

Doenças Profissionais na Europa SERÁ POSSÍVEL “CALAR O RUÍDO”?

“**Calem esse ruído**” é o lema da Semana Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho 2005 que, na continuação das anteriores campanhas, procura sensibilizar e informar os cidadãos europeus sobre os riscos, para a saúde, da exposição ao ruído no local de trabalho. Segundo alguns estudos, 28 por cento dos trabalhadores da União Europeia estão expostos a ruído intenso nos seus locais de trabalho¹.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho é a promotora de mais esta iniciativa, que em Portugal fica a cargo do Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (ISHST), Ponto Focal Nacional daquela entidade comunitária.

Em Portugal também é necessário “fazer calar o ruído” pois os dados apontavam, no ano 2000, para cerca de 5000 pensionistas com incapacidade devida a surdez. Todavia, os trabalhadores afectados pelo ruído serão muitos mais, embora seja difícil quantificá-los, na medida em que o nosso sistema de notificação das doenças profissionais é muito limitado.

Alguns indicadores apontam a surdez devida ao ambiente laboral como uma doença em ascensão sendo necessário controlar e reduzir este risco profissional nos próximos tempos.

Para além de lesões auditivas irreversíveis, o ruído pode provocar acidentes e contribuir para outros problemas de saúde, diminuindo a qualidade de vida e a produtividade. Fazer “calar o ruído” é, assim, um objectivo importante, tanto ao nível económico como social.

Incluir o ruído na gestão da segurança e saúde no trabalho

O ideal é gerir o problema da exposição ao ruído logo na concepção das instalações e dos postos de trabalho.

Ao construir uma unidade fabril, uma oficina, um estaleiro, ou ao instalar os postos de trabalho, será necessário tomar as medidas necessárias para eliminar as fontes de ruído e/ou para controlar a exposição dos trabalhadores ao mesmo. Com esta estratégia evitam-se graves problemas de saúde e custos inerentes a medidas de correcção. É investir na prevenção no próprio projecto.

¹ Dados da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.

Nesta fase podemos definir uma política de aquisição de equipamentos de baixo ruído, de organização do processo de trabalho, de implementação de medidas de protecção colectiva, de sensibilização dos intervenientes para a legislação, entre outras providências.

Para uma boa gestão do ruído, e segundo a legislação nacional², o empregador precisa de tomar algumas medidas, nomeadamente:

- medição, avaliação e redução do ruído existente no local de trabalho;
- vigilância médica e audiométrica da função auditiva dos trabalhadores;
- informação, formação e consulta dos trabalhadores e seus representantes;
- registo e arquivo de toda a documentação

Quando o ruído ultrapassa certos limites considerados perigosos e definidos na legislação - nível de exposição pessoal diária a partir dos 90dB(A) - é necessário reduzir o ruído na fonte ou na transmissão através de várias medidas técnicas nas instalações e equipamentos como, por exemplo, a utilização de processos de fabrico menos ruidosos, redução do ruído das máquinas e aplicação de isolamentos acústicos.

Em determinadas circunstâncias, a introdução de medidas organizacionais como a limitação do tempo de exposição dos trabalhadores ao ruído ou a separação dos postos de trabalho pode ser uma boa solução.

Pela amostra de medidas aqui inventariadas é notório que a prevenção do ruído exige assessoria técnica para acompanhar todo o processo de avaliação, eliminação e controlo dos riscos pelo que, apenas com o apoio de um serviço de segurança e saúde no trabalho, interno ou externo, estará devidamente garantida.

A legislação nacional prevê diversas formas de organização desses serviços e de soluções viáveis para as pequenas empresas. É um investimento que, a médio prazo, criará melhores condições de trabalho, mais saúde e bem-estar com reflexos visíveis nos resultados da empresa.

António Brandão Guedes
Gabinete de Comunicação e Imprensa
Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

² Decreto-lei n.º 72/92 e Decreto Regulamentar n.º 9/92, ambos de 28 de Abril.