



Maria Ligia Rangel-S  
Natália Ramos  
organizadoras

# COMUNICAÇÃO E SAÚDE

PERSPECTIVAS CONTEMPORÂNEAS





# **COMUNICAÇÃO E SAÚDE**

## **PERSPECTIVAS CONTEMPORÂNEAS**

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

Reitor

*João Carlos Salles Pires da Silva*

Vice-reitor

*Paulo Cesar Miguez de Oliveira*

Assessor do Reitor

*Paulo Costa Lima*



EDITORIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

Diretora

*Flávia Goulart Mota Garcia Rosa*

Conselho Editorial

*Alberto Brum Novaes*

*Angelo Szaniecki Perret Serpa*

*Caiuby Alves da Costa*

*Charbel Ninô El-Hani*

*Cleise Furtado Mendes*

*Evelina de Carvalho Sá Hoisel*

*José Teixeira Cavalcante Filho*

*Maria do Carmo Soares de Freitas*

*Maria Vidal de Negreiros Camargo*

**Maria Ligia Rangel-S  
Natália Ramos**

Organizadoras

# **COMUNICAÇÃO E SAÚDE**

## **PERSPECTIVAS CONTEMPORÂNEAS**

**SALVADOR  
EDUFBA  
2017**

2017, Autores.  
Direitos para esta edição cedidos à Edufba.  
Feito o Depósito Legal

Grafia atualizada conforme o Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa de 1990,  
em vigor no Brasil desde 2009.

Capa e Projeto Gráfico  
*Rodrigo Oyarzábal Schlabitz*

Revisão  
*Flávia Rosa*

Normalização  
*Susane Barros*

Imagen da capa  
*Freepik*

Sistema de Bibliotecas – UFBA

---

Comunicação e saúde : perspectivas contemporâneas / Maria Ligia Rangel-S;  
Natália Ramos (Org.).- Salvador: EDUFBA, 2017.  
433 p.

ISBN: 978-85-232-1625-2  
Inclui bibliografia

1. Comunicação na saúde pública. 2. Saúde pública - Brasil - Serviços de informação.  
I. Rangel-S, Maria Ligia. 2. Ramos, Natália.

CDD - 362.10981

---

Evandro Ramos dos Santos  
CRB-5/1205

Editora afiliada à



Editora da UFBA  
Rua Barão de Jeremoabo, s/n – Campus de Ondina  
40170-115 – Salvador – Bahia / Tel.: +55 71 3283-6164

# **Educação e comunicação na prevenção, segurança e saúde no trabalho**

Maria da Conceição Pereira Ramos  
Olívio Patrício

## **Introdução**

O crescimento e a diversificação de riscos na sociedade contemporânea tem solicitado cada vez mais a ação e a aplicação aos riscos profissionais na segurança e proteção da saúde. Promover a saúde e a segurança no local de trabalho implica informar todos os intervenientes sobre as ações com esse objetivo utilizando diversos canais de comunicação (tais como cartazes, painéis informativos, intranet, reuniões, etc.), assim como os diferentes tipos de formação.

A promoção da saúde e segurança no local de trabalho baseia-se numa cultura saudável que exige uma gestão adequada do risco. Pressupondo o risco a interação pessoa/trabalho, Cabral (2011, p. 94) define-o “[...] como a possibilidade de que um trabalhador sofra um dano provocado pelo trabalho. À noção de risco está sempre, também, associado o elemento de incerteza”. Por isso Thébaud-Mony (2010, p. 72), salienta “[...] que os riscos profissionais não sejam mais considerados como “perigos potenciais mais ou menos previsíveis” que importa prevenir, mas como uma dimensão intrínseca à actividade de trabalho cujo carácter inelutável se impõe aos que os sofrem”.

A formação e a informação têm uma importância fundamental na metodologia da prevenção e daí o relevo que lhes é dado na legislação e nos planos e estratégias nacionais e europeus, como veremos mais adiante.

## **Riscos profissionais novos e emergentes causados por inovações técnicas, mudanças sociais ou organizacionais no mundo do trabalho**

As transformações laborais das últimas décadas, incitadas pela evolução tecnológica e social, bem como pelos novos modelos de organização e gestão laborais e pela alteração da estrutura demográfica, modificaram a natureza do trabalho e o foro dos riscos e doenças profissionais, desencadeando novos desafios para a Saúde e Segurança no Trabalho (SST) e para certos grupos específicos de trabalhadores, mais velhos, mais jovens, migrantes, população com deficiência, mulheres, trabalhadores na economia informal e nas pequenas e médias empresas. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010)

Mudanças na organização do trabalho resultantes da evolução das tecnologias da informação, nomeadamente as que permitem uma conectividade constante, abrem possibilidades para processos de trabalho flexíveis e interativos. Refira-se a crescente diversidade da mão de obra e formas emergentes de emprego, refletidas nos novos regimes contratuais e de trabalho atípicos, como o trabalho a domicílio, trabalho em *call center*, emprego independente, bem como a maior mobilidade profissional associada a contratos de trabalho mais curtos, em especial para os jovens trabalhadores. (EUROFOUND, 2017; STORRIE, 2017)

Torna-se, assim, fundamental construir uma cultura de segurança e prevenção, instrumento de trabalho digno e seguro, visando desenvolver estratégias eficientes que incluem os acidentes de trabalho, mas, sobretudo, as doenças profissionais e os riscos novos e emergentes, a adoção de um sistema preventivo, integrativo e holístico, orientado para promover a saúde ocupacional, o bem-estar e a qualidade de vida. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010, 2011, 2013) Saliente-se igualmente a necessidade de maior sensibilização e consciencialização dos trabalhadores, empregadores e sociedade em geral, assim como o aperfeiçoamento de estratégias preventivas.

O grande aumento da complexidade na organização do trabalho, através de horários flexíveis, trabalho contingente, trabalho por turnos, trabalho a tempo parcial, trabalho temporário, subcontratação e *outsourcing*, tem repercussões inevitáveis sobre as condições de trabalho, salientando a importância da relação entre a saúde e o trabalho. (BLACK, 2012) A crise económica, dos últimos anos, provocou consequências no trabalho e nos serviços públicos, com restrições de efetivos, afetando a qualidade de vida dos trabalhadores na Europa. (EUROFOUND, 2013) O desemprego, as condições de trabalho e certos empregos como o trabalho por turnos e noturno têm repercussões na saúde mental dos trabalhadores, podendo conduzir à depressão e mesmo ao suicídio, aumentando os riscos de natureza psicossocial e diminuindo o bem-estar e a saúde mental. (ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, 2008, 2012) Segundo o Eurofound (2016), cerca de 21% da população ativa da União Europeia com 28 países (UE28) trabalha por turnos e 19% dos trabalhadores realiza trabalho noturno.

São crescentes a degradação da qualidade do emprego, a precarização das relações e dos vínculos laborais, a intensificação e desestabilização dos horários de trabalho, o trabalho fora dos horários usuais, o aumento do trabalho na economia informal, a não aplicação de normas de segurança e saúde com potenciais consequências de acidentes e doenças profissionais. A qualidade do trabalho é um fator determinante da saúde (COTTINI; LUCIFORA, 2013) e respeita a diversos aspectos que contribuem para o bem-estar dos trabalhadores, nomeadamente a segurança e a qualidade do ambiente de trabalho. (EUROFOUND, 2014; ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, 2014)

Há trabalhadores sem acesso a aconselhamento, informação ou formação no domínio da SST, não estando sensibilizados para as questões da prevenção, nem disposto de meios técnicos ou de recursos necessários para implementarem medidas de prevenção, por vezes sem conhecimento dos seus direitos e obrigações, bem como das responsabilidades do seu empregador.

Segundo o Eurofound (2016), na sexta pesquisa sobre as condições de trabalho na Europa, eliminar ou minimizar os riscos da saúde e do bem-estar dos trabalhadores é um indicador da qualidade do trabalho, o qual deverá estar no centro da política de saúde e segurança ocupacional nos países da União Europeia (UE).

## **Promoção da saúde nos locais de trabalho e ambiente de trabalho saudável: prevenção, avaliação e gestão de riscos em SST**

A emergência de novos riscos e doenças psicossociais reforça a necessidade de reestruturar e delegar novos desafios à saúde ocupacional, definida pelos peritos da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) da seguinte forma:

Saúde ocupacional é a área que se dedica à promoção e manutenção do mais elevado padrão de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores de todos os sectores de actividade; à prevenção das alterações de saúde provocadas pelas suas condições de trabalho; à protecção dos trabalhadores contra os riscos resultantes de factores adversos no seu local de trabalho; a proporcionar ao trabalhador um ambiente de trabalho adaptado ao seu equilíbrio fisiológico e psicológico. (MAYAN, 2011)

Em média, 51% dos trabalhadores consideram o stress relacionado com o trabalho como sendo comum no seu local de trabalho, atingindo este um valor elevado em empresas de todas as dimensões. (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2013) Apesar de as patologias físicas continuarem a representar o principal foco da saúde ocupacional, a verdade é que as patologias psicossociais são apontadas como potenciais causas das doenças físicas.

Embora o bem-estar no trabalho e as condições laborais tenham melhorado substancialmente graças às novas tecnologias e a inovações na organização do trabalho, a prevenção eficaz das doenças profissionais exige uma antecipação dos potenciais efeitos negativos de inovações tecnológicas (como nanotecnologias ou biotecnologias) sobre a saúde e segurança dos trabalhadores. (EUROFOUND, 2016)

A saúde no trabalho, também denominada “saúde ocupacional”, tal como foi definida, engloba o bem-estar físico, psíquico e social, e tem como objetivo a prevenção dos riscos profissionais, a proteção e promoção da saúde do trabalhador e a adaptação do trabalho ao homem, de forma a garantir ambientes de trabalho saudáveis. (BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009)

O direito a um local de trabalho seguro e saudável é um direito humano fundamental. Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores,

gestores e empregadores colaboram conjuntamente no processo de melhoria contínua quanto à proteção e promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores e garantem a sua segurança, em prol da sustentabilidade do trabalho (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2010) pelo que há que desenvolver esforços “Para assegurar condições de trabalho seguras e saudáveis ao longo de toda a vida profissional”. (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2016)

Uma cultura nacional de prevenção em segurança e saúde no trabalho é

uma cultura onde o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável é respeitado a todos os níveis, onde os governos e os trabalhadores se empenham activamente em assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável através da implementação de um sistema de direitos, de responsabilidades e de obrigações bem definido, e onde o princípio da prevenção tem a mais elevada prioridade. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010, p. 15)

O envolvimento da direção e a participação dos trabalhadores são essenciais para promover uma cultura da segurança e saúde no local de trabalho. A *Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020* salienta que só 64% dos locais de trabalho tinham os serviços de segurança e saúde organizados nos termos da regulamentação de trabalho. (PORTUGAL, 2015) No desenvolvimento de um programa de prevenção de lesões músculo esqueléticas, Uva (2008) salienta a importância da participação de todos os trabalhadores da empresa, incluindo os órgãos da administração/gestão e as chefias intermédias, assim como a informação e formação sobre os respetivos fatores de risco.

É cada vez mais frequente integrar a promoção da saúde em geral nos programas de SST das empresas para a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Os “Programas de Qualidade de Vida no Trabalho” são importantes na promoção da melhoria do ambiente e segurança do trabalho, desenvolvimento sustentável e responsabilidade social, havendo cada vez mais empregadores a adotar medidas organizacionais, ambientais e individuais para promover a saúde no local de trabalho. (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2010a)

Como refere a Organização Internacional do Trabalho (2013) para desenvolver e sustentar uma cultura de prevenção em matéria de segurança e saúde, é preciso recorrer aos meios disponíveis para melhorar a informação,

a comunicação, o conhecimento e a compreensão dos riscos, assim como o modo de os prevenir e controlar. A necessidade de divulgar conhecimentos sobre os riscos “emergentes” (como o stress, a violência e o assédio) é fundamental a nível nacional e internacional, com progressos científicos e técnicos na investigação e na gestão de riscos e consideração de variáveis individuais e ambientais. (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2013; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010, 2011; UVA, 2006) Nos fatores psicossociais de risco, destacam-se os efeitos da intensidade/complexidade do trabalho e do tempo de trabalho. (GOLLAC, 2012)

Segundo o inquérito europeu às empresas, sobre riscos novos e emergentes (ESENER) da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2010b), apenas metade dos inquiridos informa os trabalhadores acerca dos riscos psicossociais e dos seus efeitos na segurança e saúde e a grande maioria das empresas nacionais não dispõe de procedimentos implementados para lidar com estes riscos. Relativamente às principais dificuldades ao lidar com a SST, um fator mais comum, é a “falta de sensibilização” (26%) e para 24% das empresas, a “falta de competências” é outro obstáculo importante. Segundo a Comissão Europeia (2017, p. 9), 40% das empresas precisam de informações sobre como avaliar riscos psicossociais.

A grande e fácil acessibilidade à internet e a outros sistemas de informação e comunicação facilita a partilha de conhecimentos em todo o mundo e a troca de informações sobre experiências e boas práticas no domínio da SST. O sucesso de uma política de saúde e segurança no trabalho depende também da eficácia dos canais de comunicação e informação e dos instrumentos utilizados para chegar aos intervenientes envolvidos, dos decisores políticos, aos empregadores e aos trabalhadores. Torna-se assim importante procurar sinergias e criar e reforçar parcerias entre instituições e redes nacionais e internacionais competentes nesta matéria.

## **Paradigma de formação e informação em SST**

Cabral (2011, p. 115-116) assinala que as metodologias de informação se destinam essencialmente a moldar a atitude e a sensibilizar, enquanto as metodologias de formação visam os comportamentos, incluindo o domínio operacional.

O autor indica alguns vetores fundamentais da informação em SST: riscos associados à atividade profissional do trabalhador, ao local de trabalho, a equipamentos de trabalho, produtos e modos de produção; situações de trabalho que envolvam riscos especiais; medidas de prevenção e de proteção; medidas a adotar nas situações de perigo grave e iminente e medidas de emergência; enquadramento dos trabalhadores na sua admissão na empresa, na mudança de posto de trabalho ou função, na adoção de nova tecnologia e quando envolvem trabalhadores de diversas empresas, trabalhadores independentes e prestadores de serviço; informação específica dos profissionais de SST que atuam na empresa e dos trabalhadores designados pelo empregador para funções nesta área.

Torna-se fundamental atuar ao nível de uma verdadeira prevenção das doenças e riscos profissionais, englobando o ensino da ergonomia, a formação e a informação personalizadas e adaptadas a cada indivíduo. (FALZON; TEIGER, 2002) A ergonomia tem ajudado a saúde e segurança no trabalho na construção de programas sustentáveis de transformação do ambiente de trabalho e na formação de competências. (DUARTE; VASCONCELOS, 2014) A educação e a formação no âmbito da análise ergonómica do trabalho propiciam a comunicação entre os especialistas (técnicos e cientistas) e os trabalhadores e seus representantes (sindicalistas).

A formação e os projetos de transformação do trabalho contribuíram para novas formas de prevenção de acidentes e doenças profissionais, sendo fundamental a participação de todos os atores da organização. Para além do formador e/ou ergonomista, é importante que os trabalhadores ou os seus representantes, os técnicos de segurança, de manutenção, chefias intermédias e gestores sejam envolvidos na reestruturação do processo e do local de trabalho. (LACOMBLEZ; VASCONCELOS, 2009) Facilita-se assim a consciencialização dos trabalhadores para adotarem novas formas de trabalhar e a percepção por parte da hierarquia da realidade complexa das situações de trabalho e dos riscos laborais que os trabalhadores enfrentam. É obrigação da empresa, no âmbito da informação e formação, a sensibilização para os riscos profissionais e para as medidas de prevenção, devendo esta assegurar a formação adequada às características específicas de cada posto de trabalho.

É importante informar, formar e qualificar em SST de modo a prevenir riscos profissionais, considerando variáveis como a nacionalidade, a cultura, a idade e o género.

Para potencializar o campo do controle de riscos, proteção e promoção da saúde mediante estratégias de comunicação, é necessário o desenvolvimento de metodologias de análise da recepção e das mediações socioculturais implicadas em processos comunicacionais no campo da saúde. (RANGEL, 2007, p. 1384)

A falta de formação adequada para trabalhar com grupos populacionais específicos poderá dificultar a comunicação. Nos trabalhadores imigrantes, por exemplo, os riscos laborais e de acesso aos cuidados de saúde poderão agravar-se devido a problemas linguísticos, comunicacionais, culturais, à situação migratória irregular e ao trabalho na economia informal, limitando o acesso à SST e às redes de informação/formação. (RAMOS, 2006, 2014; RAMOS; PATRÍCIO, 2015) Os fatores de risco agravam-se quando os trabalhadores estão sobrerepresentados em setores expostos a trabalhos perigosos e menos saudáveis, mais suscetíveis de sofrerem lesões e doenças profissionais, com contratos menos seguros, temporários, com menor estabilidade de emprego e longas jornadas de trabalho.

Cabral (2011, p. 120) sintetiza vetores fundamentais da formação em SST:

- formação qualificante para técnicos de SST, médicos do trabalho e coordenador de segurança na construção;
- formação habilitante em SST a promover pelo empregador para representantes dos trabalhadores e dos empregadores, para empregadores e trabalhadores que exercem estas atividades na empresa;
- atualização da formação para técnicos de SST, médicos do trabalho e coordenadores da segurança na construção;
- formação periódica a promover pelo empregador para trabalhadores designados para exercerem as atividades de emergência;
- formação em áreas específicas a promover pelo empregador para trabalhadores em atividades profissionais de risco elevado ou quando há mudanças de tecnologia ou de formas de organização do trabalho;
- formação de grupos específicos de trabalhadores a promover pelo empregador, para trabalhadores mais vulneráveis aos riscos, como mulheres, trabalhadores precários, trabalhadores temporários etc.;
- formação dos trabalhadores em geral, a promover pelo empregador, associada à avaliação dos riscos.

## **Sinergias da legislação de SST com a educação**

Analisaremos seguidamente como a legislação e as estratégias nacionais e europeias têm emitido recomendações no sentido de refletir melhor a problemática da saúde e segurança no trabalho nos currículos escolares e em especial na formação profissional, bem como na promoção da saúde mental e do bem-estar. (ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, 2012)

A adaptação dos processos formativos aos desafios colocados pelas novas dinâmicas laborais e organizacionais, pelos novos riscos profissionais e exigências de qualidade de vida, deve ter por base uma política de formação permanente e eficaz. A empresa tem um papel central na execução da formação contínua dos seus trabalhadores e deverá integrá-la na sua estratégia organizacional. Conforme o artigo 133.º do Código do Trabalho o conteúdo desta formação deverá ser determinado preferencialmente por acordo entre o empregador e o trabalhador, segundo a atividade desempenhada por este último, que deverá escolher entre as áreas das tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

O artigo 9.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, salienta a importância do “Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho” e da metodologia de prevenção sustentada pelo investimento na informação e na formação: para além da integração de conteúdos sobre SST nos planos curriculares dos vários níveis de ensino, por forma a criar uma cultura de prevenção aplicável à vida adulta, é da responsabilidade do Estado português incluir também esta temática na educação e formação profissional, especialmente nas que são dedicadas a empregadores e trabalhadores, todavia nunca esquecendo a informação e a formação do público em geral.

Na sua página oficial,<sup>1</sup> a European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) salienta o seguinte sobre a integração da SST na educação:

Se as crianças começarem a familiarizar-se com o tema da segurança e saúde à medida que aprendem a ler e a escrever, esta questão passa a integrar naturalmente o seu modo de trabalhar, brincar e viver.

---

1 Disponível em: <<https://osha.europa.eu/pt>>.

Desenvolvem uma atitude positiva face à segurança e saúde que os acompanhará durante toda a sua vida profissional.

## **Especificidades em categorias de trabalhadores com desvantagens**

homens e mulheres não são iguais do ponto de vista biológico, e as atividades que desempenham, bem como as condições de trabalho e a forma como são tratados pela sociedade, podem diferir. Tais diferenças entre sexos afetam os riscos com que se deparam no trabalho, bem como a forma de os avaliar e controlar. (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2013) A dimensão do género na prevenção dos riscos laborais é consagrada como objetivo na legislação comunitária e nos planos nacionais de saúde e segurança no trabalho. (AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO, 2008; COMISSÃO EUROPEIA, 2014; PORTUGAL, 2015) Especificidades entre homens e mulheres têm implicações na elaboração das políticas e estratégias de prevenção em SST, sendo essencial reconhecer as diferenças de riscos entre os sexos para promover locais de trabalho mais seguros e saudáveis para todos e todas, tendo em conta a natureza do trabalho, a exigência física, a conceção ergonómica dos locais de trabalho, os efeitos dos agentes biológicos sobre a saúde reprodutiva, etc. Por exemplo, na investigação e na prevenção, os riscos para a SST das mulheres foram subestimados relativamente aos riscos incorridos pelos homens (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2013; PATRÍCIO, 2010), a que acrescem algumas discriminações laborais sofridas pelas mulheres. (RAMOS, 2010) As longas horas de trabalho e o não respeito pelas regras de ergonomia colocam em risco homens e mulheres em todo o mundo. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009)

Os riscos que afetam determinados grupos etários, mais velhos e mais jovens, e os trabalhadores na economia informal requerem igualmente especial atenção e ação específica. Face às alterações demográficas, o sucesso do prolongamento da vida profissional depende da adequada adaptação dos locais de trabalho e da organização do trabalho, incluindo tempo de trabalho, acessibilidade e intervenções no local de trabalho visando os trabalhadores mais velhos. (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2017;

RAMOS, 2015) A empregabilidade ao longo da vida deve considerar a evolução das competências e capacidades de adaptação dos trabalhadores em virtude do seu envelhecimento. Trabalhadores mais velhos têm por exemplo menos tolerância ao trabalho por turnos. Os produtos e serviços de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) inovadores (por exemplo, para assistência à autonomia no trabalho) oferecem opções para melhorar a empregabilidade.

Por seu lado, é necessário proporcionar aos jovens um emprego que corresponda às suas capacidades, assegurando-lhes formação em matéria de SST e um enquadramento adequado e prevendo medidas de segurança específicas. Os jovens, enfrentando ambientes novos e desconhecidos no local de trabalho, podem não ter experiência e, muitas vezes, maturidade física e psicológica para enfrentar devidamente os riscos laborais. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010) Outros fatores que podem colocar os jovens em situação de maior risco e vulnerabilidade são, nomeadamente: competências e formação insuficientes; desconhecimento dos seus direitos e dos deveres do seu empregador; falta de reconhecimento por parte dos empregadores da proteção adicional de que os jovens trabalhadores necessitam.

Há que salientar também que a maior parte dos trabalhadores da economia informal não está registada ou protegida pela legislação laboral, não tem acesso ao aconselhamento, nem informação sobre saúde e segurança no trabalho, não estando igualmente sensibilizada para as questões da prevenção, nem dispondo de meios técnicos, ou de recursos necessários para beneficiar de medidas de prevenção. É importante para a formulação de políticas públicas ter em conta o trabalho não declarado que predomina em diferentes ocupações desfavorecidas. (EUROFOUND, 2015)

## **Políticas, estratégias e programas europeus de SST**

Tanto os tratados da União Europeia (UE) como as diretivas políticas reconhecem a importância de preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores, e de manter o seu bem-estar. O tema das condições de trabalho e o impacto no bem-estar e saúde do trabalhador tornam-se um tema atual que tem suscitado bastante interesse na Europa. (BARNAY, 2016) Uma das estratégias prioritárias da Europa 2020 é aumentar a qualidade dos postos de trabalho de forma a melhorar a saúde mental e o bem-estar psicológico dos trabalhadores. (COTTINI; LUCIFORA, 2013)

As normas internacionais relativas à SST são utilizadas como instrumentos de referência pelos Estados-membros para a elaboração e reforço dos seus sistemas, regulamentações e práticas nacionais de SST. A maioria dos Estados-membros da OIT comprometeu-se a implementar em cada país os programas de promoção do trabalho digno e sustentável, sublinhando a necessidade de melhorar a SST para todos os trabalhadores. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017) Assim, os Estados elaboraram programas nacionais de SST que salientam as grandes prioridades nacionais.

A UE adota uma estratégia comunitária para a SST (COMISSÃO EUROPEIA, 2014), os seus Estados-membros analisam em conjunto as tendências em matéria de SST e as suas implicações, através de investigação aplicada e trocas de informações sobre as suas estratégias nacionais. Estas iniciativas levam à adoção de programas nacionais de SST, baseados em parcerias entre governos, organizações de trabalhadores e de empregadores e outros intervenientes, tais como a comunidade científica, associações de profissionais da SST e instituições de ensino e de formação.

A European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) desempenha um papel essencial na recolha e divulgação de informações relevantes em matéria de SST, na facilitação do intercâmbio de boas práticas e no desenvolvimento de campanhas de sensibilização e informação, contribuindo para uma implementação mais eficaz da política de saúde e segurança no trabalho ao nível da UE.

## **Planos, acordos e estratégias nacionais de SST em Portugal**

em Portugal, a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)<sup>2</sup> desenvolve campanhas de informação e sensibilização sobre prevenção de riscos profissionais, procurando incutir uma cultura de prevenção em matéria de SST. A ACT assume a missão de promover a melhoria das condições de trabalho, através de várias modalidades: controlando e monitorizando essas práticas de forma a serem cumpridas; sensibilizando, informando, aconselhando e regulando as condições laborais; fazendo aplicar as técnicas de segurança no trabalho; promovendo a formação especializada; e apoioando instituições e sindicatos na formação dos seus representantes. Os dois grandes objetivos da ACT são

---

2 Disponível em: <<http://www.act.gov.pt>>.

promover a redução dos acidentes de trabalho e dos fatores de risco das doenças profissionais e a redução do trabalho não declarado e fenómenos conexos. Portugal apresenta, em termos europeus, o valor mais elevado no que respeita aos acidentes de trabalho não mortais e o segundo no que respeita aos acidentes mortais. A *Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020* tem como objetivo diminuir o número de acidentes de trabalho em 30%. (PORTUGAL, 2015)

Em Portugal, o *Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho* (1991), o *Acordo de Concertação Estratégica - 1996-1999* (1996), o *Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas* (1999), o *Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade* (2001), apelaram à necessidade de informar, formar e qualificar para a prevenção de riscos profissionais, da inclusão progressiva destas matérias nos programas escolares e da formação profissional, bem como de difundir e fomentar uma cultura de prevenção.

Na 1<sup>a</sup> *Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2008-2012*, foram assinalados objetivos para melhorar as condições de trabalho em Portugal (AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO, 2008):

- Objetivo n.º 1: desenvolver e consolidar uma cultura de prevenção entendida e assimilada pela sociedade;
- *Medida n.º 1.2* - conceber e implementar campanhas de consciencialização e sensibilização da opinião pública, com ações genéricas, mas também campanhas de natureza setorial, direcionadas a alvos específicos, como grupos de trabalhadores mais vulneráveis (jovens, idosos, mulheres, migrantes, portadores de deficiência, trabalhadores precários), segmentos empresariais específicos (pequenas e microempresas), setores de atividade de maior sinistralidade e trabalhadores independentes;
- Objetivo n.º 2: aperfeiçoar os sistemas de informação no domínio da SST;
- Objetivo n.º 3: incluir, nos sistemas de educação e investigação, abordagens preventivas de SST, que devem ter início no 1.º ciclo do ensino;
- Objetivo n.º 9: melhorar a qualidade da prestação dos serviços de SST e incrementar as competências dos respetivos intervenientes.

O quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020 (COMISSÃO EUROPEIA, 2014) aponta desafios como o de prestar atenção ao impacto das mudanças na organização do trabalho em termos de saúde física e mental e respostas às mudanças demográficas, combatendo o envelhecimento da mão-de-obra e os novos riscos emergentes e prevenindo as doenças relacionadas com o trabalho.

A Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020 – “Por um trabalho seguro, saudável e produtivo” (ENSST 2015-2020) (PORTUGAL, 2015), apresenta objetivos específicos, assinalando a necessidade de todas as entidades que desempenham funções na prevenção terem formação e meios adequados:

- Medida 1 Promover a inclusão de matérias referentes à SST na aprendizagem em todos os graus de ensino, incluindo sensibilização permanente ao longo de todo o percurso escolar;
- Medida 2 Promover a formação da comunidade educativa, incluindo professores, educadores e pessoal não docente sobre SST, assegurando, sempre que possível, que os cursos de formação, neste domínio, sejam creditados para efeitos de valorização profissional;
- Medida 3 Desenvolver ações de prevenção dirigidas a públicos específicos, nomeadamente trabalhadores: jovens; mulheres; setor público; trabalhadores com mais de 55 anos; a termo; temporários; tempo parcial; teletrabalho; independentes; migrantes; com deficiência; com doença crónica;
- Medida 7 Promover parcerias entre instituições públicas e privadas e entidades de investigação no âmbito de SST, bem como desenvolver e divulgar projetos de investigação em áreas prioritárias de segurança e saúde nos locais de trabalho;
- Medida 21 Realizar ações de formação/sensibilização/informação para empregadores e trabalhadores em SST;
- Medida 23 Promover a integração e adequação de oferta formativa de SST em setores de atividade específicos no Catálogo

Nacional de Qualificações, bem como desenvolver ações de formação em SST;

Medida 30 Realizar ações de cooperação em matéria de SST;

Medida 31 Promover ações e intercâmbio entre técnicos portugueses e de países terceiros.

Também o Programa Nacional de Saúde Ocupacional (PNSOC) 2.º ciclo 2013/2017 (PORTUGAL, 2013), apresenta prioridades estratégicas, dirigindo-se aos setores da saúde e da administração pública (central e local), às grandes empresas, e às populações mais vulneráveis no trabalho, designadamente: jovens e idosos, trabalhadores com deficiência, grávidas, puérperas ou lactantes e migrantes. O programa PNSOC salienta a crescente importância dos fatores etários na determinação de riscos profissionais e o aumento da economia informal abrangendo uma grande proporção de trabalhadores, em cujos locais de trabalho a legislação de SST não é muitas vezes aplicada.

## **Considerações finais – importância da educação, comunicação e informação em SST**

A sensibilização para a temática da saúde e segurança no trabalho começa na escola. Incluir ou integrar na educação a SST constitui um elemento fundamental para o desenvolvimento de uma cultura de prevenção e segurança, através do ensino das crianças e dos jovens adultos no sentido de viverem e trabalharem com mais segurança e qualidade.

Há que desenvolver uma abordagem multi/interdisciplinar integrada da SST, tendo em conta o bem-estar físico, mental e social das mulheres e dos homens no trabalho, em todos os setores, público, privado e terceiro setor, e, sobretudo na economia informal. Esta abordagem global é fundamental no que respeita aos riscos novos e emergentes de SST, como o crescimento de riscos psicosociais, fruto das novas configurações laborais face a uma economia mutável, bem como para garantir um desenvolvimento económico e social sustentável.

Para implementar programas e políticas de reforço da prevenção de acidentes e doenças profissionais são indispensáveis ações de divulgação e sensibilização, a melhoria contínua dos sistemas de SST, assim como o aperfeiçoamento

de estratégias preventivas. Será importante fazer com que as medidas de SST sejam plenamente integradas em programas de emprego mais alargados tendo em vista a melhoria das condições de trabalho.

É necessário um trabalho de sensibilização nas empresas que conduza a maior consciencialização, por todas as partes envolvidas, dos riscos e perigos associados ao ambiente de trabalho e aprendendo a evitá-los, e boas práticas para garantir que empregadores e representantes dos trabalhadores encontrem soluções nos locais de trabalho que previnam os riscos laborais.

Para desenvolver e sustentar uma cultura de prevenção em matéria de SST, é preciso melhorar a utilização dos meios disponíveis para favorecer a informação, a comunicação, o conhecimento e a compreensão dos riscos, assim como o modo de os prevenir e controlar. Meios de comunicação como a internet, as aplicações em linha e as redes sociais oferecem uma variedade de instrumentos que podem promover mais possibilidades do que as abordagens tradicionais para chegar a um número maior e mais diversificado de trabalhadores, nomeadamente aos mais jovens.

Os aspetos multidimensionais da saúde e da qualidade de vida devem ser conjugados com políticas públicas e privadas eficazes, europeias e nacionais, que respondam aos principais desafios da saúde ocupacional na atualidade. É importante promover oportunidades de saúde para todos, conceber estratégias e políticas e construir caminhos e condições favoráveis, para que qualquer ser humano possa exercer a sua cidadania através do

[...] desenvolvimento de competências teóricas, metodológicas e instrumentais em comunicação, aplicáveis nos diferentes domínios da saúde em contextos educativos, comunitários, de gestão organizacional, laborais, clínicos, dos média e multi/interculturais. (RAMOS, 2012, p. 4)

## Referências

AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO. *Estratégia nacional para a segurança e saúde no trabalho 2008-2012*. Lisboa: ACT, 2008.

BARNAY, T. Health, work and working conditions: a review of the European economic literature. *European Journal of Health Economics*, v. 17, n. 6, p. 693-709, July, 2016.

BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Saúde e vida no trabalho: um direito humano fundamental*. Genebra: BIT, 2009.

BLACK, D. Work, health and wellbeing. *Safety Health Work*, v. 3, n. 4, p. 241-242, Dec. 2012.

CABRAL, F. *Segurança e saúde do trabalho: manual de prevenção de riscos profissionais*. Lisboa: Verlag Dashöfer, 2011.

COMISSÃO EUROPEIA. *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões relativa a um quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020*. Bruxelas, 2014. COM, 332.

COMISSÃO EUROPEIA. *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité Das Regiões. Condições de trabalho mais seguras e mais saudáveis para todos - Modernização da política e da legislação da UE em matéria de saúde e segurança no trabalho*. Bruxelas, 2017. COM (2017) 12 final, 2017.

COTTINI, E.; LUCIFORA, C. Mental health and working conditions in Europe. *Industrial and Labor Relations Review*, v. 66, n. 4, p. 958-988, 2013.

DUARTE, S.; VASCONCELOS, R. Análise da atividade, participação e sustentabilidade da ação transformadora: reflexões a partir do Projeto Matrioska. *Laboreal*, Porto, v. X, n. 1, p. 32-46, jul. 2014.

EUROFOUND. *Impact of the crisis in working conditions in Europe*. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions, 2013.

EUROFOUND. *Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2014.

EUROFOUND. *Improving working conditions in occupations with multiple disadvantages*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

EUROFOUND. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.

EUROFOUND. *Exploring self-employment in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK.

Promoção da saúde no local de trabalho para empregadores. FACTS 93, 2010a, TE-AE-09-093-PT-C.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. ESENER – *Inquérito europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes*. Bilbao: EU-OSHA, 2010b.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Gestão do estresse e dos riscos psicossociais no trabalho*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2013a.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Locais de trabalho saudáveis para todas as idades: guia da campanha promover uma vida profissional sustentável*. Bilbao, 2016.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *New risks and trends in the safety and health of women at work*. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2013.

FALZON, P.; TEIGER, C. Ergonomia e formação. In: CARRÉ, P.; CASPAR, P. (Ed.). *Tratado das ciências e das técnicas da formação*. Lisboa: Instituto Piaget, 2002. p. 161-178.

GOLLAC, M. (Dir.) Les risques psychosociaux au travail : d'une question de société à des questions scientifiques. *Travail et Emploi*, n. 129, p. 5-10, janv./mars, 2012.

LACOMBLEZ, M.; VASCONCELOS, R. Análise ergonómica da actividade, formação e transformação do trabalho: opções para um desenvolvimento durável. *Laboreal*, Porto, v. 5, n. 1, p. 53-60, jul. 2009.

MAYAN, O. Higiene do trabalho e saúde ocupacional. In: MAYAN, O. *Manual de higiene, segurança e saúde do trabalho*. Lisboa: Verlag Dashofer, 2011.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. Are all jobs good for your health? The impact of work status and working conditions on mental health. In: ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD, 2008. p. 203-262.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. *Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work, Mental Health and Work*. Paris: OECD, 2012.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. How good is your job? Measuring and assessing job quality. In: ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD, 2014. p. 79-139.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Segurança e saúde no trabalho para homens e mulheres*. Lisboa: OIT: ACT, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança*. Lisboa: OIT: ACT, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho: um instrumento para uma melhoria contínua*. Lisboa: OIT, 2011. Tradução em português da ACT.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *A prevenção das doenças profissionais*. Lisboa: OIT, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *O trabalho digno e a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. Genève: OIT, 2017.

PATRÍCIO, O. Prevenção e segurança no trabalho, mobilidade e género. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÉNERO, 9., 2010. Florianópolis. *Anais eletrónicos...* Florianópolis: UFSC, 2010.

PORUGAL. Direção Geral da Saúde. *Programa nacional de saúde ocupacional (PNSOC) 2º ciclo 2013/2017*. Lisboa: DGS, 2013.

PORUGAL. Presidência do Conselho de Ministros. *Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020 “Por um trabalho seguro, saudável e produtivo”*. *Diário da República*, Lisboa, 1.ª série, n. 183, 18 set. 2015.

RAMOS, M. C. P. Migrações e género – trabalho, empreendedorismo e discriminações. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÉNERO, 9., 2010. Florianópolis. *Anais eletrónicos...* Florianópolis: UFSC, 2010.

RAMOS, M. C. P. Envelhecimento ativo, segurança e saúde no trabalho - desafios contemporâneos. In: *The Overarching Issues of the European Space – Spatial Planning*

*and Multiple Paths to Sustainable and Inclusive Development.* Porto: Faculdade de Letras/Universidade do Porto, p. 49-66, 2015.

RAMOS, M. C.; PATRÍCIO, O. Riscos laborais de homens e mulheres migrantes e segurança no trabalho. In: SILVA, I. C.; PIGNATELLI, M.; VIEGAS, S. M. (Ed.). *Livro de Atas do 1º Congresso da Associação Internacional de Ciências Sociais e Humanas em Língua Portuguesa.* Lisboa: AICSHLP, 2015. p. 2948-2955.

RAMOS, N. Migração, aculturação, stresse e saúde. Perspectivas de investigação e de intervenção. *Psychologica*, Coimbra, n. 41, p. 329-350, 2006.

RAMOS, N. Comunicação em saúde e interculturalidade. Perspectivas teóricas, metodológicas e práticas. *RECIIS – Revista Eletrónica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde*, Rio de Janeiro, v. 6, n. 4, p. 1-19, dez. 2012.

RAMOS, N. Migrações, tráfico de pessoas e trabalho doméstico. *Revista de Políticas Públicas*, São Luís, v. 18, n. 2, p. 425-438, jul./dez. 2014.

RANGEL, M. L. Comunicação no controle de risco à saúde e segurança na sociedade contemporânea: uma abordagem interdisciplinar. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 5, p. 1375-1385, out. 2007.

RASMUSSEN, J. Risk management in a dynamic society: a modelling problem? *Safety Science*, London, v. 27, n. 2/3, p. 183-213, Nov./Dec. 1997.

STORRIE, D. *Aspects of non-standard employment in Europe.* Dublin: Eurofound, 2007.

THÉBAUD-MONY, A. Riscos. *Laboreal*, Porto, v. 6, n. 1, p. 72-73, 2010.

UVA, A. S. Avaliação e gestão do risco em saúde ocupacional: algumas vulnerabilidades. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, Lisboa, v. 6, p. 5-12, 2006.

UVA, A. et al. *Lesões musculoesqueléticas relacionadas com o trabalho:* guia de orientação para a prevenção. Lisboa: Direção Geral da Saúde, 2008.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Healthy workplaces:* a model for action. Geneva: WHO, 2010.