

Carta de Lisboa

Seminário de Lisboa / 3 de Junho de 2009



issa

ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL DA SEGURANÇA SOCIAL

Comitê para a educação e a formação para a prevenção

ISBN: 978-92-843-8187-6
ISSN 1015-8022
ISSA Prevention series 2056

A Carta de Lisboa inspira-se da Declaração de Seul



No seu 4º Seminário, que teve lugar em Junho de 2009, o Comité Educação e Formação para a Prevenção da AISS adoptou a Carta de Lisboa, onde se propõe uma estratégia de acolhimento dos jovens trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho. Esta estratégia aparece na sequência da Declaração de Seul, adoptada em Julho de 2008, na qual se salienta a importância do desenvolvimento de uma cultura de prevenção nacional em matéria de segurança e saúde, com base na qual os governos, os empregadores e os trabalhadores possam desenvolver uma participação activa assegurando um ambiente de trabalho seguro e saudável.



Carta de Lisboa

Seminário de Lisboa
3 de Junho de 2009

Constatando que na quase totalidade dos países a frequência dos acidentes de trabalho é consideravelmente mais elevada entre os trabalhadores com menos de 25 anos do que entre os trabalhadores mais velhos, o Comité Educação e Formação para a Prevenção da AISS propõe aos seus aderentes e parceiros uma abordagem global com o objectivo de combater essa tendência e de reduzir a desigualdade entre gerações.

- 1 | Como a capacidade de enfrentar os riscos profissionais depende muito da formação recebida, o **Protocolo do Quebec** estabeleceu em 2003 um quadro de referência para a integração de competências em Segurança e Saúde no Trabalho nas formações profissionais iniciais.
- 2 | Em 2006 a Declaração de Berlim propôs uma estratégia em Segurança e Saúde “**da escola ao trabalho**” organizada em função de três públicos alvo: os alunos em meio escolar, os jovens em formação profissional e técnica inicial e os novos trabalhadores nas empresas.
- 3 | Estes últimos são particularmente vulneráveis, tendo em conta os **constrangimentos físicos e organizacionais do seu meio ambiente e a sua falta de experiência, constituindo, assim, o principal público-alvo da presente Carta.**



Carta de Lisboa

Para uma estratégia de acolhimento e de acompanhamento dos jovens trabalhadores em matéria de Segurança e Saúde

1 | OBJECTIVO GENÉRICO
Considerando que os acidentes envolvendo jovens trabalhadores acontecem geralmente durante os primeiros meses de trabalho, esta Carta tem como objectivo favorecer o **acolhimento**, o **acompanhamento** e a **formação** dos jovens em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho desde os seus primeiros contactos com o mundo laboral.

2 | PÚBLICOS
A Carta dirige-se aos diferentes parceiros (escolas, formadores profissionais, empregadores, sindicatos, organismos de regulamentação...)

3 | COMPROMISSOS
As diferentes instâncias responsáveis comprometem-se a adoptar uma política de controlo e de gestão dos riscos, com o objectivo de acabar com os problemas de saúde e os acidentes ligados à actividade profissional através da integração de dispositivos de acolhimento dos jovens, comprometendo-se, em consequência, a:

- afectar os meios necessários para atingir os objectivos fixados;
- adoptar uma política de comunicação activa e pertinente junto de todas as pessoas da empresa;
- envolver todos os trabalhadores e as respectivas organizações representativas.



Os jovens trabalhadores e os novos assalariados participam no processo de prevenção e informam-se sobre os seus direitos e as suas responsabilidades.

4 EXECUÇÃO

Os empregadores comprometem-se a informar os jovens ou os novos trabalhadores sobre os riscos ligados ao trabalho e a oferecer a formação teórica e prática e a supervisão adequadas.

As empresas e os seus parceiros deverão:

- Elaborar e implementar um plano de acolhimento dos jovens trabalhadores, incluindo um programa de formação de SST relacionado com as tarefas profissionais previstas e os locais de trabalho.
- Designar e formar o pessoal responsável pelo acolhimento dos jovens ou dos novos contratados. Valorizar esta função a fim de favorecer o voluntariado e o envolvimento do pessoal abrangido.
- Estabelecer um procedimento para:
 - Definir as competências exigidas para ocupar um posto de trabalho;
 - Tornar os jovens trabalhadores competentes a fim de poderem realizar adequadamente as suas tarefas.
- Avaliar o desempenho em matéria de SST e mais particularmente as actividades ligadas aos jovens trabalhadores.

- Proceder a verificações no sentido de confirmar se as práticas de acolhimento respeitam os objectivos da política, as leis e os regulamentos, bem como os princípios de boa gestão.
- Participar em programas de estágio na empresa em colaboração com as instâncias responsáveis pela educação e pela formação profissional.

As estratégias a implementar devem ter em consideração o nível de formação em SST do jovem e o respectivo grau de experiência profissional. As competências adquiridas anteriormente em Segurança e Saúde no Trabalho dependem do seu percurso inicial de formação e da forma como entrou no mundo do trabalho:

- formação em alternância escola/empresa;
- estágios ou trabalhos temporários/empregos sazonais;
- primeiro emprego precoce sem qualificação nem formação profissional, ou num sector diferente do da formação;
- acesso tardio ao mundo laboral;
- mudança de emprego ou de sector de actividade.

Modalidades de valorização

O Protocolo do Quebeque, para incentivar a adesão aos seus princípios, estabeleceu como prioridade o alargamento a novos parceiros e o papel do Comité Educação e Formação para a Prevenção.

A Declaração de Berlim reforçou estas recomendações através de um convite à acção em função dos diferentes públicos.



Com o objectivo de promover uma cultura de prevenção, a Carta de Lisboa completa o dispositivo de promoção e de acompanhamento da acção através de um convite alargado à partilha de boas práticas em matéria de acolhimento e de acompanhamento de jovens trabalhadores dirigido às empresas e a organismos profissionais, tanto a nível nacional como internacional.

Os participantes do Seminário de Lisboa são, assim, convidados a fazer uma promoção nacional dos signatários da Carta de Lisboa e do seu plano de acolhimento.

A valorização das acções constantes nos princípios da referida Carta será feita através da recolha e da publicação de boas práticas no site web do Comité, assim como através da atribuição de prémios e de recompensas por ocasião dos seminários internacionais.

Plano de acolhimento e de formação para os jovens trabalhadores



10

O JOVEM TRABALHADOR OU O NOVO ASSALARIADO

- Tem acesso aos elementos de base para alcançar sua integração
- Familiariza-se com seu ambiente e com as funções do seu trabalho
- Demonstra dominar os seus novos conhecimentos.

O EMPREGADOR PREPARA O ACOLHIMENTO

- Etapas de contratação
- Equipamentos - ferramentas ligadas às tarefas
- Organização do espaço de trabalho
- Transferência de conhecimentos

O EMPREGADOR PLANIFICA OS PRIMEIROS DIAS

- Designar um supervisor e um acompanhante
- Prever a formação de base
- Planificar a reunião de acolhimento e as visitas de base
- Identificar as actividades de integração

O EMPREGADOR GERE O ACOLHIMENTO

- Realização do acolhimento e da planificação

A FORMAÇÃO RESPEITA AOS SEGUINTE ELEMENTOS:

- Informação sobre o trabalho, as funções e o processo e métodos de trabalho, acompanhada por uma demonstração das actividades previstas

- Direitos e responsabilidades do empregador e do trabalhador
- Regras e procedimentos de trabalho da empresa
- Riscos inerentes à empresa e ao trabalho a desenvolver - incluindo o trabalho isolado, a violência, a manutenção, os riscos associados às máquinas
- Equipamentos de protecção individual
- Procedimentos de emergência e de primeiros cuidados e socorros
- Programa de prevenção da empresa
- Disposições ligadas ao sistema de informação sobre produtos perigosos
- Os responsáveis SST do empregador, o Comité SST, o representante da prevenção e o responsável sindical e respectivas atribuições

Haverá lugar a uma formação adicional de acordo com as observações do empregador ou a pedido do trabalhador. As informações sobre a formação recebida pelo trabalhador ficam arquivadas no processo do trabalhador e actualizadas em função das tarefas realizadas ou dos cargos ocupados.

Documentos consultados

CSA Z1000-06

ILO - OSH 2001

INRS - Política de Controlo dos Riscos Profissionais

BC OHS Regulação - Parte 3

