

A importância da Segurança no Trabalho no novo Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas

Instituto Nacional de Administração, I.P.

Conceicao.baptista@ina.pt

RCTFP (Lei
59/2008 de
11 Setembro)

Simplificação
administrativa

**Reforma da
Administração
Pública: estruturas,
dirigentes e gestão
do desempenho**

**O papel da
Segurança,
Higiene e
Saúde no
Trabalho**

Valorização
da formação
nos dirigentes

SIADAP
(1, 2, 3)

Modernização da AP: Novo modelo de organização e gestão da Administração Pública assente num novo regime de emprego público, aproximando-o do regime laboral comum



Dois Vínculos:

- **Nomeação**, para funções com exercício de poderes de autoridade
- **Contrato** de trabalho em funções públicas, para demais funções



Direitos e deveres na área de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho: aplicável a ambos os vínculos.

(Revogação do DL 488/99 de 17 de Novembro: formas de aplicação do DL 441/91 de 14 de Novembro, à Administração Pública)

Dimensões acentuadas no Contrato Trabalho em Funções Públicas

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

- Obrigações gerais da EEP e do trabalhador para prevenir riscos e promover saúde (Princípios da Prevenção). Assume importância a organização do funcionamento do Serviço SHS; Avaliação e controlo de Riscos; Vigilância da saúde; Informação, consulta e formação dos trabalhadores.
- Eleição dos Representantes dos trabalhadores no domínio SHST

Outras dimensões associadas a promoção das condições de trabalho

- Ritmo trabalho
- Limites à duração de trabalho
- Trabalho a tempo parcial
- Trabalho por turnos
- Trabalho nocturno
- Grupos vulneráveis (ex. notação relativa a actividades condicionadas ou proibidas, ex. grávidas)

Riscos físicos, químicos, biológicos. Riscos “psicossociais”?

Desafios na operacionalização do RCTFP no domínio da SHST...

Imperatividade de uma perspectiva sistémica na avaliação e controlo de riscos profissionais em cada Organismo Público.

Identificação e interacção dos riscos multifactoriais. Participação integrada de serviços no processo de diagnóstico – intervenção.

Objectivos comuns, mobilização dos recursos humanos, serviços partilhados.

Desafios na operacionalização do RCTFP no domínio da SHST...

Necessidade de intervir na organização do trabalho = Eliminar características nocivas (monotonia e trabalho cadenciado).

Trabalho administrativo: Rigidez em descritivo de funções e hierárquica. Fraca autonomia e controlo para implementação de novas práticas profissionais.

Desafios na operacionalização do RCTFP no domínio da SHST...

Trabalhadores FP: Obrigação em cooperar para a melhoria do sistema de SHST; dever de assumir a postura proactiva de comunicar avarias e deficiências verificadas, apresentar propostas para minimizar riscos, designar trabalhadores para SHST.

Contexto de actual reforma administrativa com clima de resistência a mudança e menor motivação para exercitar comportamentos de cidadania de segurança.

Desafios na operacionalização do RCTFP no domínio da SHST...

Entidade Empregadora Pública: mobilização de meios, serviços, equipamentos, formação /informação (sobre riscos, medidas de prevenção e protecção, primeiros socorros, identificação trabalhadores com necessidade de medidas de protecção especiais).

Contexto de processo de reforma administrativa e de mudança de paradigma de gestão nos Organismos Públicos.

“Tempos de turbulência e mudança” e necessidade de adaptação a diversas exigências de gestão estratégica e corrente.

Desafios na operacionalização do RCTFP no domínio da SHST...

Vigilância e Protecção da Saúde dos trabalhadores



Ex. Stresse relacionado com o Trabalho : Doença atípica?

Resposta a acidentes, incidentes e situações de emergência:
Imperatividade de existência de Plano de Acção (exercícios
segurança, primeiros socorros, sistemas de alarme)



Percepção de risco, problemas na concepção e adaptação das
instalações e locais de trabalho em Organismos Públicos.

Pontos fortes da integração de SHST no novo RCTFP

- Maior saliência da temática de SHST para o sector público = necessidade de intervenção. Visão de convergência privado - público
- “Introdução” e valorização de uma nova dimensão de cidadania e responsabilidade social no sector público
- Clara definição dos papeis e responsabilidades dos vários intervenientes no sistema de gestão segurança no Organismo Público. O papel crucial dos dirigentes na construção de uma politica de segurança.
- *Valorização da noção de grupos vulneráveis* (ex. grávidas, trabalhadores por turnos)

Pontos fracos da integração de SHST no novo RCTFP

- Uma realidade diversa e uma cultura fortemente normativa – procedimental vs uma área que apela ao pragmatismo, à aprendizagem organizacional e à mudança de comportamentos
- Fraca atenção aos riscos psicossociais
- Conhecimento e competências técnicas; motivação para desenvolver uma cultura organizacional de segurança
- Conceito e representação da Segurança como uma abstracção na gestão diária da maioria dos Organismos (menor evidência de acidentes, incidentes, percepção risco)

O papel estruturante do Estado na promoção dos pressupostos centrais da filosofia de prevenção



Cultura de exemplo. Agente de promoção das condições de trabalho. Entidade de fiscalização / inspecção. Papel dinamizador de uma avaliação prospectiva: riscos emergentes, grupos vulneráveis, tipologias eficazes de intervenção, incentivo ao desenvolvimento de comunidades de partilha no domínio SHST (nacional e internacional).

Políticas Públicas activas na promoção de *Organizações Saudáveis*: O bem estar do trabalhador e os objectivos da organização não devem ser dimensões em conflito.

A preocupação pelo Homem e pelo seu destino deve sempre constituir o interesse fundamental de todos os esforços técnicos. Nunca o esqueçais no meio dos vossos diagramas e equações.

Albert Einstein

Obrigada!

<http://emic.ina.pt/>