

A GESTÃO DA PREVENÇÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS

PROPOSTA DE UMA METODOLOGIA

Miguel F. Tato Diogo
Professor Auxiliar
Faculdade de Ciência e Tecnologia - UFP
mtatod@ufp.pt

Mário Alberto Gomes Freixo
Eng. Civil
gilera11@sapo.pt

Manuel António Machado Teixeira
Eng. Mecânico / Informática Industrial
Técnico Superior de Segurança e Higiene do Trabalho
manu41@portugalmail.pt

A prevenção de riscos profissionais, enquanto temática multidisciplinar, constitui uma área de gestão estratégica das organizações. O modelo legal inerente ao exercício da actividade económica, assume particular relevo nas tomadas de decisão; o sistema de informação regulamentar é sinónimo de modelo de gestão. No seio das PME, a implementação de um sistema de informação permite aos decisores dispor de uma ferramenta de gestão tendo como objectivo a integração da prevenção de riscos profissionais num sistema de gestão global caracterizado por mais valias sociais, técnicas, económicas e legislativas.

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A prevenção de riscos profissionais como estratégia funcional para a garantia de condições de Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho [SHST] deve ser um objectivo relevante da gestão das organizações empresariais. Tal desiderato não deve ser prejudicado pela forte componente legislativa da gestão no âmbito da SHST, porquanto tal manancial de informação de carácter regulamentar constitui uma ferramenta de gestão estratégica, já que confere conformidade jurídica ao acto de decisão. Consciente desta situação, o Estado Português aprovou o Plano Nacional de Acção para a Prevenção, que:

“[...] integra um conjunto de medidas e acções em diversas e importantes vertentes da melhoria da melhoria das condições de trabalho e do combate à sinistralidade laboral [...]” nomeadamente “[...]Apuramento do impacte da legislação existente nas empresas e da respectiva eficiência no domínio da prevenção de riscos profissionais, bem como a elaboração da regulamentação geral em falta. [...] impõe-se aprofundar os esforços de sistematização da legislação respeitante à segurança e saúde no trabalho, bem como a criação de instrumentos adequados de apoio à interpretação e aplicação por parte dos diferentes destinatários.” (cfr. Resolução do Conselho de Ministros n.º 105/2004, de 22 de Julho)

Além do empenho de várias organizações com assento global na implementação e na melhoria das condições de SHST, bom grado o manifesto compromisso de todas as entidades governamentais, com principal enlevo para a Constituição da República Portuguesa; entidades públicas, sindicatos, associações empresariais e outras, tem vindo a ser reduzida a escrito uma vasta obra alusiva à matéria nuclear deste artigo: a gestão da prevenção de riscos profissionais.

A proposta de uma metodologia para a gestão da informação legal, traduzida na publicação de um guia, o qual, sem qualquer tentativa de protagonismo ou falsa modéstia, pretende assumir-se como um contributo destinado a ajudar e apoiar uma fasquia considerável do tecido empresarial português, as Pequenas e Médias Empresas, [PME]. “Treze milhões de PME são o garante do emprego de mais de metade do capital humano da Comunidade. As PME empregam mais de metade da força de trabalho da Comunidade.” (Luxemburgo, 1993, p. 5).

Tal questão foi o mote para a resenha do presente articulado, na sequência de trabalhos já realizados no âmbito da licenciatura em Engenharia Civil e do curso de Técnico Superior de Segurança e Higiene do Trabalho, tendo por base a apresentação de uma proposta de uma metodologia de abordagem para a gestão legal da prevenção de riscos profissionais, que envolve a futura criação de um sítio Web de divulgação e a publicação de um guia para as PME portuguesas.

2. A GESTÃO (JURÍDICA) DA PREVENÇÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS

A obrigação das entidades empregadoras assegurarem a organização e o funcionamento dos serviços de SHST que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador é um dos princípios gerais consagrado no novo Código do Trabalho e respectiva regulamentação (cfr. art. 272.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e artigos 218.º a 312.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, são, em primeira linha, um juro humano inestimável e representam um custo económico elevado para as empresas, para os trabalhadores e para a sociedade em geral, traduzido num acrescido pagamento de prémios de seguros, em função da extensão dos mesmos, além de se revelar como um indício de uma má gestão dos recursos humanos e dos recursos operativos num processo de produção.

De igual modo, o modelo legal estabelece as prestações reparadoras por incapacidade resultante de acidente provocado pela entidade empregadora, as quais não prejudicam a eventual responsabilidade por danos morais e a responsabilidade criminal. (cfr. art. 295.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto).

Podem no entanto prevenir-se através de metodologias apropriadas. Nesta conformidade, poderão as PME funcionar com um perfil emblemático na gestão da prevenção dos riscos, a fim de lhes atribuir responsabilidades, transformáveis em vantagens, na salvaguarda da coerência das medidas de eficácia de intervenção, no âmbito da SHST.

O investimento em SHST é sempre uma atitude ou acção de prevenção de riscos profissionais; reduz-se substancialmente a possibilidade de ocorrência de risco logo, economicamente, a entidade empregadora está a beneficiar não só na componente económica, mas também nas componentes de índole social, jurídica e técnica, deixando antever aos agentes externos: parceiros, associações, entidades certificadoras, auditorias e fiscalização, uma empresa idónea e com provas dadas no campo da prevenção de riscos profissionais.

Em 1997, o então Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, actualmente Instituto para a Segurança Higiene e Saúde no Trabalho, onde se integra a Inspeção Geral do Trabalho, no âmbito da administração directa do estado, desenvolveu várias acções de sensibilização junto de entidades ligadas ao sector, nomeadamente Associações Patronais e Sindicatos, no sentido de as alertar para a necessidade do cumprimento da legislação existente sobre a matéria, nomeadamente o Regime Jurídico do Enquadramento da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (cfr. DL n.º 441/91, de 14 de Novembro), tendo

reforçado a sua acção no terreno de modo a verificar a sua situação real, com intervenções nos grandes estaleiros de obra. No decorrer dessas acções o corpo inspectivo constatou que as pessoas entrevistadas careciam de informação, desconhecendo, senão todos uma grande parte, a legislação aplicável.

Organizar a SHST na empresa (cfr. DL n.º 26/94, de 01 de Fevereiro), significa estabelecer todo um quadro de papéis e responsabilidades e criar uma rede de relações que permitam uma permanente absorção e interpretação dos problemas existentes em cada momento e uma contínua integração das acções preventivas em todos os seus domínios de actividade;

Ao processo conjunto de avaliação do risco e de controlo do risco chama-se gestão do risco que compreende a aplicação sistemática de políticas de gestão, procedimentos e práticas de trabalho para analisar, valorar e controlar o risco (Burriel, 1999, p. 8 *cit. in* Roxo, 2003, p. 40).

O conceito de Sistema de Prevenção de Riscos Profissionais enquanto conjunto articulado de eixos de intervenção, está estabelecido no regime jurídico de enquadramento da SHST. (cfr. artigos 16.º a 21.º do DL n.º 441/91, de 19 de Novembro)

É ao Estado que compete em primeira linha a promoção do desenvolvimento de um manual nacional para a prevenção de riscos profissionais. Esta rede nacional, de acordo com o art. 5.º do diploma supracitado, deve contemplar as áreas da regulamentação, do licenciamento, da certificação, da normalização, da investigação, da formação, da informação, da consulta e participação, dos serviços técnicos de prevenção e da vigilância da saúde e fiscalização, integrada por diversas entidades com competência especializada nos domínios referidos. Nestes domínios cabe ao Estado desenvolver a cooperação com as organizações representativas de empregadores e trabalhadores (cfr. *Ibidem*).

Deverá, em primeira linha, atribuir-se idóneo destaque às questões institucionais e constitucionais; partindo de tal princípio e numa tão variada área de aplicação, visto tratar-se de uma matéria multidisciplinar, ressalta sempre, por muito específica que seja a esfera da análise, um denominador comum na essência da avaliação ou discussão das matérias em análise: a legislação. Afinal, sem um documento legal, o acto de decisão pode ameaçar o edifício jurídico, com sérios riscos ou mesmo dolo, para a entidade empregadora ou para os trabalhadores.

Nesta conformidade, o até aqui explanado mais não é do que a síntese de uma incipiente realidade (portuguesa), sempre que uma determinada estética na abordagem da informação, pode reduzir à estaca zero a capacidade de esclarecimento de quem a analisa, condicionando a decisão, em virtude de não existir disponível um guia ou um manual que

desmante a intrincada face da legislação para alguns, e, para outros, o pouco assimilável enredo da sua aplicação.

Pelos motivos invocados, de índole histórica, estatística, social, económica, financeira e legal, parece adequado à aspiração da publicação ter sido elegida uma área de intervenção inquestionavelmente pertinente, como é o caso das PME.

No fundo, a referida motivação prende-se com uma postura doutrinal, na tentativa de transmitir aos decisores, que as entidades estatais não fazem marketing sobre os modelos legais promulgados e em vigor. Todavia, a considerar tal hipótese, remota e irregular, os referidos modelos seriam só por si modelos de gestão, já que os principais componentes de um qualquer sistema gestão estão contidos no modelo legal: os princípios gerais de prevenção, a entidade empregadora, os trabalhadores e as componentes materiais do trabalho entre outros.

Um clima seguro é em grande medida um resultado de um clima organizacional seguro e segue a ideia que as organizações podem ser encaradas como tendo um determinado número de "climas", nomeadamente o dos clientes, do ambiente e o da qualidade. [David, 2004]

Desmontando a legislação com pragmatismo, dando-lhe um semblante organizacional, sem o referido e embaraçoso peso jurídico, na perspectiva de quem a analisa e filtrando alguma penumbra, decorrente da falta de ascendente jurídico do analista/gestor, acabará por se encontrar o questionado sistema, o qual tem a vantagem de ser um sistema de gestão legal, de onde claramente se infere que a legitimidade e a idoneidade do processo está garantido à partida.

Aliando este sistema de gestão da prevenção a um sistema de gestão organizacional como um meio para realizar tal aspiração, estão os empresários em condições de encarem a legislação como um sistema de gestão. No fundo é transmitir aos gestores que, com algum tempo de investimento na assimilação da legislação, com uma receptividade generosa, a certificação em referenciais voluntários é quase uma consequência e praticamente vem por acréscimo.

As PME tratando-se de estruturas com um contexto organizacional reduzido de recursos quer humanos, quer materiais e com a inerente obrigação de dar exemplo ao cumprir com a Lei, em função da cada vez mais instada Responsabilidade Social das Empresas, não deverão ficar indiferentes a um processo intrínseco, e, ao mesmo tempo alargado, para rumar à certificação. A certificação passa a ser uma questão central na ordem do dia de empresas, organizações e colectividades.

Que os sistemas de gestão preconizem o cumprimento da Lei, parece razoável e enquadra-se na razão directa da sua gestão na aplicação dos conhecimentos. O contrário é que não aparece escrito em lado nenhum. Partindo de uma susceptível motivação empresarial, é oportuno acentuar que a tónica utilizada ao criar um modelo legal mais não é que sinónimo de gestão certificada.

O legislador, em função da sua legítima formação jurídica, encara as leis com uma inerência a bem dizer dogmática, em função dos seus conteúdos endógenos. Obviamente, não pode subverter tal conduta, avaliando questões de índole sectorial em demasiado pormenor, por poder, com tal discriminação, comprometer todo o edifício jurídico.

Como tal, as obrigações são muitas vezes dispersas por vários diplomas, em função das suas particularidades e esferas tutelares, que nem sempre são as mesmas em observância pelo cumprimento das suas – tutelas – jurisdições.

Não obstante os avanços verificados, em matéria de coordenação, ao longo dos últimos anos, existe ainda alguma dispersão legislativa que suscita dificuldades de interpretação e de aplicação por parte dos respectivos destinatários, com repercussões em termos de eficiência. (cfr. Resolução do Conselho de Ministros n.º 105/2004, de 22 de Julho)

Por outro lado um empresário, tem a seu cargo a política gerencial da empresa, a organização dos seus departamentos ou faseamentos, o planeamento dos seus objectivos, a monitorização da rentabilidade operativa dos seus vários sectores de comercialização, produção, ou distribuição. Neste contexto, o objectivo do documento de gestão, será a tradução pragmática e operativa das Legis premissas, a favor da empresa.

Em sentido figurado, evocar a construção faseada de uma ponte em que após a construção dos pilares, ainda falta o seu coroamento a fim de ligar as duas margens. Por analogia com o exemplo mencionado, os pilares são a legislação e o tabuleiro da ponte pretende ser o guia ou manual para a gestão da prevenção nas PME. A construção do tabuleiro será o objectivo central da metodologia de trabalho: modelo legal vs. modelo de gestão.

3.º MODELO LEGAL

O exercício de uma dada actividade económica implica a existência de um determinado regime legal: o inerente regime jurídico de licenciamento. O licenciamento industrial é um exemplo claro deste princípio de gestão.

“O objectivo fundamental da instituição do licenciamento industrial assenta na necessidade de assegurar a compatibilização da protecção do interesse colectivo com a prossecução dos interesses da iniciativa privada, traduzida tanto na salvaguarda das condições indispensáveis à melhoria da qualidade de vida das populações, como na procura das melhores condições de desenvolvimento empresarial.” (cfr. DL n.º 69/2003, de 10 de Abril)

É indissociável da gestão empresarial o respectivo quadro legal do licenciamento da correspondente actividade económica. Decorre dos regimes de licenciamento uma estrutura legal mais abrangente: regulamentação sectorial, nomeadamente em matéria de SHST, referenciais normativos em relação aos produtos e/ou serviços prestados e, não menos relevante, a gestão dos recursos humanos. Neste contexto verifica-se a prossecução dos princípios consagrados nos regimes de licenciamento, no âmbito do quadro do desenvolvimento sustentável e da responsabilidade das empresas. (Costa, 2004)

Sendo o acto de gestão sinónimo de tomadas de decisão, são os decisores confrontados na sua acção empresarial com a necessidade de enquadramento legal das suas decisões. O modelo legal surge como incontornável ao funcionamento das actividades económicas em todos os seus domínios: social, fiscal, técnico e económico. De referir a este propósito, e no âmbito da construção civil, o desenvolvimento do conceito de responsabilidade no contexto da SHST. (Ribeiro, 2005)

A prevenção dos riscos profissionais não constitui excepção, sendo desejável a sua integração no sistema de gestão das organizações. O aspecto transversal é reconhecido por diversos autores: “[...] o Direito de Segurança e Saúde do Trabalho, analisado na sua plenitude, revela uma natureza não apenas social, na medida em que conjuga as vertentes económicas e sociais.” (Cabral e Roxo, 2004)

“Sistema de gestão de segurança e saúde do trabalho: parte de um sistema global de gestão que possibilita a gestão dos riscos para a segurança e saúde do trabalho relacionados com as actividades da organização, compreendendo a estrutura operacional, as actividades de planeamento, as responsabilidades, as práticas, os procedimentos, os processos e os recursos para desenvolver e implementar as condições de segurança e saúde no trabalho.” (cfr. Alínea aa) do art. 2.º do DL n.º 69/2003, de 10 de Abril)

Face aos seus recursos humanos e num contexto alargado de responsabilidades, quer social quer penal, um agente económico é também uma entidade empregadora:

“Entidade patronal (empregadora): qualquer pessoa singular ou colectiva que seja titular da relação de trabalho com o trabalhador e responsável pela empresa e/ou estabelecimento.” (cfr. Alínea b) do art. 3.º da Directiva 89/391/CEE, de 12 de Junho)

O papel da entidade empregadora e dos trabalhadores é nuclear na organização e funcionamento das actividades de SHST. Uma vez mais decorre do quadro jurídico global que garante uma efectiva prevenção de riscos profissionais, um conjunto de direitos e deveres das partes essencial para uma gestão empresarial em conformidade regulamentar; a legislação como fonte de informação para a gestão.

“O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho” (cfr. n.º 1 do art. 8.º do DL n.º 441/91, de 14 de Novembro)

É possível identificar uma estrutura de classificação dos diversos diplomas inerentes ao exercício de uma determinada actividade económica e que constitui o designado modelo legal do sistema de gestão da prevenção de riscos profissionais da actividade em causa.

Tabela 1 Estrutura do Modelo Legal

QUADRANTES	FUNÇÕES	
	f (shst)	f (actividades económicas)
Aspectos Organizacionais	Organização das actividades de shst	Regimes de licenciamento
Gestão técnica-legal (Local de trabalho)	Componentes materiais do trabalho	Regulamentação sectorial

Duas funções de informação legal: a designada função segurança, higiene e saúde do trabalho [f(shst)]: emana da Directiva-Quadro (cfr. Directiva 89/391/CEE, de 12 de Junho) e pretende identificar o modelo legal da prevenção de riscos profissionais vs. entidade empregadora; e a designada função das actividades económicas [f(ae's)]: adopta a classificação portuguesa das actividades económicas como critério sectorial (cfr. CAE-Rev 2.1 publicada pelo DL n.º 197/2003, de 22 de Agosto) e pretende identificar o exercício das actividades económicas com o respectivo regime de licenciamento vs. agente económico.

Tabela 2 Variáveis do Sistema de Informação

Variáveis do Sistema de Informação	Descritivo
Diploma nuclear	O diploma que estabelece o regime jurídico em análise.
Histórico	Conjunto de documentos que estão relacionados com o diploma central, indicando a sua proveniência.
Regulamentação	O regulamentos que emanam do diploma nuclear
Regimes jurídicos complementares	Outros regimes com remissão para o diploma nuclear
Actualizações	As alterações, excluindo as revogações, que o diploma nuclear tenha sofrido.

Dois quadrantes para cada função: primeiro quadrante [aspectos organizacionais]: identifica a informação de natureza normativa inerente aos regimes de licenciamento e de organização das actividades de shst; e o segundo quadrante [gestão técnica-legal dos locais de trabalho]: identifica a informação de carácter regulamentar inerente à gestão técnica das componentes materiais do trabalho.

Esta estrutura de informação constitui a primeira etapa da metodologia de trabalho proposta. Relacionar os diversos diplomas entre si tendo como objectivo tornar eficaz a sua consulta num determinada sistema de informação, constitui a segunda etapa da abordagem ao modelo legal.

O Sistema de Informação baseia-se num diploma central, isto é, no documento fulcral do processo de consulta. E associado ao documento central surgem as seguintes áreas de documentação legal.

Deste modo o modelo legal constitui a base de um modelo de gestão. No âmbito das PME, torna-se necessária implementar uma ferramenta de gestão simples e adequada.

4.0 SISTEMA DE INFORMAÇÃO

Neste enquadramento, o Sistema de Informação [SI] vem responder às

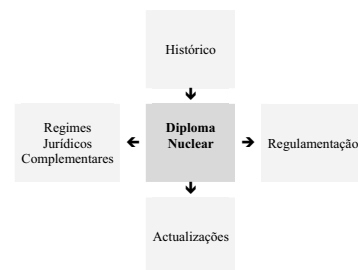


Fig.1 Sistema de Informação do Modelo Legal

necessidades justificadas anteriormente no sentido de facilitar, por meio de uma aplicação informática, a definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos, planeamento e implementação do correspondente sistema de gestão, concretamente aquando da elaboração de planos específicos de prevenção e protecção exigidos pela legislação aplicável.

Um dos objectivos do SI é desenvolver um sítio Web (por sítio Web entende-se um conjunto de páginas Web relacionadas com um tema comum), que ofereça simultaneamente uma interface intuitiva e a funcionalidade desejada, melhorando igualmente a qualidade de consulta de informação. Para além disso, pretende-se promover a utilização de recursos informáticos por parte dos gestores e/ou profissionais de SHST, (cfr. art. 2.º do DL n.º 110/2000, de 30 de Junho), e proporcionar uma ferramenta indispensável nas tomadas de decisão.

Para cumprir este objectivo, foi necessário identificar o estado dos sítios Web existentes actualmente na área da

SHST, tendo-se concluído não proporcionarem a facilidade de compreensão das relações existentes entre os documentos legais que é vital explicitar. Quando se verifica que a informação se encontra dispersa, os decisores são obrigados a deslocarem-se a vários pontos de acesso à informação, quando necessitam de tomar decisões.

Este SI propõe criar um sítio que permita o acesso rápido e personalizado à informação, podendo assim reduzir o tempo dispendido na tomada de decisões. Os gestores necessitam de aceder à informação adequada para auxiliar a tomada de decisões críticas para os seus clientes. Assim, a existência de um sítio que integre e disponibilize essa informação pode trazer grandes benefícios quer para o gestores e clientes, quer para o profissional de SHST.

Tabela 3 Metodologia de desenvolvimento do Sistema de Informação

Etapas	Descritivo
Pesquisa	consultar, compreender e relacionar o conjunto de documentos legais associados com os processos de prevenção e de protecção contra riscos profissionais em actividades de segurança e higiene do trabalho
Identificar	a utilidade das tecnologias informáticas no dia-a-dia do técnico superior de higiene e segurança e na sua actividade profissional
	ferramentas existentes para o desenvolvimento de sítios Web, bem como os seus requisitos
Concepção	a arquitectura de um sistema informático que facilite a consulta e a compreensão dos documentos legais relacionados com um determinado processo, e implementar o sistema informático recorrendo a uma base de dados para armazenar os documentos legais e uma aplicação informática com interface Web para realizar a respectiva consulta. O sítio Web resulta da combinação da base de dados e da respectiva interface Web
Validação	da utilidade do sítio Web, para colmatar as necessidades dos decisores e o aumentar a receptividade às tecnologias por parte destes gestores

No desenvolvimento da aplicação informática para gestão de prevenção de riscos profissionais recorreu-se ao seguinte conjunto de ferramentas de desenvolvimento de sistemas informáticos para a Web: o Microsoft Access para o desenvolvimento da base de dados (Pereira, 2003), a linguagem HTML (HyperText Markup Language), o Macromedia Dreamweaver e a linguagem ASP.

A concepção e implementação da aplicação informática, passa por uma estrutura de apresentação dos tipos de documentos legais existentes na área de SHST para facilitar a respectiva consulta, para de seguida se descrever a implementação do sistema informático correspondente.

Na Figura 2 apresenta-se o mapa de navegação do sítio Web que ilustra a estrutura de páginas que permitem efectuar a consulta da documentação, bem como o nível a que se encontram e o fluxo lógico que resulta da interactividade com o utilizador. Em termos da consulta dos documentos legais, definiram-se três níveis. Para representar o mapa de navegação não se seguiu nenhuma notação em particular: as caixas representam as páginas do sítio Web e as setas representam as ligações lógicas.

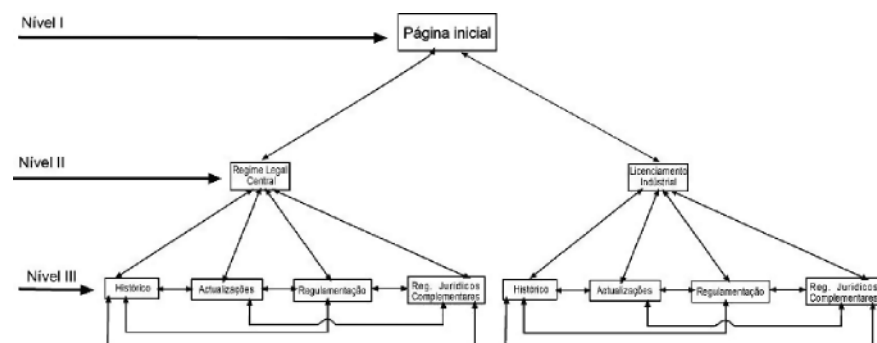


Fig.2 Níveis de consulta do Sistema de Informação

Nível I – trata-se de um página inicial com uma interface gráfica e uma estrutura lógica de relações entre as áreas de documentação legal que é comum a todos os documentos. Nesta página é possível escolher um tipo de processo de modo a permitir a instanciação dos documentos específicos que estão associados a cada uma das áreas de documentação legal, efectuando-se assim a passagem para o segundo nível;

Nível II – trata-se de uma segunda página em que se identificam os documentos legais relacionadas com o processo escolhido anteriormente (ao primeiro nível). Nesta página, é possível seleccionar qualquer um dos documentos identificados, de modo a possibilitar a consulta do respectivo conteúdo, uma acção que se realiza ao terceiro nível;

Nível III – define uma página de visualização do conteúdo do documento legal seleccionado pelo utilizador. Nesta página, é ainda possível seleccionar qualquer um dos restantes documentos relacionados com o tipo de processo corrente, que se encontram identificados através da respectiva área de documentação legal.

Em todos os níveis, apresenta-se explicitamente a sequência lógica do processo por meio do caminho percorrido para realizar a consulta do documento actual, de modo a facilitar a compreensão da estrutura desse processo.

Em termos de implementação, o sistema informático consiste numa base de dados para armazenar os documentos legais e de uma interface Web desenvolvida em HTML e ASP que implementa a estrutura lógica concebida acima. A Figura 3 ilustra o esquema relacional da base de dados de documentação legal. Como se pode observar, existe uma entidade Tema que corresponde ao tipo de processo para o qual se pretende efectuar uma consulta. Para um dado Tema, existe um documento central que se identifica pela entidade Diplomas. Claro que um dado diploma pode estar relacionado com vários processos, tal como se indica na cardinalidade da relação entre Temas e Diplomas (um para muitos). Para além disso, um Diploma está relacionado com várias áreas de documentos legais, tal como se ilustra na associação de um para muitos entre Diplomas e, respectivamente, RJC, Histórico, Regulamentações e Actualizações.

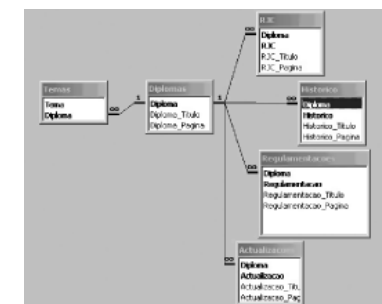


Fig.3 Mapa de navegação do Sistema de Informação



Fig.4 Sistema de Informação - Exemplo

documentos legais relacionados com o presente processo que foi seleccionado pelo utilizador na página inicial.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entende-se por prevenção:

“a acção de evitar ou diminuir os riscos profissionais através de um conjunto de disposições ou medidas que devam ser tomadas no licenciamento e em todas as fases de actividade da empresa, do estabelecimento ou do serviço.” (cfr. alínea g) do n.º 3 do DL n.º 441/91, de 14 de Novembro)

Em jeito de síntese, ilustra-se uma das páginas da interface Web do sistema informático, recorrendo-se para tal a um exemplo específico que trata do processo Regime Legal Central. É de realçar que a informação apresentada nas páginas Web altera-se dinamicamente conforme o tipo de processo que é seleccionado pelo utilizador. Na Figura 4, mostra-se um enquadramento gráfico, no lado direito da página o conteúdo do documento legal seleccionado, e no lado esquerdo a estrutura lógica dos

A definição jurídica do conceito de prevenção (de riscos profissionais) remete para o exercício da actividade económica. De facto, o modelo de informação legal é indissociável da gestão empresarial; integrar as variáveis jurídicas da SHST no sistema de gestão da informação de uma qualquer actividade económica, constitui para além de um desafio de gestão, um questão de cidadania; a multicausalidade do insucesso retrata de forma óbvia e factual a ausência de uma "cultura de segurança".

A aplicação da gestão interdisciplinar inerente à prevenção dos riscos profissionais, por concretização de medidas regulamentares, promovendo a qualidade do exercício de uma actividade profissional e a ausência de custos, pode tornar-se num desafio gratificante e numa oportunidade ímpar para a plena realização profissional e humana dos agentes da decisão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cabral, F. e Roxo, M. (2004). *Segurança e Saúde do Trabalho*. 3.ª ed. Coimbra. Almedina.
Comissão das Comunidades Europeias. (1993). *Saúde e Segurança no trabalho. Guia das PME*. Luxemburgo. Comissão das Comunidades Europeias.

Costa, A. (2004). *Licenciamento Industrial – Novo regime jurídico*. Coimbra. Almedina.
David, M. DeJoy *et al* (2004). Creating safer workplaces: assessing the determinants and role of safety climate. In: *Journal of Safety Research*, Volume 35, Issue 1, pp. 81-90.

Pereira, J. (2003). *Tecnologia de Bases de Dados*. FCA-Editora de Informática.

Ribeiro, J. (2005). *Responsabilidade pela Segurança na Construção Civil e Obras Públicas*. Coimbra. Almedina.

Roxo, M. (2003). *Segurança e Saúde: Avaliação e Controlo de Riscos*. Coimbra. Almedina.

LEGISLAÇÃO CONSULTADA

Directiva do Conselho [89/391/CEE], de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.
Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de Abril e pela Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto, transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva 89/391/CEE, do Conselho, de 12 de Junho [Directiva-Quadro] e estabelece o regime jurídico do enquadramento da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Decreto-Lei n.º 26/94, de 01 de Fevereiro alterado pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março, pela Lei n.º 118/95, de 11 de Junho e pelo Decreto-Lei n.º 109/2000, de 30 de Junho que estabelece o regime de organização e funcionamento das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Decreto-Lei n.º 110/2000, de 30 de Junho, alterado pela Lei n.º 14/2001, de 04 de Junho, que estabelece as condições de acesso e de exercício das profissões de técnico superior e de técnico de segurança e higiene do trabalho.

Decreto-Lei n.º 69/2003, de 10 de Abril, estabelece as normas disciplinadoras do exercício da actividade industrial.

Decreto-Lei n.º 197/2003, de 27 de Agosto publica a Classificação Portuguesa das Actividades Económicas, abreviadamente designada por CAE – Rev 2.1.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 105/2004, de 22 de Julho que aprova o Plano Nacional de Acção para a Prevenção.

Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.

Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho que Regulamenta o novo Código do Trabalho.