

PLUSPORMEDIC NEWS

PELA SUA SAÚDE, SEGURANÇA E SUCESSO.



FORMAÇÃO OBRIGATÓRIA? SIM

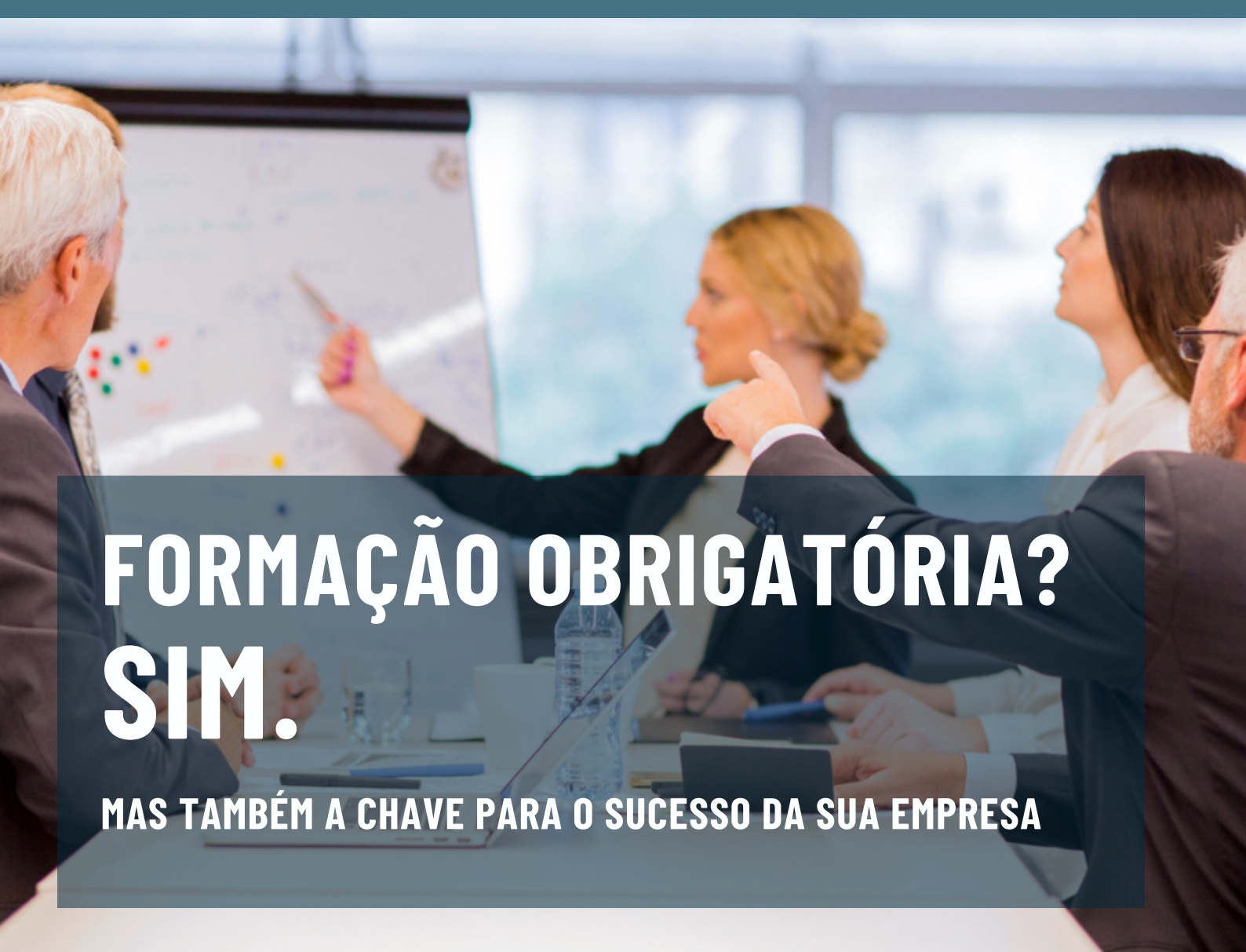
Mas também a chave para o sucesso da sua empresa

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Ouvir os trabalhadores sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST) não é apenas uma formalidade legal...

ACIDENTES DE TRABALHO

Acidentes de trabalho não são apenas estatísticas. Analisar e investigar acidentes não é só cumprir a lei



FORMAÇÃO OBRIGATÓRIA? SIM.

MAS TAMBÉM A CHAVE PARA O SUCESSO DA SUA EMPRESA

Sabia que de acordo com o Código do Trabalho em Portugal, todas as empresas têm a obrigação de formar os seus trabalhadores? Até outubro de 2019, os trabalhadores tinham direito a 35 horas de formação. Atualmente, a lei determina que todas as empresas devem ministrar 40 horas por ano de formação contínua a 10% dos seus trabalhadores, pelo menos.

A formação profissional tem como objetivos: dar qualificação inicial a jovens que entrem no mercado de trabalho sem essa formação; garantir a formação contínua dos trabalhadores da empresa; impulsionar a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego; promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho; promover a integração socioprofissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

As empresas devem promover o desenvolvimento da qualificação do trabalhador para melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.

Devem garantir o direito do trabalhador à formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou disponibilizando tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador. Devem organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes.

**Transforme uma
obrigação legal numa
vantagem competitiva.**



A formação contínua dos trabalhadores tem as seguintes vantagens:

- Aumentar a produtividade da empresa e ajudar o negócio a manter-se relevante e competitivo, face à concorrência .
- Tornar a empresa mais atrativa para os profissionais, pois os colaboradores conhecem bem a necessidade de atualizar competências ao longo da carreira e procuram uma entidade empregadora que os acolha e encare o seu talento como uma construção permanente.
- Facilitar a integração de colaboradores e a sua autonomia.
- Reforçar a motivação e autoestima dos colaboradores.

ESTAMOS DISPONÍVEIS PARA AJUDAR A ALCANÇAR ESTES OBJETIVOS!



CONSULTA AOS TRABALHADORES EM SST: OUVIR É PROTEGER E GANHAR

Ouvir os trabalhadores sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST) não é apenas uma formalidade legal — é uma estratégia que fortalece a segurança, melhora a produtividade e cria um ambiente de trabalho mais colaborativo.

Consultar os trabalhadores permite identificar riscos, melhorar processos e criar um ambiente de trabalho mais seguro e colaborativo.

A consulta aos trabalhadores em matéria de SST é um dever de todos os empregadores, conforme estipulado no regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

De acordo com o artigo 18.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro (alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, declara:

“O empregador, com vista à obtenção de parecer, deve consultar por escrito e, pelo menos, uma vez por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores”

Assim, o questionário de SST deve incidir sobre tópicos como:

- A avaliação dos riscos no local de trabalho, incluindo aqueles que dizem respeito aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- As medidas de segurança e de promoção da saúde adotadas para minimizar os riscos identificados;
- O programa e a organização de formação de SST para os trabalhadores;
- Os procedimentos de emergência da empresa;
- Os equipamentos de proteção utilizados no local de trabalho;
- Os acidentes de trabalho e respetivos relatórios.
-

Para que a implementação de uma cultura de segurança tenha sucesso, é uma mais-valia ouvir ativamente todos os trabalhadores. Esta abordagem inclusiva e sistemática constitui uma ferramenta imprescindível para a melhoria contínua das condições de cada posto de trabalho.

Este exercício de escuta contribui, então, para a criação de uma atmosfera corporativa mais humanizada e segura, com um fluxo comunicacional mais eficaz. Por conseguinte, a motivação dos trabalhadores tenderá a aumentar, bem como os índices de produtividade.

ESTAMOS DISPONÍVEIS PARA AJUDAR A ALCANÇAR ESTES OBJETIVOS!



ACIDENTES DE TRABALHO: INVESTIGAR PARA PREVENIR E CRESCER

Acidentes de trabalho não são apenas estatísticas.

Analisar e investigar acidentes não é só cumprir a lei — é reduzir custos, proteger pessoas e fortalecer a cultura de segurança na empresa.

A análise e investigação de acidentes de trabalho, para além de representar uma obrigatoriedade legal (artigo 98º da Lei nº 102/2009 de 10 de setembro), tem como objetivo a melhoria contínua, quer ao nível dos procedimentos e práticas de trabalho, quer na implementação de sistemas de avaliação e controlo de riscos. A análise dos acidentes de trabalho é uma etapa crucial no processo de prevenção, embora ocorra a posteriori. Analisar um acidente de trabalho significa identificar as causas da sua ocorrência e agir em conformidade para evitar a sua reincidência, implementando as ações corretivas adequadas.

Por que se tem de fazer análise de acidentes de trabalho?

São muitos os motivos, mas vamos enumerar alguns:

- Prevenção de outros eventos adversos, similares ou não, que possam ter os mesmos fatores geradores;
- Prevenção de danos ambientais e de impactos negativos na imagem da empresa;
- Evitar perdas económicas criadas pela redução da capacidade produtiva decorrentes de eventos adversos repetidos e por indemnizações;
- Ampliar a habilidade de solução de problemas;
- Clarificar a exposição dos trabalhadores a riscos que podem afetar sua segurança e saúde;
- Compreender o que ocorreu e como realmente ocorreu;
- Identificar as deficiências na avaliação de riscos de forma a possibilitar alterações e melhorias.

Etapas da análise de acidentes de trabalho

- Etapa I Recolha de dados
- Etapa II Análise das informações
- Etapa III Identificação de medidas de controle
- Etapa IV Plano de ação

A nossa equipa está disponível para realizar a análise e investigação de acidentes de trabalho com empenho e dedicação, indicando as necessárias ações corretivas a implementar para minimizar a repetição de acidentes similares.

ESTAMOS DISPONÍVEIS PARA AJUDAR A ALCANÇAR ESTES OBJETIVOS!



ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

O assédio moral no local de trabalho é um problema grave entre a população ativa, com custos significativos para o trabalhador e para organização.

Além disso, o assédio moral deve ser considerado um comportamento pouco ético, opressivo e, como tal, um comportamento inaceitável no ambiente de trabalho.

Por assédio moral no local de trabalho entende-se um comportamento injustificado e continuado para com um trabalhador ou grupo de trabalhadores, suscetível de constituir um risco para a saúde e segurança.

Nesta definição: "comportamento injustificado" significa o comportamento que, de acordo com o senso comum, atendendo às circunstâncias, considere suscetível de vitimizar, humilhar, ameaçar ou comprometer a auto estima e a auto confiança de uma pessoa; "comportamento" abrange todos os atos praticados por indivíduos ou por um grupo de indivíduos.

Um sistema de trabalho pode ser usado como meio de vitimização, humilhação, ameaça ou diminuição da auto estima; "risco para a saúde e segurança" abrange os riscos para a saúde mental ou física do trabalhador;

O assédio moral envolve, frequentemente, o uso indevido ou o abuso de poder, em situações em que as pessoas visadas têm dificuldade em defender-se.

O assédio moral pode consistir em ataques verbais e físicos, bem como em atos mais subtis como a desvalorização do trabalho de um colega ou o isolamento social.

Pode abranger a violência física e psicológica.

Quais as causas do assédio moral?

Podem distinguir-se dois tipos de assédio moral:

- 1) o que resulta da escalada de um conflito interpessoal;
- 2) aquele em que a vítima não está envolvida num conflito mas se encontra, acidentalmente, numa situação que a expõe à violência do agressor.

A figura do "bode expiatório" é um exemplo deste tipo de assédio moral. Entre os fatores que aumentam a probabilidade de assédio moral referem-se os seguintes:

- uma cultura organizacional que não sanciona os comportamentos intimidativos ou que não reconhece o assédio moral como um problema;
- transformações súbitas ao nível da organização,
- insegurança no emprego;
- relações insatisfatórias entre os trabalhadores e as chefias, bem como um baixo nível de satisfação em relação à liderança empresarial;
- relações insatisfatórias entre colegas;
- exigências de trabalho excessivas;
- deficiências da política de pessoal e inexistência de uma cultura organizacional;
- conflitos ao nível das funções desempenhadas.

Além disso, o assédio moral pode agravar-se devido a fatores individuais e pontuais, tais como a discriminação, a intolerância, problemas pessoais e consumo de droga ou álcool.

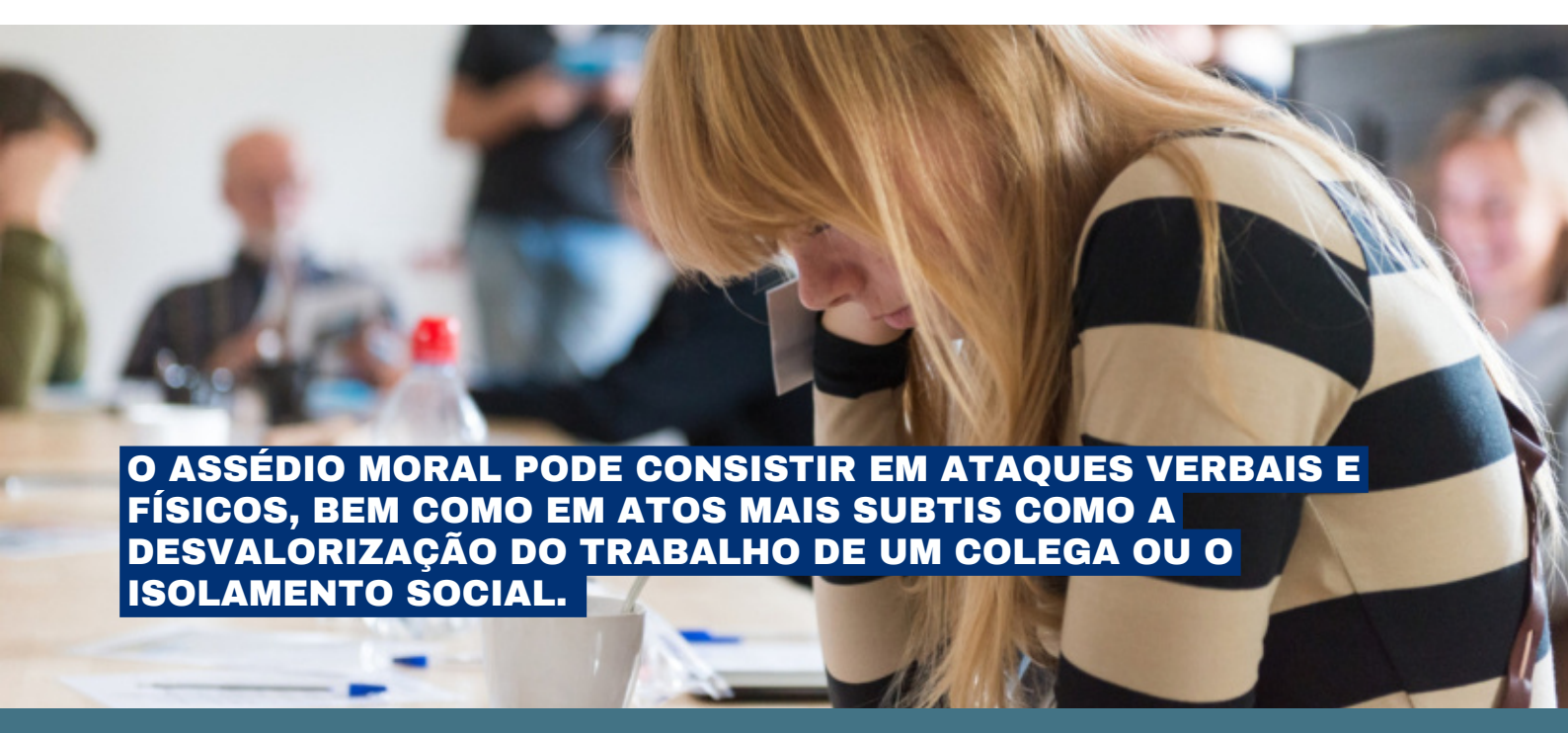
Quais as consequências?

Para as vítimas, o assédio moral pode ter consequências graves.

Estas consequências manifestam-se sob a forma de sintomas físicos, mentais e psicossomáticos já comprovados, tais como stresse, depressão, reduzida autoestima, culpabilização, fobias, perturbações do sono, e problemas digestivos e músculo-esqueléticos.

Ao nível das organizações, os custos do assédio moral podem consistir em maior absentismo e maior rotação de pessoal, bem como em menor eficácia e produtividade, não só no caso das vítimas do assédio moral, mas também de outros colegas que sejam afetados pelo clima psicossocial negativo do ambiente de trabalho.

O pagamento de indemnizações em virtude de processos instaurados com base no assédio moral também representa, por vezes, custos elevados.



O ASSÉDIO MORAL PODE CONSISTIR EM ATAQUES VERBAIS E FÍSICOS, BEM COMO EM ATOS MAIS SUBTIS COMO A DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO DE UM COLEGA OU O ISOLAMENTO SOCIAL.



Como prevenir o assédio moral no local de trabalho?

A prevenção do assédio moral é fundamental para melhorar a vida profissional dos trabalhadores e evitar a exclusão social e o desemprego.

É importante que sejam adotadas medidas atempadas para evitar que o ambiente de trabalho se torne destrutivo. As entidades patronais não devem esperar que as vítimas se queixem. No entanto, por vezes, é difícil distinguir entre assédio moral e conflitos interpessoais. A solução mais eficaz será, talvez, adotar uma dupla estratégia, que abranja os esforços no sentido de combater o assédio moral e, simultaneamente, promova melhorias ao nível do ambiente psicossocial do trabalho.

O envolvimento dos trabalhadores e seus representantes na estratégia é essencial para o bom êxito.

Medidas gerais tendentes a melhorar o ambiente psicossocial do trabalho:

- permitir a cada trabalhador a possibilidade de escolher a forma de realizar o seu trabalho;
- reduzir a quantidade de trabalho monótono e repetitivo;
- aumentar a informação sobre os objetivos organizacionais;
- desenvolver o estilo de liderança empresarial;
- evitar a falta de clareza na especificação de funções e tarefas. Desenvolvimento de uma cultura organizacional em que o combate ao assédio moral seja norteado por normas e valores:
- sensibilização de todas as pessoas para o problema do assédio moral;
- investigação da dimensão e natureza do problema;
- difusão eficaz das normas e valores organizacionais a todos os níveis da organização, por exemplo, através de manuais do trabalhador, reuniões de informação, boletins informativos;
- assegurar que todos os trabalhadores conheçam e observem as normas e valores organizacionais;
- desenvolver a responsabilidade e a competência das chefias nas áreas da resolução de conflitos e da comunicação;
- criar um contacto independente para os trabalhadores;
- levar os trabalhadores e os seus representantes a participarem na avaliação de riscos e na prevenção do assédio moral.

ESTAMOS DISPONÍVEIS PARA AJUDAR A ALCANÇAR ESTES OBJETIVOS!

WWW.PLUSPORMEDIC.PT

No nosso website procuramos dar a conhecer a nossa empresa e indicar os serviços que disponibilizamos aos nossos clientes e todos os que nos consultam.

Independentemente do que damos a conhecer, a Pluspormedic, tem a capacidade de encontrar uma solução para a sua questão ao problema, mesmo que não seja evidente na lista dos serviços que damos a conhecer e que traduzem, genericamente, o posicionamento da Pluspormedic no mercado e perante os seus clientes.

NÃO DEIXE DE NOS CONSULTAR



937 689 539

Pluspormedic

DESDE 2011 A APOIAR AS EMPRESAS



AS NOSSAS ÁREAS

As áreas que pode encontrar no nosso website.

Não deixe de nos contactar.

- Saúde
- Segurança no Trabalho
- Segurança Alimentar
- Nutrição
- Formação Profissional
- Sinalização de Segurança e Extintores





Rua Dr Silva Teles N°6
1050-080 Lisboa



Telefone
937 689 539



E-Mail
geral@pluspormedic.pt