fruto do trabalho, com vista a repor o “estado de saúde” e o “estado de segurança” anteriores (o bem-estar e a paz), e a criar de novo a situação propícia à continuação do seu desenvolvimento.

Com efeito, não há momento na História dos Homens em que as questões da Saúde e da Segurança em geral, das Sociedades e dos indivíduos, não se coloquem, sendo os ciclos de bem-estar que têm proporcionado à Humanidade o seu desenvolvimento global, e não os ciclos de conflitos, como outras correntes pretendem insinuar.

A satisfação das necessidades de saúde e segurança encontra-se assim, na escala de necessidades humanas, seguindo neste caso as ideias de Maslow e Mintsberg, como imperativo básico, sendo condição sem a qual a satisfação das restantes necessidades (estima pelos outros, pertença, realização), não é possível.

Se é verdade que a Saúde e Segurança, como técnicas científicas que devem ser, podem considerar-se objecto do conhecimento humano, não é menos verdade que o sujeito e objecto do conhecimento humano é o Homem, integrado na complexa rede de dos grupos sociais organizados (família, empresa, sociedade, etc...)

Poderá mesmo falar-se de Saúde e Segurança como um binómio indissociável, já que ele é condição básica ao desenvolvimento e crescimento harmonioso do Homem.

É pois um facto que o ser humano, quer sozinho quer em grupo, necessita , como o ar que respira, de viver e agir em saúde e segurança, tornando-se evidente constituir um fenómeno social a preocupação pela manutenção de um estado são e seguro do indivíduo e da colectividade.

As actividades de Saúde e Segurança são assim inerentes à actividade humana, e serão exercidas em grau mais ou menos elevado quanto maior ou menor for o nível de risco ou ameaças existentes, sejam elas de natureza física, psicológica ou social, declaradas, latentes ou previsíveis.

Mas se o Homem adquire alguma qualidade como ser social, essa aquisição processa-se fundamentalmente na actividade laboral, com o envolvimento de todas as suas potencialidades físicas, psíquicas e sociais.

Ao analisarmos os factores produtivos de qualquer organização, em especial as organizações empresariais modernas, não duvidamos que os Recursos Humanos vêm ao de cima como factor estratégico. Seguem-se os recursos técnicos (know-how, organização, métodos e processos, etc.) e os recursos materiais (matérias primas, capital fixo, capital circulante, etc.).

O **Trabalho**, entendido como actividade humana que tem em vista a prestação de serviços ou a produção de bens destinados a fazer face às necessidades do homem é, em especial, uma teia que exige uma rede de saúde e segurança, tanto mais ou menos apertada, quanto mais ou menos o “Homem Trabalhador”, no sentido mais lato do termo, pressente que a doença e o acidente o podem emalhar.

Passear de bicicleta também tem os seus riscos... Por isso, quer o ciclista quer a bicicleta, necessitam de ser munidos de sistemas de vigilância médica aquele e de segurança ambos, para que os efeitos pretendidos de partir e regressar a casa são e seguro, se alcancem.

Compare-se, no entanto, esses sistemas, com os necessários para uma viagem a bordo de uma nave espacial!...

De igual modo, o riscar de um simples fósforo tem as suas regras de segurança e de saúde de quem o utiliza face ao perigo que pode representar o seu uso indevido.

O gesto de acender uma lâmpada eléctrica, sendo hoje em dia uma tarefa simples, que qualquer criança executa em perfeita segurança, encerra a montante imensos esquemas de segurança técnica e de saúde pessoal dos trabalhadores do sector eléctrico que, a não existirem, poderão conduzir à morte imediata de quem contacta directamente com a energia eléctrica...

O próprio artesão, isolado, necessita de ter á sua volta, um clima de saúde e segurança...

Muitas empresas, sobretudo as que exercem actividades com riscos, como as de electricidade, têm grandes preocupações de saúde e segurança dos seus Recursos Humanos.

No entanto, alguns acidentes graves e mesmo mortais continuam a registar-se...

Em jeito de conclusão, pode afirmar-se que o caso particular da actividade laboral, pela complexidade que por vezes assume, não pode ter soluções simplistas em matéria de saúde e segurança, justificando-se assim, que a Sociologia se debruce, em especial, sobre esta temática.

Por outro lado, e no âmbito das preocupações da Sociologia do Trabalho, não restam dúvidas que as relacionadas com a Saúde e Segurança assumem um lugar de relevo, já que toda a actividade laboral está condicionada pelo estado de saúde e segurança dos seus actores.

Uma visão sociológica sobre a universalidade da Saúde e da Segurança nas suas diferentes facetas, teria uma amplitude que não cabe nesta comunicação, ficando pois cingido o seu universo aos aspectos que se ligam à actividade produtiva do homem. Ao longo da mesma ficará patente a preocupação pela saúde e segurança, em especial, dos que trabalham por conta de empresas e organizações, às quais incumbe o dever dessa preocupação.

A presente comunicação espelha e faz a resenha, de alguma forma, das preocupações vividas ao longo da minha vida, na qualidade de cidadão comum e de trabalhador em especial, sempre com níveis de atenção e responsabilidade pela saúde e segurança física, psicológica e social de outros homens e que verti em livro, editado em 1999, pelo Gabinete de Comunicação da SLE, Grupo EDP. À qualidade de actor de diversificados papéis de chefia que desempenhei, acresce a formação académica que adquiri nos Cursos de Política Social e Sociologia, o primeiro no Instituto de Estudos Sociais e o segundo no Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, onde reforcei a ideia de que... *as Pessoas de uma empresa são Pérolas sem preço...*

Alguns números sobre (falta de) Saúde e Segurança no trabalho

Na véspera do último Congresso Mundial sobre Saúde e Segurança no Trabalho, que decorreu em S. Paulo, no Brasil, em Abril de 1999, o BIT da OIT , órgão especializado para as questões de trabalho da ONU, anunciou que, anualmente, há mais de um milhão (1.000.000) de mortes ligadas ao trabalho, enquanto o número de acidentes profissionais, anuais, com paragens de trabalho, se eleva a duzentos e cinquenta milhões (250.000.000), o que equivale a 685.000 acidentes e cerca de 3.000 mortes diariamente.

Por seu lado, os dados resultantes da sondagem de opinião levada a cabo pela Direcção de Saúde e Segurança da Comissão das Comunidades Europeias, na preparação do Ano Europeu para a Segurança, Higiene e Saúde no Local de Trabalho, que decorreu em 1992, concluíam que, na Europa da UE havia 17.000.000 de desempregados (11% em média do número total de trabalhadores) 10.000.000 de acidentes e doenças profissionais por ano, 8.000 mortes/ano por acidentes de trabalho, que são gastos anualmente 20.000.000.000, aproximadamente, de “ecus”, com custos de segurança social e referentes a acidentes e doenças profissionais , 42% dos trabalhadores pensam que a sua saúde é, ou poderá ser, afectada pelo seu trabalho, 40% dos trabalhadores pensam que correm riscos de acidentes de trabalho, 84% dos trabalhadores acham que os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, no seu país, são frequentes ou muito frequentes, 65% dos trabalhadores consideram que a Empresa é o principal responsável pela prevenção dos acidentes e das doenças profissionais, 53% dos trabalhadores consideram que, melhorar a sua segurança pode melhorar a sua eficácia.

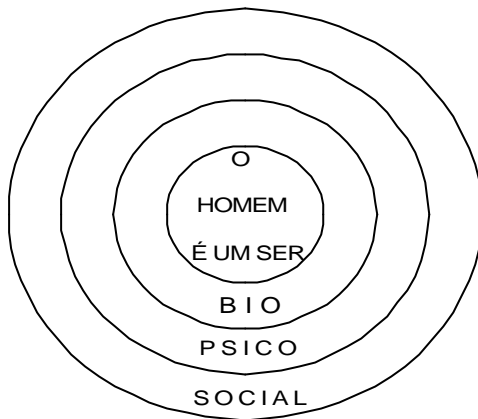
SAÚDE E SEGURANÇA = BEM-ESTAR FÍSICO, MENTAL E SOCIAL

O Homem, em especial o “homo faber”, é uma realidade complexa. Sob o ponto de vista da objectividade material, é um ser vivo, dotado de vida própria, ou seja, é um ente biológico, passível de tudo o que as reacções, incluindo as químicas e físicas podem provocar, necessitando de saúde e segurança físicas.

Daí que se entenda, vulgarmente, que a saúde de uma pessoa se pode medir pela ausência de doença, vista esta quase sempre como resultado de um mal que aflige e atormenta o organismo humano (um braço partido, uma ferida à vista desarmada, um tumor que se detectou, embora interno e não visível, etc.).

Por outro lado, ninguém duvidará que a sua subjectividade e espiritualidade, quer em relação a si quer em relação aos outros, adquire, no dia a dia, um carácter objectivo, sendo um facto real a existência do “homem psicológico” e do “homem sociológico”, com necessidades de diversa ordem, incluindo as de saúde e segurança psicológica e psicossociológica.

Ou seja: O Ser Humano é uma realidade viva, animada socialmente, podendo concluir-se que a necessidade de providenciar pela Saúde e pela Segurança está intrínseca, sob diversos níveis, na vida humana em geral.



O Homem é uma realidade viva, animada socialmente

Neste sentido, há muito que a Organização Mundial de Saúde definiu SAÚDE como um BEM-ESTAR FÍSICO, MENTAL E SOCIAL. Como vemos, o conceito de Saúde Humana é pois muito mais vasto, abrangendo a totalidade dos aspectos da natureza do homem, as envolventes biológica, psicológica e sociológica. Mais: aquele conceito envolve um sentido positivo, já que não se limita a definir saúde como ausência de doença.

Quando se fala em doenças profissionais sempre se entendeu, como tal, as doenças causadas directamente pelo trabalho, ou seja, doenças com nexos de causalidade nas tarefas ou meio ambiente laboral. É típico o caso da *silicose dos pulmões* adquirida pelos mineiros, por longas permanências no subsolo em contacto com poeira de grãos siliciosos.

A vida dita moderna dos nossos dias, porém, como fruto da industrialização maciça, vem acarretando consigo novos tipos de doenças. Refiro-me a toda a panóplia de hábitos e atitudes doentias que preocupa as organizações de trabalho e que se traduzem em consumos excessivos de tabaco, álcool, café, remédios, sedativos e outras drogas, sem falar na já chamada doença do século, derivada de outros abusos (ou não usos preventivos), a sida.

E que dizer do “stress” profissional que acompanha, com carácter de permanência, a maioria dos trabalhadores, gestores e empresários, não poupando mesmo os políticos no seu trabalho quotidiano?

É pois urgente repensarem-se os conceitos de Saúde e Segurança no Trabalho, face às novas situações de risco e acidente a que está sujeito quem trabalha, reflectindo assim sobre os significados de Saúde e Segurança, na sua globalidade.

Com efeito, sendo o homem uma realidade complexa como ficou dito, importa que se enfoque também a Segurança analisando-a sob os diversos ângulos.

Segurança física será pois tudo o que o homem necessita, ao longo da sua vida, para defender e proteger o seu corpo, a começar pela satisfação das suas necessidades fisiológicas essenciais e a terminar na defesa contra agentes e riscos exteriores.

A preocupação pela segurança física constitui o escalão mais baixo de satisfação das necessidades humanas, correspondendo ao nível mais elementar das necessidades de qualquer outro ser vivo.

Infelizmente, mesmo nos países ditos civilizados como o nosso, está-se ainda muito longe de serem alcançados níveis aceitáveis de segurança física para todos, em especial para os que trabalham “no duro”, como é, por exemplo, o trabalho na construção civil...

Segurança psicológica será aquela que interfere com a personalidade individual de cada pessoa e que tem que ver com os níveis de conhecimentos e os padrões culturais adquiridos. Trabalhador que não se sinta bem consigo mesmo, não pode executar trabalho seguro, nem pode inspirar confiança e segurança aos seus colegas de trabalho.

Dizem respeito a este nível de segurança factores tais como o desempenho, bom senso, inteligência, motivação, habilidade, estima, satisfação, sentido de pertença, ambição, auto-domínio, estabilidade emocional, realização pessoal, etc.

Finalmente, quando se fala de *segurança psicossocial* quer referir-se os sentimentos expressos por um grupo de cidadãos, ou mesmo de todos os residentes de um país, quanto às diversas situações de risco passíveis de os atingir, a que normalmente se contrapõe um sistema de segurança social.

Ao nível do mundo do trabalho, as diversas equipas envolvidas por este, necessitam em especial de um permanente estado de espírito colectivo coeso, que tem por base variáveis tais como o relacionamento interpessoal, a liderança, integração, cooperação, participação, solidariedade, sistemas de comunicação, cultura da empresa, etc.

A *psicossociologia das organizações*, como ciência social que estuda a dinâmica dos grupos, explica, melhor do que qualquer outra, e a título de mero exemplo, as diferenças de segurança psicossociológica que uma chefia imprime aos chefiados, conforme ela se exerça democrática ou autoritariamente.

As principais causas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais. Prevalência das causas humanas e, em especial, dos factores psicológicos e psicossociológicos.

Sempre que ocorre um acidente, seja ele de que espécie for (viação, aviação, trabalho, etc...), começa-se desde logo a prognosticar a causa do mesmo, alvitando uma imensidade de razões, as mais diversas que se possam imaginar...

Por norma, um acidente nunca tem origem em apenas uma causa, mas sim em diversas, as quais se vão acumulando, até que uma última precede o acto imediato que activa a situação factual do acidente.

É possível, no entanto, sistematizar as causas, o que não significa que elas não possam ser cumulativas nas situações de casos reais de acidentes.

Podemos pois dividir as causas dos acidentes, como já foi afluado atrás, em *causas humanas, materiais e fortuitas*.

As causas *humanas* assentam em acções perigosas criadas pelo homem, cuja origem pode residir em diversos factores tais como incapacidade física ou mental, falta de conhecimentos, experiência, motivação, incumprimento de normas, regras e modos operatórios, "stress" e desequilíbrios psicossociológicos, etc.

As causas *materiais* fundamentam-se em condições técnicas e físicas perigosas apresentadas pelo meio ambiente quer natural quer construído e ainda por defeitos dos equipamentos. São exemplo destas causas os defeitos de projecto, instalação, montagem ou conservação de máquinas, situações ambientais, climatéricas, etc.

As causas *fortuitas*, como o nome indica, são as mais raras, mas que por vezes constituem a causa única dos acidentes, para lá das causas humanas e técnicas. É o caso dos fenómenos atmosféricos e acções de animais que, com alguma frequência, actuam nas redes eléctricas de forma imprevista causando danos quer pessoais quer patrimoniais.

Assim, antes de se afirmar que este ou aquele acidente foi devido a esta ou àquela causa, haverá sempre que proceder a uma análise rigorosa de todo o processo organizativo do trabalho que envolveu o acidente. As conclusões dessa

análise, por norma são sempre diferentes das elaboradas pelo senso vulgar o qual se preocupa com o imediato, o que está à vista, muitas vezes com o que se diz, o boato, o rumor, quando não com a chacota e a calúnia...

É frequente atribuir ao acidentado a culpa total pelo acidente acontecido, sobretudo quando ele é fatal, logo sem hipótese sequer de se poder defender. São poucas as hierarquias, por exemplo, que, em caso de acidente com um seu operário, procedem ao exame da forma como o trabalho estava planeado, programado, acompanhado, orientado e executado no local e tempo do acidente?

Da experiência vivida na minha vida profissional, posso mesmo concluir que, na grande maioria dos casos, o acidentado não é mais, na maioria das vezes, que a vítima de todo um sistema de trabalho (des)organizado, em que a “culpa” poderia ser distribuída em função das responsabilidades apuradas com rigor, por técnicos independentes e não envolvidos no processo de trabalho gerador do acidente.

Em resumo: Como se aprende na disciplina de Filosofia, é necessário procurarem-se sempre as causas das causas, ou seja, as causas primeiras, seguintes e últimas dos acidentes.

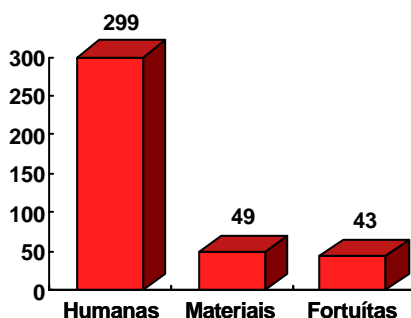
A tipificação dos acidentes segundo as causas (humanas, materiais e fortuitas), tem demonstrado sobejamente que *a principal causa é o factor humano*.

Nos anos 1982 a 1994 da minha vida profissional, na qualidade, entre outras funções, de assessor da Comissão de Segurança da unidade organizativa da Empresa em que estive integrado, na EDP, tive a oportunidade de acompanhar e analisar o total de 391 acidentes, dos quais 5 resultaram em morte e 272 em baixa médica, num universo médio anual de 500 trabalhadores com actividade de distribuição de energia eléctrica.

Ao nível das empresas, o Factor Humano é condicionado pelo meio-ambiente interno, influenciando e afectando os comportamentos dos indivíduos considerados isoladamente e em grupo. Os condicionamentos e influências provêm de várias fontes, designadamente através do *meio-ambiente físico* (material / técnico), do *meio-ambiente psicológico* (humano / estados dos indivíduos) e do *meio-ambiente social* (relações interpessoais e sociais).

Diversos estudos demonstraram que muitos acidentes e incidentes são atribuíveis a estes condicionamentos, separadamente, ou, na maior parte das vezes, cumulados.

O gráfico da distribuição dos acidentes durante aquele período, no referente às causas, foi como segue:



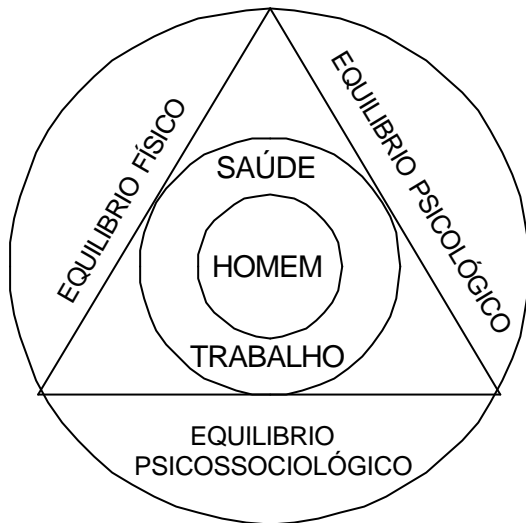
A principal causa dos acidentes de trabalho é o Factor Humano.

Sendo importante a prevenção e protecção contra as ameaças que afectam o sistema corporal (físico), há que não esquecer as que, permanentemente, também agridem o sistema afectivo (psicológico) e o sistema sócio-afectivo (psicossociológico), dos que trabalham.

O trabalho requer um estado de *equilíbrio completo*, sendo certo que qualquer desequilíbrio, de qualquer sistema, pode gerar situações propícias a

doenças / acidentes. O desequilíbrio total será o acidente mortal ou a doença profissional incurável, em que não há regresso ou cura.

Em esquema, poderemos simbolizar como se segue:

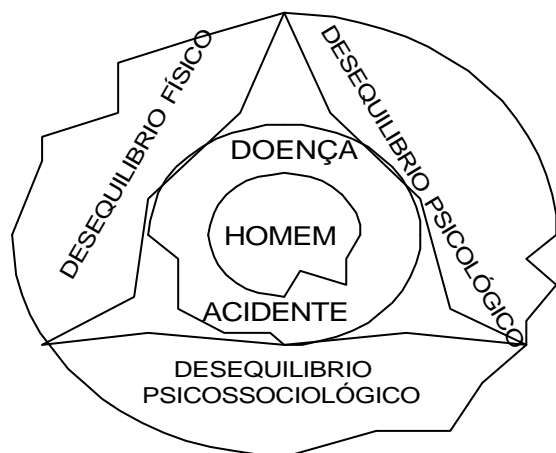


A Saúde (e a Segurança) do Homem, no trabalho, requer um estado de equilíbrio completo.

Keith Denton (ver Bibliografia citada no final), ao elaborar a “árvore das causas dos acidentes” no trabalho, demonstrou que *os actos imprudentes e as condições inseguras* são as causas primárias dos acidentes. Para estas causas concorrem *factores psicológicos ambientais e características psicológicas dos trabalhadores* por um lado, e por outro, *características físicas dos trabalhadores e factores físicos ambientais*.

Da árvore de Denton conclui-se que os desequilíbrios das “características psicológicas dos trabalhadores” (factores psicológicos) e dos “factores psicológicos ambientais” (factores psicossociológicos que têm que ver com o ambiente social e as relações interpessoais), contribuem em mais de 50% para as causas dos acidentes de trabalho.

A estruturação da “árvore” de Denton é clara quanto à prevalência dos factores psicológicos e psicossociológicos sobre os restantes, quanto à génese das causas dos acidentes.



O desequilíbrio de qualquer nível (físico, psicológico ou psicossociológico) da Saúde e da Segurança do Homem no trabalho, pode gerar doenças/acidentes.

Numa empresa com elevados níveis de dotação de meios materiais, incluindo equipamentos individuais e colectivos de segurança, sou levado a concluir, da experiência que fica relatada, que não são, na sua essência, nem a falta de prevenção e protecção da saúde e segurança físicas que mais contribuem para as taxas de incidência, frequência e, especialmente, para a gravidade dos acidentes.

Por outro lado, o conhecimento do perfil psicológico dos acidentados, bem como do perfil psicossociológico das equipas que envolveram os mesmos, permite-me confirmar a validade da “árvore” de Denton atrás referida, ou seja, que a *gênese* da maioria das *causas humanas* dos acidentes reside em desequilíbrios ou conflitos psicológicos e/ou psicossociológicos, originados no interior e/ou no exterior do trabalho.

A Organização Mundial de Saúde, atenta como lhe compete a questões desta natureza, publicou em 1988 um livro cujo título “*Os Factores Psicossociais no meio do Trabalho e as suas relações com a Saúde*”, não deixa também margens para dúvidas nesta matéria. Neste tratado, o “Stress” originado nas relações laborais é especialmente versado como causa primeira dos desequilíbrios mencionados acima, recomendando-se vivamente a sua leitura.

Trabalhos com risco e a questão da “desconcentração”

Como já atrás ficou dito, o Homem é um ser complexo, biopsicossociológico. A sua segurança total resulta do equilíbrio entre os diversos aspectos biológicos, psicológicos e psicossociológicos que o compõem. Assim, não resultará na totalidade a preocupação apenas pela segurança física de quem trabalha, por mais equipamentos com que se proteja o corpo. O desequilíbrio mental e psicológico provocado, por exemplo, pelo abuso do álcool, ou por uma situação de “stress” originada num conflito interpessoal familiar, por mais que não se queira, é facilmente transportado para o trabalho, podendo contribuir, decididamente, para um acidente fatal, em função do risco da tarefa desempenhada.

Num Trabalho de Fim de Curso de que fui o Coordenador, levado a cabo em 1996 por um finalista do Curso de Sociologia da Universidade de Évora, e que versou “**O Stress Profissional- Contributos para a prevenção de acidentes no Sector Eléctrico**”, foi questionado um universo de 100 electricistas do Centro de Distribuição Setúbal da SLE, do Grupo EDP. Entre outras questões sobre as causas dos acidentes, no caso de terem já sofrido algum, 87,5% dos acidentados responderam à seguinte questão: “*Se a causa atribuída foi humana, qual foi em seu entender o motivo da falha?*”. Da análise detalhada que foi feita às respostas concluiu-se que a percentagem referida é a percentagem de acidentes ocorridos no seio da amostra que tiveram como causa falhas humanas (os que não responderam, 12,5% apenas, poderão não ter compreendido a questão...); 42,86% dos acidentados referiram a “*distracção*” como causa da sua falha; 25% referiu “*a não percepção do perigo*”; 12,5% referiu-se a “*desleixo*”; 6,25% adiantou “*cansaço*”; 6,25% considerou o “*nervosismo*” como causa da sua falha. As categorias “*desconhecimento de alguma regra de segurança*”, “*falta de conhecimento técnico*”, “*falta de tempo*” e “*receio*” não foram apontadas como causas de acidente por nenhum dos acidentados.

A análise das respostas prosseguia no estudo referido: Os dados conseguidos com esta questão revelam uma realidade que não é desconhecida, que está no cerne de toda a investigação que se tem levado a cabo e que se torna bem patente: *as falhas humanas estão na origem da maior parte dos acidentes.*

As *causas das falhas* é que são mais difíceis de discernir. Como atrás ficou claro, a investigação directa na fonte, ou seja, perguntar a quem sofreu o acidente revelou que, das várias categorias cuidadosamente escolhidas, aquela que teve

maior frequência de respostas foi a “*distracção*”. De onde virá este mal?!...Perguntava-se o aluno, autor do trabalho a que se faz referência.

As perguntas e tentativas de respostas continuavam: “Rotina? Desinteresse? “Stress”? Não cabe a este estudo introdutório concluir sobre este assunto. No entanto podemos peremptoriamente afirmar que é a “*distracção*”, a causa que os intervenientes directos nos acidentes encontram para explicar as suas falhas.”

E adiantava, já quase a rematar a análise sobre a questão: “Seguidamente temos a “*não percepção do perigo*”; o “*desleixo*” é apontado como terceira causa. Em todas estas causas encontramos um denominador comum, a “*desconcentração*”.

Aqui, chamo a atenção para o que fica dito quanto às *causas das causas*, a saber, as causas da “*desconcentração*”...

O trabalho em equipa. Os problemas de comunicação

Não raro acontecem acidentes em que os ferimentos e mesmo a morte se estendem por todo ou parte do grupo de trabalho, por vezes sem se encontrar a explicação e causa final que terá determinado tal situação. Estou a recordar-me dos sete operários que, ao serviço de um empreiteiro, se despenharam por uma das chaminés da Central Térmica de Setúbal em 1994, vindo todos a falecer, tragicamente...

Esquecem-se quase sempre as análises de dinâmica de grupo onde se encontra muitas vezes a explicação para as derrotas e vitórias das equipas, como é o caso da equipas de “trabalho” do futebol.

Estudos sociométricos e de relacionamento interpessoal deveriam ser feitos sempre que o trabalho envolve equipas, com vista a gerar-se um clima de equilíbrio psicossocial, a começar pelo sistema de comunicação interno ao grupo. Hoje em dia, o avanço de áreas como a análise transaccional e a neuro-linguística, permite o estudo de variáveis envolventes nos grupos laborais, por modo a dissecar e afastar efeitos maléficos à produtividade e à falta de saúde e segurança nesses mesmos grupos.

Sendo o homem, por natureza, um ser social (e não egoísta, como outros afirmam), é pela *comunicação* que ele manifesta a sua sociabilidade, conseguindo através da mesma *colocar coisas em comum*. Sempre que, no trabalho com risco, a equipa não consegue comunicar, ou não comunica como o deveria fazer, por incompreensão, ignorância ou conflitualidade, o disfuncionamento nos métodos e processos operatórios acontece, o perigo espreita e o acidente surge.

O Trabalho é essencialmente um processo Humano, independentemente das mais ou menos complexas técnicas e tecnologias de que se reveste. “Os computadores são estúpidos, já que só nos dão respostas”, afirmou um dia Pablo Picasso. Daqui decorre que, para lá dos conhecimentos de natureza técnica aplicáveis a cada trabalho, são necessários também, sobretudo, de natureza humanística, colocando assim o Homem acima da Técnica.

Teorias e conceitos que ficam por explicar

É óbvio que uma “comunicação” para um Congresso não pode conter toda a problemática de um tema como o presente.

Ficam assim por expor e tentar explicar diversos capítulos e/ou palavras-chave. Daí que se enunciem alguns/algumas que não é possível, por manifesta falta de espaço, desenvolver.

Assim: Condições de Trabalho e Prevenção e Segurança, Medicina do Trabalho e Saúde Ocupacional, Riscos Laborais, Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, Segurança Social e Companhias de Seguros, Prevenção,

Saúde Social, Higiene no Trabalho, Segurança integrada, activa e passiva, Segurança total, Frequência, gravidade e incidência dos acidentes, Acidentes brancos (incidentes), Necessidade de motivação para a segurança, Prevenção da Saúde e Segurança colectivas, Prevenção dos grandes riscos colectivos, Ergonomia, “design” e engenharia dos equipamentos de segurança, Estruturas responsáveis pela Saúde e Segurança no Trabalho em Portugal, Estruturas de difusão e promoção da Saúde e Segurança nos locais de trabalho, Organização dos Serviços de Prevenção da Saúde e Segurança nas empresas, etc... .

PARTE II - As Práticas

Introdução

Muitas vezes, ao longo da nossa vida, somos interpelados por pessoas, pretensiosamente sabedora, a propósito de qualquer discussão, afirmando categoricamente, quando as provas se tornam insofismáveis e evidentes, que “...isso é na teoria... na prática é diferente...”

Nesta IIª Parte assiste-me a ideia de relatar, tão só, algumas das “práticas” que, ao longo da minha vida, ou achei já concretizadas ou ajudei de alguma forma a concretizar, no âmbito da minha actividade profissional e que me parece de relevar, na certeza de que, esta e/ou aquela, podem vir a ser úteis como aplicações concretas, neste ou naquele caso, ou situação específica. No final, procederei ao elenco sumário de outras, cuja descrição não cabe no âmbito desta comunicação.

Se os colegas Congressistas tirarem partido de alguma delas, para *ajudar a tornar o mundo, em particular o mundo do trabalho, um pouco melhor do que quando o encontraram*, dar-me-ei por satisfeito.

A Implementação de um serviço de Prevenção e Segurança

Quando se pretende implementar uma acção, seja ela de que natureza for, há passos que, a não serem dados primeiro que todos os restantes, podem contribuir para que todo um edifício seja edificado em cima da areia.

Também aqui a engenharia nos pode fornecer pistas. Nenhum engenheiro começa a construir um prédio sem efectuar o estudo do local onde se vai edificar. A partir daqui procede à elaboração do projecto, tendo em conta as características do terreno, as necessidades do utilizador, etc.

Qualquer projecto de implementação de um Serviço de Prevenção e Segurança numa empresa terá que ter em consideração determinados factores, que vão pesar para o seu êxito, não sendo legítimo avançar sem efectuar o diagnóstico da situação e possuir os dados indispensáveis (características do universo destinatário, meios humanos e técnicos disponíveis, definição clara do risco principal e seus satélites, etc.).

O bom senso deve ser a palavra de ordem para cada caso. Há no entanto regras básicas que convém ter em conta. Assim:

- Nunca se deve falar sobre Saúde e Segurança aos trabalhadores de uma empresa, se não estão criadas condições propícias e dignas de trabalho. Que importa falar sobre a obrigatoriedade do uso do capacete, se os acidentes atingem normalmente as mãos e a entidade patronal se recusa a fornecer luvas apropriadas para que tal não aconteça?!...;
- É impossível mentalizar um determinado sector de actividade de uma fábrica para a prevenção de acidentes; a sensibilização e a cultura da segurança ou é universal em toda a empresa ou, sendo sectorial, não terá êxito duradouro;

- Antes de se *falar* de Saúde e Segurança deve, primeiro, *dotar* com o equipamento necessário todos os trabalhadores, a começar pelos que exercem funções com maior risco. Enquanto as necessidades básicas, designadamente as de segurança física e corporal, não estiverem satisfeitas, é vão falar-se de outros níveis de segurança, de qualidade de vida, etc.;
- A sensibilização para as questões de prevenção e segurança deve começar pelas administrações e hierarquias, sem o que não haverá sucesso;
- Falar de saúde e segurança é falar de qualidade de vida no trabalho. Por isso, convém lembrar que, quanto maiores forem os níveis de saúde e segurança no trabalho, maior será o grau de produtividade de uma empresa;
- Sempre que houver riscos colectivos, dizendo respeito quer a equipas quer a indivíduos com idêntica necessidade de protecção, devem ser fornecidos os respectivos equipamentos de protecção e uso colectivo;
- As instalações devem ser sinalizadas, sempre que necessário, com os respectivos sinais de segurança; se tiver um cão “mau”, é bom que se coloque, à entrada, a tabuleta “o cão morde..., morde muito!...” ...;
- Antes de comprar equipamentos de segurança, faça participar os interessados na sua escolha. Entre dois capacetes com pouca diferença de custo, (às vezes para menos...), os trabalhadores sempre poderão ter preferência por um e sentirem a obrigação de o usar;
- Responsabilize os trabalhadores pela conservação dos equipamentos de segurança que lhes estão distribuídos. A legislação em vigor impõe deveres e não apenas direitos;
- Não permita a utilização de ferramentas de trabalho e equipamentos de segurança, propriedade dos trabalhadores. Normalmente não estão homologados, não integrando assim a qualidade necessária;
- Não fale muito em segurança, comece desde logo a praticá-la. Aqui, vale mais um exemplo que mil palavras...

Estrutura de um Serviço de Saúde e Segurança no Trabalho

Esta é uma questão que deverá ser dirimida em função da dimensão das empresas, quer quanto aos riscos emergentes das suas actividades quer em função do número de trabalhadores ao seu serviço.

Poderá parecer ridículo, por exemplo, que uma empresa, cujo negócio é a venda de “segurança” necessite, como qualquer outra, de ter os seus próprios serviços de Prevenção da Saúde e Segurança no Trabalho...

Ou ainda: Porque razão deverão os Hospitais, como empresas que têm como fim “vender” saúde, ter os seus próprios serviços de Prevenção da Saúde e Segurança?...

A verdade é que todos precisamos de nos sentir sãos e seguros no trabalho, independentemente dos objectivos e da dimensão da empresa, ou do número de colegas de trabalho.

Penso que não será difícil encontrarem-se soluções adequadas a cada caso, no âmbito da legislação actual, para todo o tipo de empresas, incluindo as pequenas e mesmo as empresas familiares. O IDICT, na qualidade de Instituição vocacionada para o efeito, deveria ser o mediador e executor da certificação de que as empresas cumpriam as condições de saúde e segurança no trabalho legalmente estabelecidas, a partir do acto da sua criação.

Em função da qualidade e dos graus de riscos profissionais e do número de trabalhadores envolvidos, a organização dos Serviços de Prevenção da Saúde

e Segurança no Trabalho deverá ter em consideração a existência de Comissões, Subcomissões, Núcleos e Células de Prevenção da Saúde e Segurança, envolvendo nestas estruturas, sempre que possível, para lá das Chefias, os representantes dos trabalhadores e assessores especializados (um técnico de engenharia do produto ou serviço que se vende, presta ou manipula), com carácter de permanência, ou não.

Assumindo a Saúde e a Segurança aspectos multifacetados como ficou claro na 1ª Parte, para lá da necessidade do apoio dos peritos especializados para cada tipo específico de risco, haverá que contar também com alguns dos seguintes técnicos, nem que seja apenas com carácter de assessoria eventual ;

Sociólogo: Fará o diagnóstico inicial e periódico da situação global do “estado” da Saúde e da Segurança da empresa, propondo as soluções mais apropriadas para cada caso e situação concreta;

Psicólogo: Em ligação com o Médico e o Sociólogo, fará a avaliação da saúde mental dos trabalhadores individualmente considerados, intervindo na resolução dos problemas do foro psíquico individualizado;

Ergonomista: Este especialista procederá ao estudo da relação entre as pessoas e os seus postos de trabalho, avaliando a necessidade de adaptar o equipamento em uso, compatibilizando-o com as características físicas e psicológicas. São as máquinas, os espaços, o meio ambiente, etc. que devem ser adaptados aos homens e não o inverso.

Médico: Procederá aos exames do foro da sua acção por forma que as capacidades do homem sejam adequadas às suas funções e ao fim da organização;

Psicossociólogo: É o especialista indicado para, sempre que o clima social da empresa se deteriora, proceder à análise das causas e propor as soluções adequadas, (r)estabelecendo relações interpessoais baseadas na competência e confiança, indispensáveis para a existência de níveis desejáveis de saúde e segurança no trabalho.

Técnicos auxiliares: Para coadjuvar os técnicos acima referidos, é normalmente necessária a colaboração de outros meios humanos, com formação diversificada, que poderá ser de nível intermédio. É o caso dos *profissionais de enfermagem e de prevenção e segurança entre outros*, os quais, devidamente enquadrados, prestam serviços relevantes na área da Saúde e Segurança no Trabalho.

A descrição e enunciado dos especialistas citados tem apenas como objectivo alertar para a sua existência e importância na ajuda que podem prestar para a solução de muitos problemas que se colocam no mundo do trabalho e não para a necessidade de todas as empresas os admitirem nos seus quadros, o que, é óbvio, seria incompreensível e insuportável para muitas.

Prevenção do alcoolismo

Muitos acidentes de trabalho, em Portugal, sucedem em situações em que o álcool influencia o comportamento dos trabalhadores, sobretudo em determinadas actividades mais penosas. Veja-se o exemplo da construção civil onde as quedas, entalamentos e mesmo soterramentos, sucedem diariamente.

Em muitos pontos do País é mesmo costume, ainda, findo o trabalho grosso da construção de uma obra, principalmente tratando-se de habitação, colocar no topo mais elevado da mesma, um garrafão vazio, sinal de que o dono da obra terá que pagar a “molhadura”, a saber, vinho para todo o pessoal que trabalhou na sua edificação...

Porém, se a questão se traduzisse nesta praxe, apenas no fim da obra, o perigo poderia não ser grave. A verdade, porém, é que, muitos trabalhadores, bebem diariamente em excesso, pois estão convencidos de que “o álcool dá força...”.

Medidas preventivas contra o *abuso* do álcool nas empresas, adicionadas a uma campanha informativa correcta sobre os malefícios da bebida em excesso, com consequências na saúde, na família, na condução, no trabalho e na sociedade em geral, traduzem-se, a breve prazo, em benefícios não contabilizáveis para os interessados e para as empresas.

A acção do médico e, se necessário, de mais algum especialista da área das Ciências Sociais (Psicólogo, Sociólogo, Psicossociólogo, Assistente Social, etc.), são indispensáveis para o entrosamento das acções necessárias e apoio dos trabalhadores doentes alcoólicos, já que haverá sempre alguns que necessitarão de tratamento, quer físico quer psíquico e social.

É absolutamente necessário que campanhas desta natureza sejam planeadas com rigor, e executadas com a seriedade que se impõe, contando com as resistências à mudança e à cultura passada de mitos e falsas virtudes do álcool de que “*beber...é dar de comer a um milhão de portugueses...*”, que “*o álcool aquece, abre o apetite, dá força, é digestivo, mata a sede, é bom para o coração*”, etc.

A minha experiência, das “campanhas” levadas a cabo na empresa em que prestei serviço, foi gratificante, estando agora a ser colhidos os frutos de uma acção persistente e aturada contra ventos e marés...

A “luta” foi dura, mas valeu a pena, tendo o investimento nas “batalhas” travadas sido imensamente compensado, apesar de se saber que a “guerra” não seria ganha...

Prevenção Rodoviária/ Condução defensiva

Estas acções são essencialmente dirigidas a Empresas cuja frota automóvel atinge algum significado, como é o caso das empresas de electricidade, comunicações, transporte, etc.

Hoje em dia, o automóvel e os restantes meios de locomoção fazem parte dos postos de trabalho, como ferramentas indispensáveis para o exercício de qualquer função.

Há pois que ter em conta este novo dado nas relações laborais e tomar medidas adequadas.

O “problema”, por norma, surge quando já não é possível, mais, ignorar o estado em que a frota e os condutores se encontram, causado por sucessivos acidentes pessoais e patrimoniais.

Importa, mais uma vez, prevenir em vez de remediar. Naturalmente que as Companhias de Seguros agradecem qualquer “coisinha”...que se faça nesse sentido...

Uma campanha dirigida sobre os modos de procedimento em condução defensiva é já um nível que permite aos condutores não só não “bater” como conseguir evitar que lhes “batam”.

O acto de conduzir máquinas é um acto complexo, constituindo, também nas empresas não dedicadas apenas à actividade de Transportes, uma tarefa que requer condições específicas já que, tratando-se habitualmente de *trabalhadores não motoristas profissionais*, mas que conduzem viaturas de serviço, para lá da actividade principal, como é, por exemplo, o caso dos electricistas na EDP, constitui uma sobrecarga que deverá ser tida devidamente em conta.

O trabalho de conduzir, só por si é, desde logo, um trabalho especial, pois requer-se ao condutor um estado de concentração sobre a sua pessoa, sobre a máquina que é também complexa, sobre a natureza e as suas condições, sobre os outros condutores e ainda sobre as outras máquinas.

De notar que são ainda exigidos conhecimentos diversos de natureza técnica (das máquinas) e legal (códigos), além dos éticos e morais.

A condução defensiva consistirá, basicamente, na confiança das nossas capacidades através da aplicação de técnicas e conhecimentos científicos adquiridos no dia a dia, e na “desconfiança” das capacidades dos outros condutores, das outras máquinas que circulam nossa volta e das condições concretas da natureza, com fundamento nos perigos que objectivamente e permanentemente nos espreitam.

Sempre que houver dúvidas sobre esta matéria, recomenda-se o recurso à sapiente e experiente PRP (Prevenção Rodoviária Portuguesa), que, por certo, não deixará de fornecer os melhores meios e conselhos.

Algumas recomendações de ordem genérica para a prevenção de acidentes rodoviários nas empresas:

- Não credenciar *trabalhadores não motoristas profissionais* para conduzir viaturas sem serem submetidos a exames médico e psicológico, específicos para o efeito. Poder-se-ão evitar dissabores graves...;
- Submeta aos mesmos exames os condutores acidentados. A nossa saúde não é de ferro!...;
- Suspenda ou retire a autorização de conduzir ao condutor que tenha frequentes acidentes;
- Introduza a prática da medição voluntária da alcoolémia, em termos sensatos, informadores, educativos e sensibilizadores. Muitos trabalhadores não fazem ideia das quantidades de álcool que contêm as bebidas que ingerem habitualmente, das que podem levar à doença do alcoolismo e das consequências e efeitos na condução e no trabalho;
- Reuna os representantes dos trabalhadores e explique-lhes porque decidiu proibir a venda de bebidas alcoólicas, em todos os bares da empresa;
- Organize uma campanha teórico-prática de Condução Defensiva, que vise corrigir hábitos errados adquiridos e aumentar conhecimentos defensivos;
- Ouça os representantes dos trabalhadores que conduzem viaturas e acorde com eles um Concurso de Segurança Rodoviária, com prémios atractivos, na base de critérios justos, aprovados por aqueles representantes;
- Proceda a auditorias frequentes (trimestrais v.g.), às viaturas da sua Empresa.

Prevenção do “Stress” no Trabalho

Uma das mais graves doenças do nosso século é aquela que se pode chamar “*stressismo*”, no sentido negativo da palavra “stress”, ou seja, “*distress*”, já que o “*bom stress*” é conhecido como “*eustress*” pelos especialistas.

A vida dita moderna dos últimos 50 anos entrou em regime de aceleração a todos os níveis. A grande maioria dos homens não consegue acompanhar o ritmo de velocidade introduzido nos mais diversos domínios da vida humana. Veja-se, por exemplo, o que está a passar-se no mundo da “informação”, globalizada, com sistemas computadorizados que percorrem velocidades incríveis e inconcebíveis ainda há poucos anos, e que levou já alguns cientistas sociais a apelidar o actual estádio da humanidade como “sociedade de informação”...

A “turbulência” que hoje se vive nas sociedades em geral não pode, como é natural, deixar de se reflectir no mundo trabalho, com todas as consequências que se possam imaginar. E nem os quadros de topo, a começar pelos que ocupam lugares de responsabilidade máxima, são poupados a esta onda.

Nas actividades de risco, a *desconcentração* no acto de operar um sistema, por norma, é fatal, não perdoando a quem deveria estar concentrado, como ficou demonstrado na 1ª Parte.

Qualquer campanha “anti-stress”, a levar a termo numa empresa, deverá ser cuidadosamente preparada, “não se vire o pobre contra a esmola...”. Antes de mais, deverão ser analisadas, rigorosamente, as causas (endógenas e exógenas), e só depois se poderá avançar para o *combate*, a começar pela formação sobre “como lidar com o stress”.

Quantas vezes se conclui que os factores de “distress”, numa empresa, são puramente de origem interna, como resultado, por exemplo, de uma não gestão das competências dos seus Recursos Humanos, o mesmo se dizendo dos acidentes de trabalho, fundamentados na (des)organização do processo produtivo!...

Organização e Métodos de Trabalho, precisam-se

Está sobejamente provado que muitos acidentes são causados por falta de qualidade na definição dos procedimentos a seguir na execução das actividades e tarefas inerentes ao trabalho a desenvolver.

Nas empresas onde o trabalho avança sem normalização, de forma puramente empírica, as ocasiões de acontecimento de acidentes são uma constante.

Cada posto de trabalho, sobremaneira nas empresas industriais, deve pois estar devidamente organizado, com métodos de trabalho e especificações perfeitamente definidas, por forma que não haja dúvidas nos procedimentos a seguir, ao serem executadas as tarefas inerentes ao mesmo.

Conclui-se muitas vezes, grosseiramente, que este ou aquele acidente se ficou a dever a *causas humanas* (imputadas ao acidentado), sendo certo, porém, que não foi analisado o método que estava estabelecido na tarefa de que resultou o acidente. A conclusão, infelizmente, é quase sempre outra: nem havia sequer ficha de posto de trabalho, nem tão pouco ficha de tarefa. O acidentado executava, conforme instruções verbais que lhe haviam sido transmitidas, ou que ele próprio havia idealizado, um conjunto de operações de uma determinada tarefa em que o acidente teve lugar. Bastou um simples esquecimento, lapso ou estado de tensão, para que o processo fosse alterado e a sequência das operações não seguisse o seu ritmo normal, e o acidente surgisse.

Nas empresas de electricidade acontecem, por vezes, acidentes eléctricos quando os operadores não dão cumprimento, sequencial, às cinco famosas *regras de ouro* para poderem desenvolver as suas tarefas em segurança, a saber: *cortar, bloquear, verificar, ligar à terra e delimitar*. A conclusão, em geral, é a de que não foi seguido o método de trabalho indicado...

Costuma dizer-se que “errar é humano...”. Porém, quando se trata de um erro no trabalho, pelas consequências que este pode acarretar, podemos antes dizer que, errar, neste caso, é desumano.

Um acidente na actividade laboral, analisado até às últimas causas, na maioria das vezes, é explicado por uma cadeia sucessiva de erros acumulados, nem sempre todos atribuíveis ao acidentado, funcionando, muitas vezes, a (des)organização do trabalho, como um baralho de cartas, em que a última acciona o mecanismo do acidente, como já atrás foi afirmado.

A Regra dos seis “W” ou “Think first” (Pensar primeiro)

Uma mnemónica, embora expedita, simplificada e primária, para se trabalhar com organização, método e segurança, é o recurso, antes de iniciar

qualquer trabalho, às cinco palavras inglesas que iniciam pela letra “W” e uma última, a sexta, que termina também em “W”:

What=O quê, ou seja, o que se vai fazer, correspondente ao objecto do trabalho;

Who=Quem é que vai fazer o quê? Trata-se de saber quem vai fazer o trabalho, se individualmente ou em equipa...;

Why=Porquê se vai fazer este e não outro trabalho;

Where=Onde se vai fazer o trabalho, ou seja, a circunstância de lugar;

When=Quando se vai fazer o trabalho, a saber, a circunstância de tempo;

How=Como se vai fazer o trabalho, devendo aqui dar-se resposta para as formas de organização, métodos e processos, sem esquecer a integração da segurança, já que esta exclui a *não qualidade* como o trabalho é realizado.

A regra consiste em proceder ao “check-in”, antes de iniciar qualquer trabalho, pensando sumariamente nas respostas a dar àquelas seis perguntas, pois caso se não saiba responder, instintivamente quase, a qualquer delas, em especial à última, então é preferível não iniciar o trabalho e recomeçar de novo.

O Papel das Chefias

Há por vezes a ideia errada de se pensar que os Serviços de Prevenção e Segurança e os Serviços Médicos é que são os responsáveis pela segurança e saúde de todos e cada um dos trabalhadores.

As mentalidades estão a mudar, felizmente. Cada vez mais os gestores das Empresas chamam à responsabilidade as Chefias dos trabalhadores que se accidentam e que se ausentam do trabalho com baixa por doença.

O papel das Chefias, a todos os níveis, é determinante em matéria de segurança e saúde no trabalho. Com efeito, as funções de Chefia devem traduzir-se, para lá do controlo do objectivo dos postos de trabalho, na produção de bens e/ou serviços, em preocupações de coordenação, orientação, apoio e estudo das necessidades de segurança e saúde de cada trabalhador e dos grupos de trabalhadores a seu cargo, necessidades de segurança física, psicológica e psicossociológica.

Só com o esforço e o assumir de responsabilidades por parte de todos, em especial das Chefias, poderá fundar-se um clima laboral sustentadamente sadio e seguro, propiciador de bem-estar e correspondentes efeitos multiplicadores de produtividade numa empresa. A *gestão* correcta das *competências* deve co-responsabilizar as hierarquias na gestão dos Recursos Humanos das empresas, a começar pela área da Prevenção e Segurança.

Informação, consulta e participação dos trabalhadores

Não é possível atingir resultados satisfatórios em Saúde e Segurança no Trabalho se os principais protagonistas na matéria não forem envolvidos.

Tudo o que se possa fazer com vista a este objectivo deverá ser pois tido como um investimento útil e de valor acrescentado para as empresas.

Entre outras, salientam-se algumas acções que podem conduzir a este desiderato:

- Acções diferenciadas de informação, sensibilização e formação sobre riscos próprios da actividade desenvolvida pela empresa;
- Criação de comissões de saúde e segurança em que participem representantes indicados pelos trabalhadores;

- Acções específicas e genéricas sobre matérias comuns a todas as Empresas, tais como defesa do ambiente, qualidade, nutrição, estilos de vida saudáveis proporcionando a prática de actividades desportivas, recreativas, culturais e sociais;
- A difusão de mensagens curtas nos boletins de vencimento, bem como em cartazes, autocolantes, tarjetas, etc. Tudo o que for possível fazer para que a participação na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores seja um facto, deve ser acolhido e posto em prática.

Outras práticas possíveis

Como refiro no início da IIª Parte, ficam também aqui por descrever, dado o âmbito e o espaço desta comunicação, toda uma série de outras práticas possíveis e desejáveis de executar, as quais constam no livro que fica citado acima e nas “Referências Bibliográficas e Documentais” que constam no final desta mesma comunicação e para o qual remeto os Congressistas interessados, não me inibindo de enunciar algumas delas.

Assim: Acolhimento dos trabalhadores, exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais, auditorias directas e cruzadas, visitas a instalações, postos de trabalho e equipas em execução, acções diversas sobre saúde e higiene alimentar, socorrismo, combate a incêndios, prevenção de toxicodependências, exames de rastreio, reconversões profissionais, acompanhamento dos acidentados, etc. .

NOTA FINAL

Todos se recordam ainda, com certeza, do alarido que se fez em 1992, ao ser comemorado, na União Europeia, o Ano Europeu da Segurança, Saúde e Higiene no Local de Trabalho. Em Portugal viveu-se um autêntico “frenesi”, com alguma “euforia e folclore” à mistura, traduzido num multiplicar de iniciativas a todos os níveis...

Passados que são quase dez anos, pressente-se que novo “alarido” se vai fazer ecoar pela Europa fora, relativamente ao tema em apreço...

O “Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas”, editado pelo IDICT em Outubro de 1999, aí está, para ser lido e relido...

Mais uma “Semana Europeia de Saúde e Segurança no Trabalho” foi anunciada no CCB, em 11 de Fevereiro passado...e que irá decorrer, lá para Outubro, p. f. .

Não restam, pois, dúvidas, que a *questão da Saúde e da Segurança no Trabalho é um facto sociológico incontornável*. São as organizações internacionais de trabalho, a começar pela OIT, passando pelos organismos especializados da União Europeia e acabando nos Governos nacionais, organizações empresariais e sindicais, a tomar iniciativas, incluindo legislativas, com vista a debelar o “flagelo” dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Os trabalhadores, representados nas suas organizações de classe, e nas comissões de segurança, sistematicamente apelam e exigem melhorias nas condições de trabalho, saúde, higiene e segurança. A verdade, porém, é que as acções não acompanham as preocupações e assim, todos os anos, as estatísticas continuam a demonstrar, à saciedade, os resultados contrários aos efeitos desejados: mortes, incapacidades, doenças e milhares de dias de improdutividade e ausências ao trabalho, por falta de Saúde e Segurança adequadas.

Não queria fechar esta comunicação sem deixar algumas palavras para quem esteve sempre presente no meu pensamento, ao longo dos meses em que,

pouco a pouco, fui alinhavando as palavras que ficam escritas, respigadas e cons(c)ertadas para esta comunicação, do livro que referi por diversas vezes, os trabalhadores do Grupo EDP, grupo de empresas a que pertenci até ao final de 1999, em especial os do Centro de Distribuição Setúbal e da SLE- Electricidade do Sul, S.A..A minha passagem à situação de “reforma *antecipada*”, (leia-se “forçada”, em “português suave”), não me inibe de expressar estas palavras, com que termino:

Foram eles, com as suas e minhas *teorias e práticas*, que me mobilizaram para a divulgação destes apontamentos e que, agora, deixo também à consideração, apreciação e benevolência dos Congressistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E DOCUMENTAIS

ALBUQUERQUE, AFONSO de-Stress. *Causas, Prevenção e Controlo*, Lisboa, Texto Editora, 1987.

BIT- *Les facteurs psychosociaux au travail (nature, incidences et prévention)*, nº 56 da Série Sécurité, Hygiène et Médecine du Travail, Genève, 1986.

CARDOSO, SALVADOR MASSANO- “*Estratégia e Política da Saúde Ocupacional em Portugal*”, Comunicação apresentada no III Congresso de Medicina do Trabalho, Póvoa de Varzim-Porto, Dezembro de 1994.

CARPENTIER, J.e CAZAMIAN P.- *Le Travail de nuit*, BIT, Genève, 1977.

DENTON, D. KEITH, *Seguridad Industrial*, Livros McGRAW-HILL, Edição Mexicana, 1985.

DIRECÇÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA- *Comissão das Comunidades Europeias*.

EDP - *Encontros de Medicina e Segurança no Trabalho*.

- *Relatórios anuais dos Departamentos de Prevenção e Segurança*.

- *Regulamentação interna sobre Prevenção e Segurança no Trabalho*.

- *Documentação diversa sobre Prevenção e Segurança*

ESTATÍSTICAS DO INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA- *Ministério do Emprego e da Segurança Social e Ministério da Justiça, Jornal “Expresso” de 94.10.22*.

FARIA, MÁRIO- “*O exercício da Medicina do Trabalho em Portugal- Problemas e tendências*”, Comunicação apresentada no III Congresso de Medicina do Trabalho, Póvoa de Varzim-Porto, Dezembro de 1994.

FAVERGE, JEAN-MARIE- *Psychosociologie des accidents du Travail*, PUF, 1967.

FERNANDES, VALENTE- *Saúde Ocupacional, Uma Nova Filosofia*, Revista EDP, 1985.

GALL, ANDRÉ LE- “*Psico-Sociologia das Empresas*”, Livraria Clássica Editora, 1965.

IDICT- *Serviços de Prevenção das Empresas*, Livro Verde, 1997

KEYSER, VERONIQUE DE- Conferência Plenária, sob o tema “*L’ Erreur humaine en anesthésie*”, III congresso de Medicina do Trabalho, Póvoa do Varzim- Porto, Dezembro de 1994.

LA ROSA, MICHELLE- Revista “*Organizações e Trabalho*” nº 9/10, Lisboa, APSIOT, 1993.

LÉPLAT, JACQUES E XAVIER CUNY- *“Introdução à Psicologia do Trabalho”*, Edição da Fundação Calouste Gulbenkian, 1983.

LEVI, LENNART- *Le Stress dans l'industrie (causes, effets et prévention)*. BIT , nº 51 da Série Sécurité, Hygiène et Médecine du Travail, Genève, 1984. Existe uma edição especial do IDICT, como “guia para as pequenas e médias empresas”, patrocinada pela Fundação Europeia Para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.

MASLOW, A. H.- *“Motivation and Personality”*, 2d. edition

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE- Genève, 1988, “ *Les Facteurs Psychosociaux en Milieu de Travail et leurs rapports à la Santé* “.

PEREIRA, JOÃO NUNO- *“O Stress Profissional- Contributos para a Prevenção de acidentes no Sector Eléctrico”*. Trabalho de Fim de Curso de Sociologia, da Universidade de Évora, 1996.

PINTO, JOSÉ MADUREIRA, *Contributo para uma análise dos acidentes de trabalho na Construção Civil*, Caderno de Ciências Sociais nº 15/16, Janeiro de 1986.

ROLO, JOÃO CARVALHO, *Sociologia da Saúde e da Segurança no Trabalho*, Edição da SLE - Electricidade do Sul, S.A., Gabinete de Comunicação, Rua Camilo Castelo Branco, 43, 1050-044 Lisboa, Março de 1999.

SOUSA, RUTE de - *O erro humano no quotidiano da actividade do Médico de trabalho*, III Congresso de Medicina do Trabalho, Porto, 1994.