

Melhorar a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores Jovens



Organização
Internacional
do Trabalho



28 DE Abril de 2018

Dia Mundial

Da Segurança e Saúde no Trabalho

GERAÇÃO

SEGURA & SAUDÁVEL



Melhorar
a Segurança e a Saúde
dos/as Trabalhadores/as Jovens

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2018

As Publicações do Bureau Internacional do Trabalho gozam de direitos de autor, ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal dos Direitos de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem necessidade de autorização, desde que se indique a respetiva fonte. No que diz respeito aos direitos de reprodução ou de tradução, deve ser enviado um pedido para *ILO Publications (Rights and Permissions)*, *International Labour Office*, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ou através do e-mail: pubrights@ilo.org.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados junto de um organismo de gestão de direitos de reprodução poderão fazer cópias de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Consulte o sítio www.ifrro.org para conhecer a entidade reguladora no seu país.

"MELHORAR A SEGURANÇA E A SAÚDE DOS TRABALHADORES JOVENS"

Também disponível em:

Inglês: *Improving the Safety and Health of Young Workers*;

Francês: *Améliorer la Sécurité et la Santé des Jeunes*

Travailleurs – Rapport Espanhol: *Mejorar la Seguridad*

y la Salud de los Trabajadores Jóvenes

Créditos

Página 2 (top), 6, 9, 22, 24, 27, 30, 37: Maxime Fossat © ILO

Página 2 (centro), 18 (top, esquerda): Nadia Bseiso © ILO

Página 8, 12, 15, 18 (direita,top; esquerda, centro), 20: © ILO

Página 11: Yo. Nyamdavaa © ILO

Página 17: Wei Xiangnan © ILO

Página 18 (top, centro), 29: Nguyen Viet Thanh ©ILO

Página 18 (direita, centro): A. DOW © ILO

Página 18 (esquerda,inferior; (direita, inferior), 32: Marcel

Crozet © ILO

Página 18 (centro,inferior): Thierry Falise © ILO

Página 38, 39: Steve Lim © ILO

As designações utilizadas nas publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não refletem necessariamente o ponto de vista do Bureau Internacional do Trabalho relativamente à natureza jurídica de qualquer país, área ou território ou respetivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respetivas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre os seus autores, e a publicação não constitui um aval, pelo Bureau Internacional do Trabalho, às opiniões neles expressas.

A referência ou não referência a empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte do Bureau Internacional do Trabalho..

Informação sobre as publicações da OIT e os produtos digitais podem obter-se no site: www.ilo.org/publns.

A tradução e edição deste Relatório para a língua portuguesa só foi possível com o apoio do Governo de Portugal, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Índice

Introdução	7
1 O que queremos dizer com «trabalhadores/as jovens»?	10
2. Fatores que ameaçam a segurança e a saúde dos/as trabalhadores/as jovens	11
2.1 Fatores de risco específicos de trabalhadores/as jovens	12
2.2 Perigos aos quais os/as trabalhadores/as jovens estão frequentemente expostos nos locais de trabalho	14
2.3 Os/as trabalhadores/as jovens em setores económicos perigosos	18
3. Normas Internacionais do Trabalho que protegem a segurança e a saúde dos/as trabalhadores/as jovens	20
3.1 As normas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) que protegem os/as trabalhadores jovens	21
3.2 Normas fundamentais relativas à eliminação do trabalho infantil	23
4 Enquadramento para a ação nacional e regional em matéria de SST para trabalhadores/as jovens	24
4.1 Melhorar a recolha e análise de dados e informações sobre SST e sobre os/as trabalhadores/as jovens	26
4.2 Desenvolver, atualizar e implementar legislação, políticas e diretrizes para proteger a segurança e a saúde dos/as trabalhadores/as jovens	28
4.3 Reforço das competências destinadas a ajudar os governos, os/as empregadores/as e os trabalhadores/as e suas estruturas representativas, a abordar as necessidades de SST dos/as trabalhadores/as jovens	32
4.4 Integrar a SST no sistema educativo e de formação profissional para criar uma nova geração de trabalhadores/as mais seguros/as e saudáveis	34
4.5 Impulsionar a promoção, sensibilização e investigação acerca da vulnerabilidade dos/as trabalhadores/as jovens aos perigos e riscos de SST	36
5. Participação dos/as jovens na criação de uma cultura de prevenção de SST	38



Introdução

Segundo as últimas estimativas disponibilizadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2,78 milhões de trabalhadores e trabalhadoras morrem todos os anos devido a acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho¹. Cerca de 2,4 milhões (86,3 por cento) destas mortes são causadas por doenças profissionais, enquanto mais de 380.000 (13,7 por cento) resultam de acidentes de trabalho. Há, todos os anos, quase mil vezes mais lesões causadas por doenças e acidentes não mortais do que por acidentes mortais. Estima-se que estas lesões não mortais afetem 374 milhões de trabalhadores anualmente, sendo que muitas delas têm consequências graves na capacidade dos/das trabalhadores/as para obtenção de rendimentos a longo prazo, (Hämäläinen et al., 2017).

Os/as trabalhadores/as jovens apresentam uma taxa de acidentes profissionais significativamente superior à dos/as trabalhadores/as menos jovens. De acordo com dados europeus, a incidência de acidentes não mortais em contexto de trabalho é mais de 40 por cento superior entre os/as trabalhadores/as jovens, com idades entre os 18 e os 24 anos, do que entre os/as trabalhadores/as menos jovens (EU-OSHA, 2007). Nos Estados Unidos, a probabilidade de os ou as trabalhadoras jovens com idades entre os 15 e os 24 anos virem a sofrer um acidente de trabalho não mortal, é aproximadamente duas vezes superior ao dos/as trabalhadores/as com 25 anos de idade ou mais (CDC, 2010).

Paradoxalmente, tendo em conta o que foi referido anteriormente, as estatísticas indicam que a incidência de doenças profissionais é inferior entre os/as trabalhadores/as jovens quando comparada com os/as restantes trabalhadores/as. Esta circunstância não se deve ao facto de os/as trabalhadores/as jovens terem uma maior resistência às doenças profissionais. Os trabalhadores e as trabalhadoras jovens são, na realidade, mais vulneráveis a doenças profissionais porque estão ainda a desenvolver-se, tanto física como mentalmente, e isso, torna-os/as mais suscetíveis aos danos causados por produtos químicos perigosos e outros agentes. A menor incidência de doenças profissionais entre os/as trabalhadores/as jovens é, muito provavelmente, devido ao facto de as doenças profissionais ocorrerem geralmente apenas após exposição prolongada e/ou um período de latência. Por outro lado, é difícil obter dados fiáveis sobre as doenças profissionais, incluindo dados relativos a doenças profissionais causadas pela exposição a perigos no local de trabalho durante a juventude (EU-OSHA, 2007).

Além de causarem um sofrimento humano inestimável, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais constituem um custo económico significativo, ascendendo a uma perda anual estimada de 3,94 por cento do PIB mundial (ILO, 2017c). Para a sociedade, os custos dos acidentes graves sofridos pelos/as trabalhadores/as jovens e a longo prazo e as incapacidades que deles resultam, pode ser muito mais elevados de que os relacionados com os/as trabalhadores/as menos jovens que sofrem acidentes similares. As consequências das lesões causadas por acidentes ou doenças profissionais, são mais graves quando ocorrem no início da vida profissional. Um/a trabalhador/a jovem com uma incapacidade permanente ou temporária de longo prazo, pode deixar de ser um membro ativo da sociedade e fazer pouco uso da educação e da formação que recebeu.

¹ Em 1987, o Comité Conjunto OIT/OMS sobre a Saúde no Trabalho sugeriu que o termo «doenças profissionais» fosse utilizado para descrever não só as doenças profissionais reconhecidas, mas também outros transtornos para os quais o ambiente laboral e o desempenho no trabalho contribuem significativamente. (Uma doença profissional é uma doença contraída como resultado de uma exposição a fatores de risco decorrentes da atividade laboral). Para informações mais detalhadas sobre a metodologia utilizada para elaborar as estimativas mundiais e os critérios aplicados para a inclusão de doenças profissionais, consultar a publicação *Global Estimates of Occupational Accidents and Work-Related Illnesses 2017* (Hämäläinen et al., 2017).



Muitos países têm realizado investimentos significativos na educação, na formação e desenvolvimento de competências bem como na promoção e criação de emprego direcionado para jovens, pelo que, incluir a segurança e saúde no trabalho (SST) nestes programas reveste-se de extrema importância. A fim de o fazer efetivamente, é necessário compreender e abordar os fatores de risco relacionados com a segurança e a saúde com que os/as trabalhadores/as jovens com idades entre os 15 e os 24 anos se confrontam. Os/as trabalhadores/as jovens com idade inferior a 18 anos têm reconhecimento legal e político como um grupo vulnerável e recebem proteção especial ao abrigo das normas relacionadas com o trabalho infantil e de proibição das formas de trabalho perigoso. Contudo, os/as trabalhadores/as com idades entre os 18 e os 24 anos não são alvo de reconhecimento legal comparável nem de níveis de proteção diferenciada no local de trabalho, apesar de estarem expostos/as a riscos nos locais de trabalho, de forma continuada e crescente.

A OIT tem um compromisso de longa data na promoção do trabalho digno e de condições de trabalho seguras e saudáveis para todos os trabalhadores e trabalhadoras ao longo da sua vida profissional. Este compromisso sublinha a importância de melhorar as condições SST dos/as trabalhadores/as jovens, tanto para promover o trabalho digno, como para contribuir para os esforços destinados ao combate do trabalho infantil e às suas formas mais perigosas².

Dos 151,6 milhões de crianças envolvidas em trabalho infantil a nível mundial, quase metade (72,5 milhões) encontra-se em situação de trabalho perigoso. Cerca de 24 por cento (mais de 37 milhões) têm idades compreendidas entre os 15 e os 17 anos (ILO, 2017b). A aplicação de medidas rigorosas na abordagem da SST dos/as trabalhadores/as jovens, tem dois aspetos benéficos: melhorar a saúde e segurança daquele grupo e reduzir o número de crianças envolvidas em trabalho infantil perigoso.

² As piores formas de trabalho infantil, conforme definido na Convenção n.º 182 da OIT, incluem «os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são exercidos, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moralidade das crianças».

Qual o objetivo deste relatório da OIT?

A OIT preparou este relatório para o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho de 2018, visando a promoção de uma nova geração de trabalhadores/as mais segura e saudável. Os objetivos deste relatório são descrever os riscos de SST enfrentados pelos/as trabalhadores/as jovens e incentivar o diálogo mundial sobre a necessidade de melhorar a segurança e saúde destes/as trabalhadores/as. O relatório analisa os fatores que contribuem para o aumento dos riscos profissionais com que os/as jovens se confrontam e descreve as medidas legais, políticas e práticas a melhorar.

Uma nova geração de trabalhadores/as seguros/as e saudáveis, requer uma preparação para a vida ativa com início na sensibilização parental e comunitária. Para que os/as jovens estejam conscientes dos riscos e sejam capazes de se proteger, a educação relativa aos perigos e riscos associados ao trabalho, assim como aos seus direitos enquanto trabalhadores e trabalhadoras, tem de ser iniciada na escola e prosseguida através de formação profissional e programas de estágio. Os empregadores/as, incluindo as empresas formais e informais e as empresas familiares, necessitam de orientação no que respeita aos fatores de risco que os/as trabalhadores/as jovens enfrentam, bem como, sobre as atividades profissionais e condições de trabalho adequadas à idade. Torna-se pois essencial, promover formas de apoio a estes/as trabalhadores/as e seus representantes, para que também os/as mais jovens possam exercer os seus direitos e exprimir as suas preocupações desde a sua entrada no mercado de trabalho.

A melhoria das condições de segurança e saúde dos/as trabalhadores/as jovens irá contribuir para alcançar o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, relativo ao trabalho digno e crescimento económico, alcançar a Meta 8.8, sobre tornar os ambientes de trabalho seguros para todos os trabalhadores/as até 2030, e a Meta 8.7 sobre a erradicação de todas as formas de trabalho infantil até 2025. Para alcançar estas metas, é indispensável que as autoridades públicas, os/as empregadores/as, os/as trabalhadores/as, as suas organizações representativas e outras figuras fundamentais, colaborem para criar uma cultura de prevenção que se concentre na melhoria da segurança e saúde da próxima geração da população ativa mundial.



1. O que queremos dizer com «trabalhadores/as jovens»?

A Organização das Nações Unidas (ONU) define, para fins estatísticos, «jovens» como pessoas com idades entre os 15 e os 24 anos. Este grupo representa mais de 15 por cento da população ativa em todo o mundo, totalizando aproximadamente 541 milhões de pessoas (ILO, 2016b). Muitas vezes, o termo «jovem» refere-se às pessoas que estão na idade de terminar a escolaridade obrigatória e embarcar na sua primeira experiência de trabalho.

Os/as trabalhadores/as jovens enfrentam muitos desafios ao fazer a transição da escola para o trabalho, tais como, encontrar um trabalho estável onde estejam protegidos/as de quaisquer perigos e que lhes garanta um salário digno. Os/as jovens iniciam a sua vida profissional entrando no mundo do trabalho por vias diferentes como, por exemplo:

- estudantes que trabalham nos seus tempos livres (antes ou depois da escola, durante os fins de semana e feriados)
- estudantes que frequentam formação profissional em contexto de trabalho (estágios curriculares e/ou profissionais);
- jovens que completaram ou desistiram da escolaridade obrigatória e que estão a iniciar a sua vida ativa
- jovens que trabalham em empresas familiares (sendo esse trabalho pago ou não pago)
- jovens empregadores/as e trabalhadores/as por conta própria.



Os/as trabalhadores/as jovens apresentam níveis diferenciados de desenvolvimento cognitivo, psicossocial e físico. De acordo com as Normas Internacionais, os 18 anos de idade representam a linha entre a infância e a idade adulta. Por conseguinte, os trabalhadores/as jovens são classificados/as em dois grupos principais:

- **Trabalhadores/as jovens com idade superior à idade mínima de para trabalhar, mas inferior a 18 anos.**

Estes/as trabalhadores/as são considerados/as «crianças», mesmo quando a lei permite a sua admissão para realizar determinados trabalhos. A Lei prevê restrições específicas relativas aos tipos de tarefas que podem ser desempenhados por este grupo, identifica perigos a que podem estar expostos/as e refere-se à duração dos horários de trabalho aconselháveis para aquela faixa etária. Estas restrições, levam em consideração o rápido crescimento, a fase de desenvolvimento, a falta de experiência e a maior vulnerabilidade a diferentes formas de exploração daqueles/as jovens (IPEC, 2009) e visam ainda, proteger a sua saúde e segurança, reduzindo o risco de sofrerem acidentes ou doenças profissionais;

- **Trabalhadores/as jovens com idades entre os 18 e os 24 anos.**

Estes/as trabalhadores/as são considerados/as adultos/as e estão abrangidos/as pelas leis e regulamentos sobre as condições gerais de emprego e de trabalho aplicáveis aos/às trabalhadores/as adultos/as. Não obstante a sua relativa falta de experiência profissional, o seu contínuo desenvolvimento mental e físico e a sua vulnerabilidade aos riscos no local de trabalho, estes/as trabalhadores/as não, de usufruem da proteção das restrições relativas ao trabalho infantil, incluindo a proibição de trabalho perigoso, ou das disposições regulamentares especiais no domínio da SST. Consequentemente, legalmente podem desempenhar quase todas as atividades sem beneficiar das restrições relativas às tarefas e aos horários de trabalho que são aplicadas aos/às trabalhadores/as jovens com idade superior à idade mínima de admissão ao trabalho, mas inferior a 18 anos.



2. Fatores que ameaçam a segurança e a saúde dos/as trabalhadores/as jovens

Os/as trabalhadores/as jovens constituem um grupo heterogêneo e são muitos os fatores que potenciam o risco de acidentes de trabalho e doenças profissionais aos quais estão expostos/as. Nestes fatores, incluem-se as diferentes fases de desenvolvimento físico, psicossocial e emocional, nível de escolaridade, competências profissionais e experiência profissional. Embora os riscos acrescidos dos/as trabalhadores/as jovens em matéria de SST sejam frequentemente associados a estes fatores individuais, a cultura organizacional no local de trabalho pode também interferir na sua capacidade ou à vontade para falar sobre questões associadas à SST, ou pode por outro lado, potenciar um ambiente de trabalho mais saudável para os/as trabalhadores/as jovens. Com frequência, este grupo desconhece os seus direitos e também as suas responsabilidades no âmbito da SST quando no papel de jovens empregadores/as, podendo ser particularmente relutantes em comunicar os riscos de SST nas suas empresas. Por outro lado, os/as trabalhadores/as jovens também não têm o poder de negociação que os/as trabalhadores/as mais experientes podem ter, o que pode conduzir à aceitação de tarefas perigosas, em más condições de trabalho ou outras condições associadas ao emprego precário. A sua participação em setores económicos com atividades perigosas e a exposição aos riscos presentes nesses setores, potenciam ainda mais a probabilidade de virem a sofrer acidentes ou doenças profissionais.



2.1 Fatores de risco específicos de trabalhadores/as dos/as jovens

Há vários fatores específicos dos/as trabalhadores/as jovens que aumentam a probabilidade de que estes/as sofram danos resultantes da exposição aos riscos existentes no local de trabalho. Estes fatores de risco podem ser inerentes à sua idade (por exemplo, a fase de desenvolvimento físico, psicossocial e emocional), ou influenciados pela sua idade (por exemplo, relativa falta de competências, experiência mínima e baixos níveis de escolaridade).

Fase do desenvolvimento físico. Os/as trabalhadores/as jovens, e especialmente os/as adolescentes, correm um maior risco de sofrer acidentes ou vir a desenvolver doenças profissionais devido ao facto de os seus corpos (incluindo o cérebro)³ estarem ainda em desenvolvimento. Os seus sistemas reprodutivos e as funções cerebrais são particularmente suscetíveis a perigos que interferem com os órgãos envolvidos. Adicionalmente, e no que respeita aos/as adolescentes, o seu ritmo respiratório mais alto e as taxas metabólicas mais elevadas por unidade de peso corporal fazem com que os seus organismos absorvam mais toxinas e tenham reações mais extremas aos efeitos dessas toxinas.

É necessário prestar uma especial atenção à exposição dos/as trabalhadores/as jovens a pesticidas, neurotoxinas, desreguladores endócrinos, alérgenos ou carcinogéneos. Isto é particularmente verdade no caso de trabalhadores/as adolescentes, cujos organismos estão ainda a desenvolver-se a nível celular. Por fim, os postos de trabalho, as ferramentas, as máquinas e equipamentos são usualmente concebidos para pessoas adultas e podem impor maiores exigências aos corpos dos/as adolescentes (IPEC, 2011).

Fase de desenvolvimento psicossocial e emocional. Os/as trabalhadores/as jovens tendem a ter uma menor capacidade de discernir as consequências dos seus atos e de avaliar os riscos associados a várias situações, sendo mais suscetíveis a pressões sociais e motivacionais, incluindo o desejo de pertença, de ser considerado/a atraente e de alcançar a independência. Estas características afetam a tomada de decisão dos/as jovens e podem resultar em comportamentos de risco. Podem também fazer com que os/as trabalhadores/as jovens se sintam relutantes em falar sobre as dificuldades relacionadas com o seu trabalho ou sobre condições físicas e psicológicas perigosas (European Parliament, 2011). Não obstante, deve-se ter em mente que o comportamento durante a juventude (e durante toda a vida) é influenciado por múltiplos fatores de interação, incluindo o desenvolvimento cerebral, experiência, parentalidade, estatuto socioeconómico, cultura, bem-estar psicológico e relações e interações sociais, entre outros (Johnson et al., 2009).

³ Os lobos frontais estão entre as últimas áreas do cérebro a amadurecer e podem não estar completamente desenvolvidos até meados dos vinte anos. O córtex pré-frontal, situado nos lobos frontais, coordena os processos cognitivos de ordem superior e as funções de execução (competências necessárias para o comportamento orientado para objetivos, incluindo o planeamento, inibição da resposta, memória de trabalho e atenção) (Johnson et al., 2009).

Competências profissionais e experiência profissional.

Frequentemente, os/as trabalhadores/as jovens não têm as competências e a experiência de que necessitam para o trabalho que lhes foi atribuído, incluindo-se aqui um entendimento dos perigos e dos riscos associados a esse trabalho. A probabilidade de sofrer um acidente é quatro vezes maior durante o primeiro mês num novo trabalho de um/a trabalhador/a, do que após 12 meses, e o risco de um/a trabalhador/a jovem sofrer acidentes durante os seus primeiros meses de trabalho é superior ao dos/as trabalhadores/as mais velhos/as (Smith & Breslin, 2013).

Nível de escolaridade. O nível de escolaridade dos/as trabalhadores/as jovens parece desempenhar um importante papel na transição para um emprego estável e digno. Níveis mais elevados de escolaridade e formação, assim como a experiência de trabalho enquanto estudante, tendem a facilitar a transição para o mercado de trabalho. Os/as jovens com níveis de escolaridade mais elevados estão normalmente menos envolvidos/as em situações de emprego informal (ILO, 2017a). Os/as trabalhadores/as com níveis mais baixos de escolaridade tendem a permanecer no mesmo emprego, não obstante as difíceis condições de trabalho (EU-OSHA et al., 2017). A sensibilização para a segurança no trabalho também parece ser positivamente influenciada pela escolaridade. Os/as trabalhadores/as com níveis mais elevados de escolaridade compreendem melhor a importância da segurança, cumprem melhor os procedimentos de segurança e sofrem menos acidentes do que os/as trabalhadores/as com menos escolaridade (Gyekye & Salminen, 2009).

Outros fatores transversais que afetam os riscos de SST dos trabalhadores jovens.

Há um conjunto de fatores que em combinação com a idade, atuam para aumentar o risco de acidentes de trabalho e doenças profissionais aos quais os/as trabalhadores/as jovens estão expostos. Estes fatores incluem o género, as incapacidades ou deficiências e a situação migratória. Os rapazes jovens parecem estar mais propensos a envolverem-se em trabalhos perigosos e sofrer mais acidentes profissionais do que as raparigas jovens, mas os números em questão podem ser tendenciosos porque as raparigas têm uma maior probabilidade de se encontrarem em situação de empregos informais, e desenvolvem frequentemente trabalho familiar não remunerado, tornando-as «invisíveis» e, conseqüentemente, com uma menor probabilidade de constarem nas estatísticas oficiais (ILO, 2016b). Os/as jovens portadores de deficiência, tendem a correr um maior risco de exclusão, isolamento, *bullying* e abuso, e tendem também a ter menos oportunidades educativas e económicas (UNICEF, 2013). As taxas de acidentes de trabalho apresentadas pelos/as trabalhadores/as migrantes estão entre as mais elevadas de qualquer grupo.

As pessoas com menos de 30 anos de idade representam cerca de 70 por cento dos fluxos migratórios internacionais⁴ em todo o mundo (ILO, 2004). As barreiras linguísticas podem aumentar o risco de os/as trabalhadores/as migrantes sofrerem acidentes de trabalho e doenças profissionais. Se os/as trabalhadores/as migrantes não forem capazes de entender a língua falada ou escrita do país de acolhimento, podem ter dificuldades no cumprimento das regras e procedimentos de segurança e saúde no local de trabalho, ou, podem não entender corretamente os avisos e as informações nos rótulos dos recipientes de produtos químicos. As atitudes e os comportamentos de origem cultural, a situação profissional (a maioria dos/as trabalhadores/as migrantes estão em situação de trabalho precário e sazonal) e a sua necessidade de dar prioridade ao rendimento em detrimento de todas as demais considerações, pode impedir que os/as trabalhadores/as migrantes levantem preocupações sobre a segurança e a saúde (EU-OSHA, 2013a).

Riscos de SST dos/as trabalhadore/as jovens nos países nórdicos

O relatório intitulado *Young workers' occupational safety and health risks in the Nordic countries* (Kines et al., 2013) (Riscos para a segurança e saúde no trabalho do/as trabalhadores/as jovens nos países nórdicos) oferece perspectivas importantes que nos permitem compreender melhor e prevenir os riscos para a SST aos quais os/as trabalhadores/as jovens dos países nórdicos com idades entre os 15 e os 24 anos, estão expostos. Este relatório analisa quatro categorias principais de fatores que contribuem para o aumento de riscos para a SST entre os/as trabalhadores/as jovens:

- **Características dos/as trabalhadores/as jovens:** por exemplo, níveis de maturidade diferenciados de âmbito cognitivo, psicossocial e físico; relativa inexperiência; comportamentos que envolvem frequentemente elevados níveis de risco; falta de competências e de formação, assim como de sensibilização e perceção relativamente aos riscos de SST; características sociais e interpessoais; e estar em fase de transição entre a escola e o trabalho e entre a juventude e a idade adulta.
- **Natureza do trabalho:** por exemplo, trabalho por turnos, trabalho a tempo parcial, e trabalho temporário, sazonal ou pontual.
- **Características da gestão da SST:** por exemplo, as medidas de SST adotadas, incluindo formação, supervisão, cultura e gestão em matéria de SST.
- **Características do ambiente de trabalho:** por exemplo, apresentar fatores de risco físicos, químicos, biológicos, mecânicos e psicossociais.

⁴ Em 2015, mais de 51 milhões de migrantes internacionais tinham idades entre os 15 e os 29 anos (UNDESA, 2015).

2.2 Perigos aos quais os/as trabalhadores/as jovens estão frequentemente expostos nos locais de trabalho

Os termos «perigo» e «risco» são muitas vezes aplicados de uma forma indiscriminada, mas têm, de facto, diferentes significados. Um «perigo» é qualquer coisa com potencial para causar danos (por exemplo, poeiras, produtos químicos, ruído, trabalho em altura, manuseamento manual, máquinas desprotegidas, horas de trabalho longas ou imprevistas, etc.), enquanto um «risco» é a combinação de: a) a probabilidade de que o evento perigoso venha a ocorrer e b) a gravidade dos danos que podem decorrer desse evento, incluindo as consequências a longo prazo. Por exemplo, os/as operadores/as de máquinas correm um maior risco de sofrer lesões graves e possivelmente fatais se trabalharem constantemente com máquinas desprotegidas, e os/as trabalhadores/as que levantam e manuseiam com frequência objetos pesados ou volumosos correm o risco de sofrer perturbações músculo-esqueléticas, tal como dores nas costas.

A prevenção dos danos para a segurança e para a saúde exige que os perigos sejam identificados e os riscos avaliados, e que sejam adotadas as medidas de controlo de risco adequadas através de um sistema abrangente de gestão de SST⁵.

A identificação de um perigo constitui o primeiro passo neste processo. Para isso, é necessário que os/as empregadores/as, com a participação ativa dos/as trabalhadores/as, identifiquem os agentes perigosos e as situações que estes podem causar danos, e indicar quais os/as trabalhadores/as que podem estar expostos/as a cada um dos perigos. Um sistema de gestão de SST deve prestar especial atenção aos/as trabalhadores/as que estejam expostos a fatores de risco específicos, como é o caso dos/as trabalhadores/as jovens (conforme descrito na secção 2.1). O foco da identificação de perigos deve ser a relação entre o/a trabalhador/a, as atividades e tarefas, as condições de trabalho, a organização do trabalho e o ambiente de trabalho. Para os/as trabalhadores/as adultos/as, os limites padrão podem ajudar a identificar as situações perigosas. Uma vez que os/as trabalhadores/as jovens, particularmente os/as adolescentes, ainda estão a desenvolver-se a nível físico e psicológico, é muito difícil determinar os limites do corpo e da mente.

⁵ De acordo com as diretrizes relativas aos sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho da OIT (OIT-SST 2001), devem ser implementadas medidas preventivas e de proteção com a seguinte ordem de prioridade: i) eliminar o perigo; ii) controlar o risco na fonte (através da aplicação de controlos técnicos ou de medidas organizacionais); iii) minimizar os riscos através da conceção de sistemas de trabalho seguros (incluindo medidas administrativas tomadas para o controlo do risco); e iv) quando os riscos residuais não podem ser controlados por medidas coletivas, o empregador deve fornecer equipamentos de proteção individual (EPI) a título gratuito e tomar medidas para assegurar a sua utilização e manutenção (ILO, 2001).

A falta de conhecimento acerca do impacto dos fatores de risco na saúde dos/as trabalhadores/as jovens faz com que seja especialmente difícil determinar esses limites.

Podem existir vários tipos diferentes de perigos nos locais de trabalho, com várias consequências para a segurança e a saúde dos/as trabalhadores/as. Os fatores físicos e psicossociais aqui apresentados são particularmente ameaçadores para os/as jovens devido ao risco de exposição acrescido e aos fatores de perigos ou riscos únicos que estes enfrentam:

Condições de segurança perigosas (perigos) têm potencial para causar lesões ou acidentes (por exemplo, queimaduras, distensões, lacerações, contusões, ossos partidos, lesões internas, traumatismo craniano e sufocamento) se não houver medidas de controlo em vigor. Os perigos para a segurança incluem, por exemplo, trabalhar em altura; usar máquinas, equipamentos ou ferramentas perigosas; conduzir, circular ou trabalhar perto de veículos; construir trincheiras; caminhar em superfícies escorregadias ou pisos irregulares; e trabalhar com ou perto de materiais ou substâncias inflamáveis ou explosivos. Os/as trabalhadores/as jovens podem ser particularmente vulneráveis a estes e outros fatores de risco, devido à sua limitada experiência profissional, pouca formação e competências, falta de informações ou instruções sobre os procedimentos e os perigos para a segurança; e falta de supervisão (IPEC et al., 2002).

Fatores físicos incluem a exposição a uma gama de diferentes agentes que podem ser nocivos para a saúde, tais como o ruído, vibrações, determinados tipos de iluminação, temperaturas extremas (tanto calor como frio) e a radiação (incluindo a exposição à radiação ultravioleta solar ou a derivada da soldadura).

Os/as trabalhadores/as expostos a radiação UV na sua juventude têm um risco acrescido de desenvolver cancro de pele durante a sua vida adulta devido à sua exposição de longa duração (uma vez que a exposição tem início numa idade precoce). Os/as jovens são também mais suscetíveis do que os/as menos jovens a perderem a audição devido a ruído excessivo. Os limites de exposição ao ruído estabelecidos para trabalhadores/as adultos/as não são os adequados para a proteção dos/as trabalhadores/as mais jovens (Forastieri, 2002). Os/as trabalhadores/as jovens enfrentam uma exposição significativa ao ruído excessivo como consequência da sua atividade profissional nos setores da hotelaria, indústria e construção.



Fatores biológicos incluem a exposição a bactérias, parasitas, vírus, animais, insetos e plantas perigosos. Podem resultar em muitos tipos diferentes de doenças, tais como doenças de pele, intestinais e respiratórias. Os fatores biológicos são comuns em setores de atividade, nos quais trabalha um elevado número de jovens, tais como a agricultura (contacto com animais), a indústria alimentar e restaurantes (manuseamento de alimentos), cuidados de saúde (contacto com pessoas, sangue e outros fluidos corporais) e a gestão de lixo e resíduos.

Fatores químicos incluem a exposição a gases, poeiras, fumos, vapores e líquidos. Os produtos químicos são utilizados na maioria dos locais de trabalho, e em todos os setores. Por exemplo, encontram-se pesticidas e fertilizantes na agricultura; tintas e solventes na indústria transformadora; amianto, sílica, dissolventes, colas e fumos de soldadura na construção; e produtos de limpeza no setor dos serviços. Os efeitos tóxicos de uma substância dependem da dose e da duração da exposição, assim como de outros fatores de contribuição como a sensibilidade e as características individuais (por ex., género e idade). A exposição aos perigos químicos durante a juventude pode causar danos graves ao sistema reprodutivo e ao equilíbrio hormonal (Gerry, 2005).

Fatores ergonómicos incluem o transporte de cargas pesadas; movimentos rápidos ou repetitivos; máquinas, equipamentos e processos de trabalho mal concebidos e que fazem com que os/as trabalhadores/as adotem posições inadequadas enquanto trabalham. As lesões músculo-esqueléticas (LME) como as dores nas costas, tendinites, hérnias discais e síndrome do túnel cárpico são resultados característicos da exposição aos fatores ergonómicos. Os/as adolescentes que transportam cargas pesadas correm um maior risco de danos ósseos e crescimento deficiente porque os seus corpos ainda estão a crescer e a desenvolver-se. Adicionalmente, os métodos de trabalho e as ferramentas e equipamentos são por norma concebidos para pessoas adultas, o que significa que os/as trabalhadores/as jovens, cujos corpos não estão ainda completamente desenvolvidos, correm um maior risco de fadiga, lesões e LME (IPEC et al., 2002).





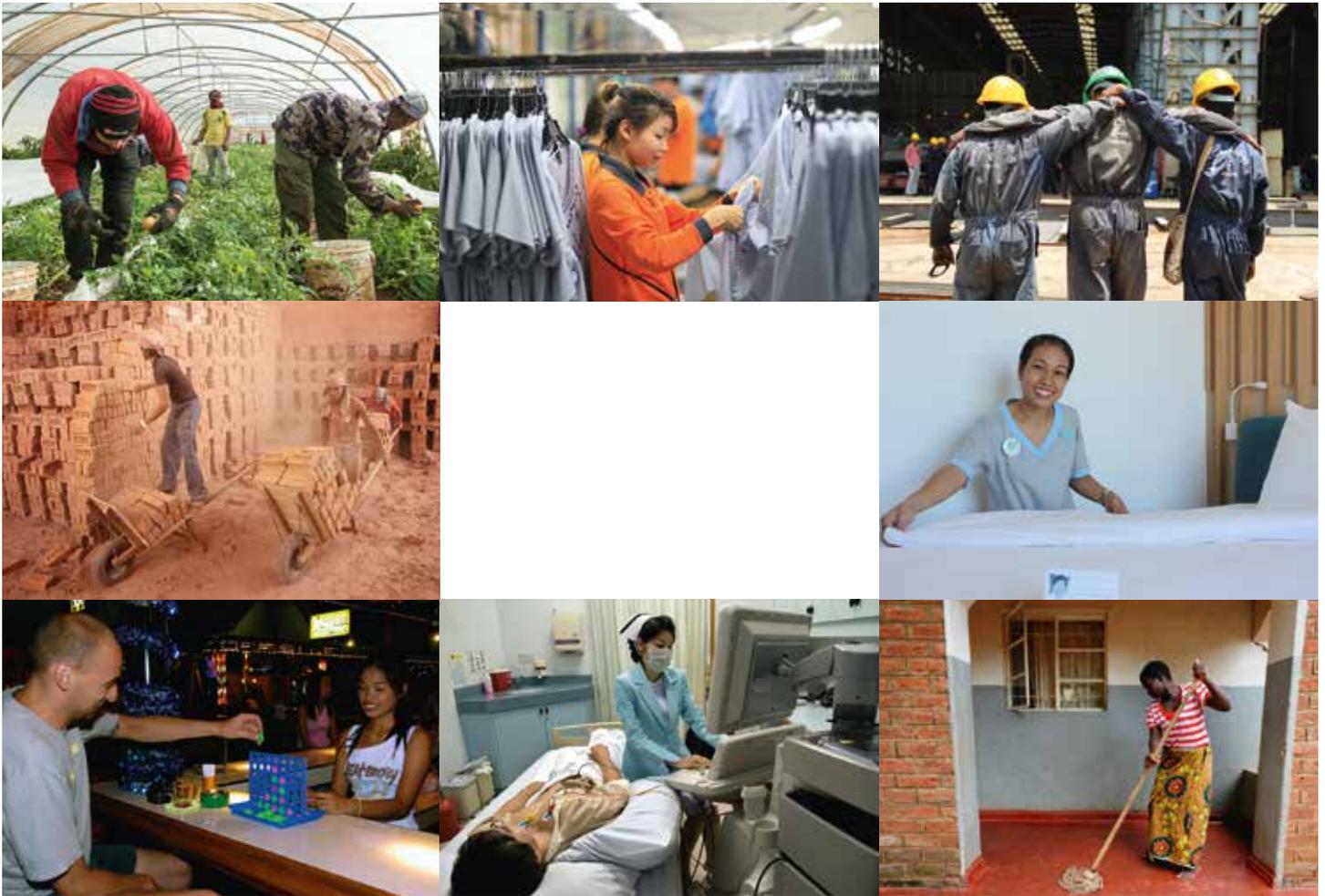
Fatores psicossociais são o resultado da concepção e gestão do trabalho e do seu contexto social e organizacional, os quais podem causar danos psicológicos ou mentais e físicos. Uma resposta comum aos fatores psicossociais é o stress. O stress relacionado com o trabalho pode causar distrações momentâneas, erros de avaliação ou falhas no desempenho das atividades correntes, aumentando o risco de acidentes no local de trabalho. Pode contribuir para o desenvolvimento de transtornos mentais (síndrome de *burnout* e depressão) e outros problemas físicos (doenças cardiovasculares e LME), assim como uma estratégia de *coping* (comportamentos de superação) negativa (como fumar ou o uso abusivo do álcool). Consequentemente, o stress tem como resultado uma deterioração do bem-estar e da qualidade de vida dos/as trabalhadores/as (ILO, 2016a). Tendo em conta que os/as jovens continuam a desenvolver-se mental, emocional e socialmente até cerca dos vinte e cinco anos, a sua exposição aos fatores psicossociais pode ser especialmente prejudicial.

Os fatores psicossociais são normalmente divididos em dois grupos principais:

- Condições de trabalho, por exemplo, o conteúdo e concepção das tarefas; carga e ritmo de trabalho; horários de trabalho
- Contexto do trabalho: a organização do trabalho e as relações laborais incluindo, por exemplo, a cultura organizacional (a cultura que existe em torno da questão da segurança), o estilo de liderança e de gestão, o papel na organização, as oportunidades de desenvolvimento de carreira, o poder e o controlo da tomada de decisões, o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e as relações interpessoais no trabalho (incluindo a violência e o assédio no local de trabalho).

Quando a clareza sobre as tarefas de trabalho a serem realizadas é limitada e os/as trabalhadores/as têm uma influência limitada sobre o resultado do trabalho, estas circunstâncias, em combinação com outros fatores, podem resultar numa baixa motivação no trabalho e insatisfação relativamente ao emprego. Os/as trabalhadores/as jovens parecem ser mais vulneráveis à violência e ao assédio no local de trabalho, incluindo a atenção sexual não desejada, devido a uma combinação de diferentes fatores nos quais se incluem o tipo de trabalho, a forma de emprego e o baixo poder de negociação. O *bullying* aos/as trabalhadores/as jovens é uma questão que está a receber uma considerável atenção⁴. É um fator que contribui para o desenvolvimento de doenças cardiovasculares, depressão, síndrome de *burnout*, ansiedade, nervosismo, insatisfação no trabalho e redução do bem-estar. Os ambientes de trabalho stressantes e mal organizados e uma liderança deficiente, originam um clima de trabalho negativo, aumentando o risco de *bullying*. O equilíbrio deficiente entre o trabalho e a vida pessoal é também comum entre os/as trabalhadores/as jovens, em parte porque tendem a aceitar o trabalho por turnos, o trabalho sazonal, o trabalho ao fim de semana e horas extraordinárias (Kines et al., 2013).

⁴ De acordo com o estudo nórdico sob o título *Riscos de segurança e saúde no trabalho dos/as trabalhadores/as jovens nos países nórdicos*, três questões têm sido o centro das atenções nos últimos anos: o *bullying*, o bem-estar e a «capacidade para o trabalho». A capacidade para o trabalho refere-se ao equilíbrio entre os recursos individuais do/a trabalhador/a e a gestão e exigências do local de trabalho. O bem-estar é influenciado por fatores físicos, psicológicos, organizacionais e psicossociais, assim como pelas mudanças na sociedade e na tecnologia.



2.3 Os/as trabalhadores/as jovens em setores económicos perigosos

Uma vez que os/as trabalhadores/as jovens têm competências profissionais, experiência profissional e poder de negociação limitados, as suas oportunidades estão frequentemente limitadas a empregos de nível básico e empregos indesejáveis devido aos baixos salários, horas excessivas, precariedade e natureza perigosa do trabalho. Esta situação é exacerbada por uma taxa de desemprego jovem que é, atualmente, três vezes mais elevada do que a dos adultos (ILO, 2018). Além disso, um grande número de jovens trabalha na economia informal (78,7 por cento dos/as trabalhadores/as com idades entre os 15 e os 29 anos), onde estão mais vulneráveis a acidentes de trabalho e doenças profissionais, já que os empregos na economia informal tendem a expor os/as trabalhadores/as aos perigos do local de trabalho de uma forma significativa, não lhes proporcionando, frequentemente uma cobertura da proteção social adequada (ILO, 2017a). Do mesmo modo, é muito mais provável que os/as trabalhadores/as jovens se envolvam em formas atípicas de emprego,⁷ onde a estabilidade e a proteção são mais reduzidas. Os/as jovens com trabalho temporário, tendem a ter um acesso limitado a formação e ao desenvolvimento de competências visto que o seu emprego é de curta duração, estando também geralmente menos

informados/as quanto aos perigos e aos riscos no trabalho (EU-OSHA, 2007). Tendencialmente, necessitam de mudar de emprego com frequência e, como resultado, raramente têm tempo ou oportunidade de se familiarizar com as normas de SST antes de precisarem de se mudar e de se adaptar de novo.

Estas condições de trabalho com base na informalidade, instabilidade e formas atípicas de trabalho são transversais a todos os setores económicos indicados abaixo e contribuem para aumentar a vulnerabilidade dos/as trabalhadores/as jovens.

⁷ A OIT define o emprego atípico como sendo constituído por quatro categorias de emprego: a) Emprego temporário (por oposição ao emprego de duração indeterminada); b) Emprego a tempo parcial "à chamada" prazo (por oposição ao trabalho a tempo completo); c) Relações de emprego com diversas partes (por oposição a uma relação de emprego direta e subordinada com um utilizador final); d) Emprego encoberto/emprego por conta própria, economicamente dependente (isto é, quando não faz parte de uma relação de trabalho).

Agricultura. A nível mundial, 49,3 por cento dos/as adolescentes com idades entre os 15 e os 17 anos e envolvidos/as em trabalhos perigosos trabalham no setor agrícola (ILO, 2017b). A agricultura é considerada como um dos setores mais perigosos para os/as trabalhadores/as de todas as idades. Os/as trabalhadores/as agrícolas apresentam elevadas taxas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais uma vez que enfrentam uma série de perigos, incluindo o trabalho com máquinas, veículos, ferramentas e animais; ruído e vibrações excessivos; escorregadelas, tropeções e quedas em altura; a necessidade de levantar grandes pesos, de executar trabalhos repetitivos, que exigem a adoção de posições inadequadas e que resultam em LME; exposição a poeiras e a substâncias orgânicas, produtos químicos e agentes infecciosos; outras condições de trabalho características dos ambientes rurais, como a exposição ao sol, temperaturas extremas e condições meteorológicas adversas. Não obstante os empregos no setor agrícola estarem a diminuir tanto para trabalhadores/as jovens como para trabalhadores/as mais velhos/as, a agricultura continua a ser o setor que mais jovens emprega nos países em desenvolvimento em todo o mundo. Nos países desenvolvidos, a agricultura é altamente mecanizada e emprega um número relativamente reduzido de trabalhadores/as, enquanto nos países em vias de desenvolvimento é essencialmente um setor de baixa tecnologia, empregando um grande número de trabalhadores/as com baixas qualificações (ILO, 2017a).

Indústria. Uma percentagem significativa dos/as trabalhadores/as jovens que estão em transição para o mundo do trabalho está empregada na indústria. Apesar das recentes diminuições na participação percentual do emprego na indústria em muitas regiões, este setor emprega um número significativo de trabalhadores/as jovens (por exemplo, os/as jovens constituem 9,7 por cento do total de trabalhadores/as do setor da indústria em África e 20,7 por cento na Europa de Leste e na Ásia Central e Ocidental) (ILO, 2017a). Em muitos países desenvolvidos, este é o setor que apresenta a proporção mais elevada de acidentes de trabalho entre os/as trabalhadores/as jovens. O setor da indústria inclui uma vasta gama de atividades, entre as quais a indústria automóvel, a indústria têxtil e de vestuário, a indústria eletrónica, a indústria química, a indústria metalúrgica, a indústria alimentar e a indústria de bens de consumo. Estes setores de atividade apresentam inúmeros riscos para a segurança e para a saúde dos/as trabalhadores/as, tais como a utilização de produtos químicos, maquinaria, veículos e ferramentas elétricas, assim como fatores de riscos físicos, nos quais se incluem a ventilação inadequada, elevados níveis de ruído, altas temperaturas e iluminação deficiente.

Construção. Este setor está a atrair um número crescente de trabalhadores/as jovens de países em vias de desenvolvimento e emergentes (Ásia e Pacífico, América Latina e Caraíbas) (ILO, 2017a). Embora muitos países tenham banido o emprego de crianças em estaleiros de construção, o trabalho infantil perigoso no setor da construção mantém-se generalizado (IPEC, 2011). O setor da construção tem uma das taxas mais elevadas de acidentes de trabalho e doenças profissionais de todos os setores de atividade, principalmente devido à natureza extremamente perigosa de muitas das tarefas desempenhadas no âmbito da construção. Por exemplo, o/as trabalhadores/as usam por vezes máquinas e materiais perigosos, trabalham em altura e estão expostos a substâncias perigosas, como os ambientes de trabalho com poeiras. A elevada taxa de acidentes de trabalho e doenças profissionais é também devida a determinadas características do setor da construção, como a elevada percentagem de pequenas empresas e de cadeias de contratação alargadas, locais de trabalho com entidades empregadoras diferentes, taxas muito altas de rotação e o recurso a trabalhadores/as inexperientes, sazonais e migrantes.

Indústrias extrativas. As cargas pesadas e incómodas, o trabalho extenuante, as estruturas subterrâneas instáveis, as ferramentas e os equipamentos pesados, as poeiras e os químicos tóxicos e a exposição ao calor ou ao frio extremos fazem com que as indústrias extrativas sejam perigosas para todos/as os/as trabalhadores/as, mas particularmente para os/as mais jovens. O trabalho neste setor pode ser física e psicologicamente danoso, dado que a atividade mineira ocorre de uma forma geral, em áreas remotas onde a legislação, as escolas e os serviços sociais são extremamente limitados, e onde pode não existir apoio familiar e comunitário (IPEC, 2011). Por estas razões, as indústrias extrativas são geralmente consideradas formas de trabalho infantil perigoso e nas quais as crianças estão proibidas de trabalhar até atingirem os 18 anos de idade.

Serviços. O setor dos serviços, que inclui os subsectores da hotelaria e dos serviços de saúde e sociais, emprega um número crescente de jovens em todo o mundo (ILO, 2017a). Uma das principais características deste setor é a frequente interação com os/as clientes, consumidores/as e pacientes. Esta característica aumenta a probabilidade de os/as trabalhadores/as estarem expostos a riscos psicossociais, onde se inclui a ameaças verbais ou físicas, linguagem abusiva, comportamento humilhante, *bullying*, assédio, violência física e atenção sexual não desejada. Entre as causas mais comuns para as faltas ao trabalho neste setor, encontram-se os problemas de saúde mental e as LME.

Hotelaria. O subsector hoteleiro, que faz parte do setor de serviços, emprega também um número crescente de trabalhadores/as jovens. Os/as trabalhadores/as jovens deste setor desempenham trabalhos exigentes a nível físico e psicológico, muitas vezes com tarefas monótonas e repetitivas que não exigem criatividade ou iniciativa. Os perigos e os riscos mais comuns que estes podem ter de enfrentar, incluem a permanência em pé por longos períodos; o transporte de cargas pesadas; a utilização de máquinas e ferramentas perigosas; o risco de sofrer queimaduras, alergias e infeções; a fraca iluminação (por exemplo, em clubes, bares e casinos); o consumo de álcool, violência física e assédio (Kines et al., 2013).

Serviços de saúde e sociais. O número de empregos no subsector dos serviços de saúde e sociais tem vindo a aumentar em todo o mundo, e os/as jovens estão a ocupar muitos desses empregos. Este subsector está em crescimento tanto em países desenvolvidos como em vias de desenvolvimento (ILO, 2017a). Os/as trabalhadores/as do setor da saúde estão frequentemente expostos a fatores de risco ergonómicos e psicossociais, entre os quais a violência no local de trabalho. Estão também expostos a fatores físicos, mecânicos e químicos, assim como a fatores biológicos, como o sangue, os fluídos corporais e os contaminantes transportados pelo ar, e que os podem expor a doenças contagiosas.

Trabalho doméstico. Uma percentagem considerável de jovens está empregada em serviço doméstico e trabalho familiar não remunerado, especialmente em países em vias de desenvolvimento (ILO, 2016b). O trabalho doméstico mantém-se consistentemente subavaliado e mal regulamentado, e os/as trabalhadores/as domésticos/as continuam a trabalhar em excesso, são mal remunerados e estão desprotegidos. Os fatores de risco mais comuns aos quais os/as trabalhadores/as estão expostos são as longas horas de trabalho e o isolamento. Por outro lado, são relativamente «invisíveis» no que respeita às autoridades. O trabalho doméstico envolve com frequência o transporte de cargas pesadas, a exposição ao fogo e a fogueiras quentes, o manuseamento de produtos químicos domésticos e a utilização de facas afiadas (IPEC, 2013). As raparigas jovens e os/as migrantes que trabalham como empregados/as domésticos/as são particularmente vulneráveis à violência e ao abuso, em parte devido à ausência de mecanismos de comunicação e à natureza de isolamento do trabalho. Os/as trabalhadores/as domésticos/as vêm-se muitas vezes forçados/as a desistir das oportunidades educativas, o que os coloca em maior risco de sofrer danos.



3. Normas Internacionais do Trabalho que protegem a segurança e a saúde dos/as trabalhadores/as jovens

3.1 As normas de SST que protegem os/as trabalhadores/as jovens

O direito à segurança e à saúde no trabalho é reconhecido para todos/as os trabalhadores/as, incluindo tanto jovens como pessoas adultas. A *Constituição da OIT* (1919) estabeleceu o princípio de que todos/as os/as trabalhadores/as devem ser protegidos/as das doenças e acidentes decorrentes da sua atividade profissional. Este princípio foi reafirmado na *Declaração de Filadélfia* (1944) e noutras declarações posteriores, e em diferentes fóruns.⁸

O compromisso da OIT com a promoção do trabalho digno e de condições de trabalho seguras e saudáveis ficou demonstrado através da sua contribuição para o desenvolvimento de mais de 40 normas internacionais do trabalho que abordam especificamente a SST. As normas fundamentais da OIT em matéria de SST estabelecem os princípios essenciais que orientam as políticas, sistemas e programas de SST a nível nacional e empresarial.

NORMAS FUNDAMENTAIS DA OIT EM MATÉRIA DE SST

- A **Convenção sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 (n.º 155)** e a sua respetiva **Recomendação (n.º 164)** definem os princípios e direitos fundamentais relativos às políticas e estratégias a nível nacional e empresarial que visam promover a segurança e a saúde no trabalho e melhorar as condições de trabalho. A Convenção também define as responsabilidades dos/as empregadores/as, os direitos dos/as trabalhadores/as e dos/as seus/suas representantes e as exigências relativas à informação, ensino e formação. O Protocolo de 2002 (n.º 155) integra as disposições específicas para o registo e notificação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- A **Convenção sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985 (n.º 161)** e a sua respetiva **Recomendação (n.º 171)** prevê o estabelecimento de serviços de saúde a nível empresarial, responsáveis pelo aconselhamento dos/as empregadores/as, trabalhadores/as e seus/suas representantes na empresa sobre a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- A **Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006 (n.º 187)** e a sua respetiva **Recomendação (n.º 197)** promovem uma cultura preventiva de segurança e saúde através do desenvolvimento e implementação de políticas, sistemas e programas nacionais em matéria de SST. Segundo a Recomendação n.º 197, o sistema nacional deve implementar medidas adequadas com o intuito de proteger todos os/as trabalhadores/as, particularmente os/as trabalhadores/as dos setores de maior risco e os grupos vulneráveis de trabalhadores, tais como os/as trabalhadores da economia informal, trabalhadores/as migrantes e trabalhadores/as jovens. A Recomendação promove também a utilização de uma abordagem sensível à dimensão do género na conceção dos sistemas nacionais, de forma a assegurar a proteção de mulheres e homens.

⁸ A *Declaração de Seul sobre Segurança e Saúde no Trabalho* (2008), por exemplo, afirma que o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ser reconhecido como um direito humano fundamental e não meramente como um direito laboral.



Embora as convenções da OIT em matéria de SST proporcionem proteção contra acidentes de trabalho e doenças profissionais a todos os/as trabalhadores/as, algumas destas estabelecem medidas específicas para a proteção de trabalhadores/as jovens. A lista seguinte faculta alguns exemplos.

A **Convenção sobre a Segurança e Saúde na Agricultura, 2001 (n.º 184)** contém uma secção sobre os trabalhadores/as jovens e o trabalho perigoso, e afirma, no seu Artigo 16.º, que a idade mínima para trabalhar na agricultura – que pela sua natureza ou pelas circunstâncias em que é exercida é suscetível de prejudicar a segurança e a saúde dos/as jovens – não deve ser inferior a 18 anos (podem ser permitidas exceções a partir dos 16 anos, sob condições rigorosas).⁹ A sua respetiva Recomendação (n.º 192), prevê a adoção de medidas de vigilância da saúde dirigidas aos/as trabalhadores jovens (Parágrafo 4.3).

A **Recomendação sobre a Segurança e Saúde no Trabalho na Construção, 1988 (n.º 175)** exige uma idade mínima (segundo determinado pela legislação ou regulamentação nacional) para condutores/as e operadores/as de aparelhos de elevação (Parágrafo 29).

A **Recomendação sobre Segurança na Utilização do Amianto, 1986 (n.º 172)** exige que se devota uma especial atenção à admissão de jovens com menos de 18 anos de idade em atividades que envolvam um risco de exposição profissional ao amianto (Parágrafo 1.3)

A **Recomendação sobre as Condições de Emprego dos Adolescentes (Trabalho Subterrâneo), 1965 (n.º 125)** apela à adoção de medidas concebidas para salvaguardar a vida e a saúde dos/as jovens empregados/as ou a trabalhar em minas subterrâneas.

⁹ O parágrafo 3 do Artigo 16.º afirma que a legislação ou regulamentos nacionais ou as autoridades competentes podem, após consulta das organizações de empregadores/as e trabalhadores/as mais representativas pertinentes, autorizar o desempenho do trabalho referido no mencionado parágrafo a partir dos 16 anos de idade, desde que os/as trabalhadores/as jovens recebam formação prévia adequada e que a sua segurança e saúde sejam totalmente protegidas.

A **Convenção sobre o Exame Médico de Aptidão de Crianças e Adolescentes (Indústria), 1946 (n.º 77)**, a **Convenção sobre o Exame Médico de Aptidão de Crianças e Adolescentes (Trabalhos Não Industriais), 1946 (n.º 78)** e a **Convenção sobre o Exame Médico dos/as Adolescentes (Trabalho Subterrâneo), 1965 (n.º 124)** exigem a realização de exames médicos antes da admissão ao emprego das crianças e adolescentes com idade inferior a 18 anos a fim de verificar a adequabilidade do trabalho em questão, exigindo também supervisão médica até que estes/as trabalhadores/as atinjam os 18 anos de idade. Estes requisitos são alargados até à idade de 21 anos para as atividades (profissionais) que envolvem riscos elevados para a saúde. Adicionalmente, a Recomendação sobre o Exame Médico de Aptidão de Crianças e Adolescentes, 1946 (n.º 79), reconhece que essa proteção é ainda necessária para além dos 18 anos uma vez que, na maioria dos casos, a fase de desenvolvimento dos/as adolescentes ainda não terminou aos 18 anos de idade (Parágrafo 7).¹⁰

A **Recomendação sobre os Serviços Sociais, 1956 (n.º 102)**, no seu Parágrafo 16, alínea 1) afirma que nas empresas onde os/as trabalhadores/as, especialmente mulheres e jovens, têm no decurso da sua atividade profissional oportunidades razoáveis de se sentarem sem prejudicar o seu trabalho, devem ser fornecidos e mantidos assentos à sua disposição.

Outras convenções da OIT preveem a proteção da segurança, saúde e bem-estar dos/as jovens. Estas disposições podem ser encontradas em instrumentos no âmbito da inspeção do trabalho, horas de trabalho, descanso semanal, férias remuneradas e trabalho noturno. Existem outras disposições específicas para os/as trabalhadores/as jovens em convenções sobre a proteção dos/as jovens marítimos/as e convenções sobre a pesca e trabalho portuário.

¹⁰ De acordo com a **Recomendação sobre o Exame Médico de Aptidão de Crianças e Adolescentes, 1946 (n.º 79)**, é desejável alargar o limite de idade dos exames médicos obrigatórios até, pelo menos, aos 21 anos, para todos/as o/as trabalhadores/as jovens empregados em ocupações industriais ou não industriais. Este alargamento deve ser aplicado a, entre outros, todas as ocupações mineiras, todos em empregos em hospitais, e emprego em entretenimento público, como dança e acrobacias.

3.2 Normas fundamentais relativas à eliminação do trabalho infantil

Um/a trabalhador/a jovem com idade inferior a 18 anos é considerado/a uma criança e está protegido/a pela regulamentação do trabalho infantil (IPEC, 2011). A maioria dos países, de acordo com as orientações da OIT, adotou legislação para proibir ou impor restrições severas ao emprego e ao trabalho infantil.

A **Convenção sobre a Idade Mínima, 1973 (n.º 138)** determina a idade mínima de admissão ao emprego em diferentes tipos de trabalhos e em países que apresentam diferentes níveis de desenvolvimento. O Artigo 3.º da Convenção n.º 138 prevê que a idade mínima para qualquer tipo de emprego ou trabalho que pela sua natureza ou pelas circunstâncias em que é exercido seja suscetível de prejudicar a saúde, segurança e a integridade moral dos/as jovens não pode ser inferior a 18 anos. Este artigo inclui algumas exceções. Contudo, a Convenção n.º 138 não aborda a necessidade de uma proteção acrescida para os/as trabalhadores/as com 18 anos de idade ou mais.

A **Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 (n.º 182)** inclui o trabalho perigoso como uma das quatro piores formas de trabalho infantil,¹¹ cuja eliminação é considerada uma prioridade urgente para a ação nacional e internacional.

Esta convenção exige que as autoridades competentes nacionais, em consulta com as organizações de trabalhadores/as e de empregadores/as, desenvolvam uma lista de atividades perigosas e que, ao listar essas atividades, tenham em consideração os tipos de trabalhos perigosos mencionados na

Recomendação sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças (n.º 190). Estes incluem:

- trabalho que exponha as crianças a maus tratos físicos, emocionais ou sexuais
- trabalho subterrâneo, debaixo de água, em alturas perigosas ou espaços confinados
- trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosos, ou que envolva o manuseamento manual ou o transporte de cargas pesadas
- trabalho num ambiente insalubre que pode, por exemplo, expor as crianças a substâncias, agentes ou processos perigosos, ou a temperaturas, níveis de ruído ou vibrações prejudiciais à sua saúde
- trabalho efetuado em condições particularmente difíceis, como trabalhar durante muitas horas ou de noite, ou um trabalho que não permita voltar a casa todos os dias.

Graças aos esforços mundiais concertados para erradicar o trabalho infantil perigoso, o número de jovens entre 15 e 17 anos envolvidos/as em trabalhos perigosos caiu de 47,5 milhões em 2012 para 37,15 milhões em 2016. Não obstante, 42 por cento dos/as adolescentes empregados/as com idades entre 15 e 17 anos estavam ainda envolvidos/as em trabalhos perigosos em 2016, constituindo cerca de 25 por cento da totalidade das crianças em situação de trabalho infantil. (ILO, 2017b)

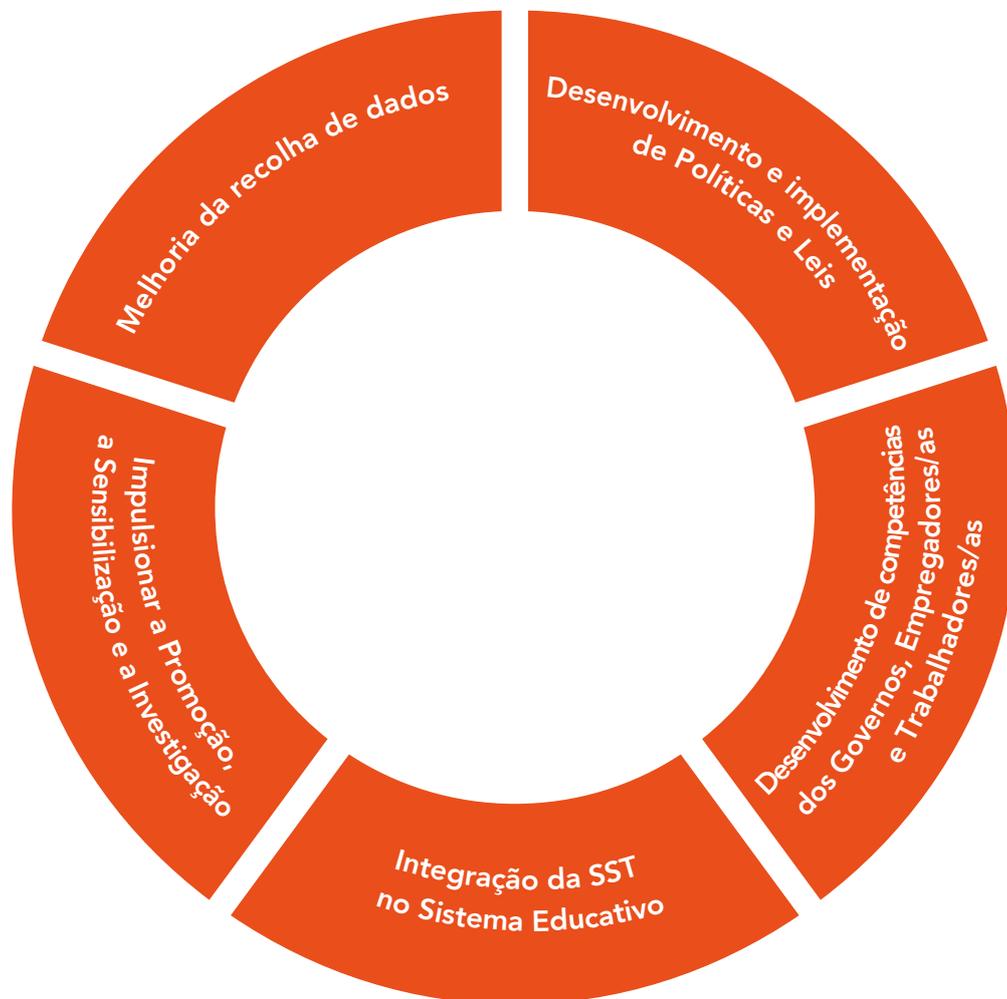
¹¹ O Artigo 3.º da Convenção n.º 182 define as piores formas de trabalho infantil e inclui no seu parágrafo d) os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são exercidos, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moralidade das crianças. Os tipos de trabalho referidos na alínea d) do Artigo 3.º serão determinados pela legislação ou regulamentação nacional ou pelas autoridades após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores/as pertinentes, tendo em consideração as respetivas normas Internacionais.



4. Enquadramento para a ação nacional e regional em matéria de SST para trabalhadores/as jovens

O objetivo de melhoria das condições de SST dos/as trabalhadores/as jovens apenas poderá ser alcançado através dos esforços combinados de muitos/as interlocutores/as diferentes, nos quais se incluem as instituições governamentais, entidades empregadoras, trabalhadores/as e as respetivas organizações representativas, a sociedade civil, e sobretudo, jovens e organizações de juventude.

Uma resposta eficaz ao desafio de melhorar a SST para os/as trabalhadores/as jovens deve, portanto, concentrar-se em pelo menos cinco áreas principais:



- Melhorar a recolha e análise de dados e informações sobre a SST e sobre trabalho jovem
- Desenvolver, atualizar e implementar legislação, políticas e diretrizes para proteger melhor a segurança e a saúde dos/as trabalhadores/as jovens
- Reforço das capacidades visando ajudar os governos, os empregadores e os/as trabalhadores/as e respetivos/as representantes a abordarem as necessidades dos/as trabalhadores/as jovens, sobre SST.

- Integrar a SST nos sistemas educativos e em programas de formação profissional para criar uma nova geração de trabalhadores/as mais seguros/as e saudáveis.
- Impulsionar a promoção, sensibilização e investigação acerca da vulnerabilidade dos/as trabalhadores/as jovens aos perigos e riscos de SST.

A ação da OIT centrada na SST para trabalhadores/as jovens

Em 2015, a OIT lançou um programa principal sobre SST sob o título «**Segurança e Saúde no Trabalho – Ação Global para a Prevenção (OSH GAP)**» com o objetivo de reduzir a incidência de mortes e doenças relacionadas com o trabalho e promover a cultura de prevenção. Dois dos projetos iniciais no âmbito do OSH GAP visam a melhoria da SST para trabalhadores/as jovens.

- O projeto **SafeYouth@Work** (fundado pelo Departamento de Trabalho dos EUA) visa melhorar as condições de trabalho dos/as trabalhadores/as jovens através do reforço de capacidades a nível nacional, e promover uma cultura preventiva sustentável de segurança e saúde. O projeto tem por base a melhoria do desempenho em quatro áreas estratégicas: 1) Dados e Informações sobre SST; 2) Legislação e Política de SST; 3) Capacidade de SST; e 4) Conhecimento e Sensibilização em matéria de SST.
- O projeto **Youth4OSH** tem por alvo trabalhadores/as e empregadores/as jovens envolvidos/as em cadeias de abastecimento mundiais na Birmânia, Filipinas, Indonésia e Vietname. O projeto envolve o desenvolvimento e a avaliação de uma gama de ferramentas e estratégias que visam aumentar a sensibilização no âmbito da segurança no local de trabalho e suscitar uma maior procura por parte do público no sentido de melhorar os sistemas nacionais de SST.

4.1 Melhorar a recolha e análise de dados e informações sobre SST e sobre os/as trabalhadores/as jovens

Para permitir o desenvolvimento de um sistema de SST eficaz a nível nacional e empresarial, são indispensáveis dados sobre segurança e saúde no trabalho. As dificuldades na recolha de dados rigorosos, comparáveis e atualizados em matéria de SST, dificultam a análise do âmbito, natureza, causas e impacto dos acidentes de trabalho e doenças profissionais. Os esforços para melhorar as condições de SST a nível nacional e empresarial podem ser mal direcionados ou mal aplicados se não houver dados atualizados, precisos, abrangentes e acessíveis. Consequentemente, uma recolha de dados eficaz, assim como a sua respetiva análise, são decisivas para a identificação dos perigos no local de trabalho, de setores económicos com atividades perigosas e dos grupos vulneráveis de trabalhadores/as.

Os dados são também importantes para o desenvolvimento de medidas preventivas pertinentes e eficazes. Dados sólidos sobre SST estabelecem a base factual para estabelecer prioridades e avaliar o progresso. Por conseguinte, os dados são fundamentais para o desenvolvimento e implementação de políticas, estratégias e programas para abordar a vulnerabilidade dos/as trabalhadores/as jovens aos riscos de SST. São também essenciais dados fiáveis em matéria de SST para o desenvolvimento de medidas preventivas adaptadas a estes/as trabalhadores/as. Os dados podem também estimular os tão necessários programas operacionais e políticas, tais como currículos educativos que integrem a SST no ensino para o desenvolvimento de competências, ou programas que visem determinar as necessidades dos/as trabalhadores/as jovens, desenvolvendo simultaneamente sistemas de gestão de SST no local de trabalho.

Por ocasião do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho de 2017, a OIT sublinhou a necessidade urgente de melhorar a recolha e análise de dados nacionais em matéria de SST. A OIT desenvolveu um conjunto de instrumentos, com recursos e informações úteis para dar ênfase à necessidade de dados no âmbito da SST e apoiar os Estados-Membros nos seus esforços para otimizar a recolha e a utilização desses dados.

Os governos são responsáveis pelo desenvolvimento e implementação de um sistema nacional para a notificação e registo de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Um sistema eficaz deve proporcionar dados atualizados, abrangentes e fiáveis sobre a incidência de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Este sistema deve cobrir todos os setores, empresas e trabalhadores/as, independentemente da situação profissional. Os/as trabalhadores/as jovens estão frequentemente envolvidos em situações de emprego informal e trabalho temporário, duas categorias que não são por regra abrangidas pelos sistemas nacionais de notificação e registo. Outros setores, como o serviço doméstico e a agricultura que empregam um grande número de trabalhadores/as jovens, estão também excluídos em muitos países. Os governos devem, recorrendo aos dados que resultam do sistema nacional de notificação e registo, publicar regularmente estatísticas nacionais discriminadas por idade, sexo, estatuto migratório e setor; desenvolver estratégias e medidas preventivas de SST e conceber planos de indemnização aos/às trabalhadores/as, adequados e eficazes.

Sistemas nacionais de dados de SST

O primeiro passo no desenvolvimento de um sistema nacional de notificação e comunicação é a avaliação de todos os dados de SST pertinentes, os quais estão muitas vezes armazenados nos repositórios de diversas autoridades nacionais no âmbito da SST e da saúde e segurança social. Os governos devem também estabelecer e implementar procedimentos específicos para a notificação de acidentes de

trabalho e doenças profissionais por parte dos/as empregadores/as, instituições de seguros, serviços de medicina do trabalho, hospitais, outros prestadores de serviços de saúde e outras entidades que procedem à recolha desses dados. Em muitos países, alguns setores económicos não têm um sistema de notificação e registo, e nem todos os/as empregadores/as e trabalhadores/as estão incluídos num tal sistema.



Os/as empregadores/as são responsáveis pelo registo de acidentes de trabalho e doenças profissionais e pela sua notificação às autoridades. As entidades que não cumpram os requisitos de manutenção de registos devem enfrentar as sanções apropriadas, uma vez que o incumprimento, prejudica o funcionamento de todo o sistema nacional de SST. Os governos e as organizações representantes de empregadores/as devem assegurar que os/as empregadores/as têm acesso a orientações claras sobre como cumprir estes importantes requisitos, assim como o direito à formação, nos diferentes níveis (empresarial, setorial e nacional).

Os/as trabalhadores/as podem fornecer informações sobre o seu estado de saúde e o dos/as seus/suas colegas. Os/as trabalhadores/as têm muito a ganhar com o estabelecimento de um sistema bem-sucedido e são quem mais tem a perder se esse sistema falhar. Os/as trabalhadores/as tendem a saber mais do que qualquer outra pessoa sobre os potenciais riscos associados ao seu trabalho.

Estas informações, por conseguinte, constituem um sistema de aviso prévio que permite às entidades empregadoras, implementarem medidas corretivas antes que as condições perigosas no local de trabalho possam resultar num acidente ou numa doença para qualquer trabalhador/a.

Os/as jovens devem ser encorajados/as a participar na comunicação de acidentes no local de trabalho, mas também de incidentes e de quase acidentes no local de trabalho. Sem encorajamento e garantias, os/as trabalhadores/as jovens recebem, de uma forma geral, que se falarem sobre uma lesão ocorrida no local de trabalho, o resultado origina reações desfavoráveis por parte do/a empregador/a. Esta perceção compromete as importantes contribuições que estes/as trabalhadores/as poderiam proporcionar no âmbito das medidas de SST. Todos/as os/as trabalhadores devem entender a importância de comunicar os acidentes de trabalho e as doenças profissionais à entidade empregadora, e devem poder fazê-lo sem ter de enfrentar medidas disciplinares.

EC-ULAT: um sistema de comunicação de acidentes de trabalho nas Filipinas

O Departamento de Trabalho e Emprego (DOLE) e a Comissão de Indemnização de Empregados (ECC) estão a realizar o teste-piloto da «EC-Ulat: um Sistema de Comunicação de Acidentes de Trabalho», na Região VI das Filipinas (Western Visayas). O objetivo deste sistema de comunicação é melhorar os processos de notificação e o registo de acidentes de trabalho, assim como proporcionar uma resposta imediata às questões colocadas através de um sistema inovador, que permite não só aos/às empregadores/as, mas também

aos/às trabalhadores e o público, a possibilidade de comunicar os acidentes quando os presenciam. Todas as pessoas são convidadas a comunicar os acidentes de trabalho através da página web ec-ulat.me ou enviando uma mensagem de texto para o número de telefone criado para esse fim. Quando uma comunicação de acidente de trabalho é submetida, os/as funcionários/as regionais da ECC validam o relatório junto do DOLE e do Centro de Segurança e Saúde no Trabalho (OSHC) e tomam as medidas necessárias.

4.2 Desenvolver, atualizar e implementar legislação, políticas e diretrizes para melhor proteger a segurança e a saúde dos/as trabalhadores/as jovens

A **Convenção n.º 187** da OIT apela aos governos sob a consulta das organizações representativas de trabalhadores/as e empregadores/ para que formulem uma política nacional como o intuito de promover os princípios básicos de SST. Esta política deve prever a avaliação dos riscos profissionais no trabalho, o controlo de perigos e riscos na fonte

e o desenvolvimento de uma cultura preventiva sustentável de segurança e saúde que inclua informação, consulta e formação. Ao desenvolver estas políticas deverão ser identificadas áreas prioritárias de intervenção, devendo ser dada uma especial atenção aos grupos de maior risco, como os trabalhadores/as jovens/as.

A estratégia em matéria de SST para 2015-2020 de Espanha

A **Estratégia Espanhola de SST para 2015-2020** reconhece que a taxa de acidentes de trabalho no trabalho entre os/as trabalhadores/as jovens é mais elevada do que entre outros/as trabalhadores/as. A Estratégia de Espanha dá prioridade à promoção da segurança e saúde para os/as trabalhadores/as jovens, à identificação e ao intercâmbio de boas práticas (INSHT, 2015). Para apoiar esta estratégia, a Confederação

de Empresários de Navarra (*Confederación de Empresarios de Navarra, CEN*) publicou um guia para ajudar as entidade empregadoras em matéria da gestão de SST e prevenção de riscos, dirigido a todos/as os/as trabalhadores/as jovens de pequenas e médias empresas. O guia descreve os requisitos específicos para os/as trabalhadores/as com idade inferior a 18 anos (CEN, 2015).

As leis e os regulamentos devem refletir as normas internacionais sobre a melhoria das condições de SST e a eliminação do trabalho infantil. Quase todos os Estados-Membros da OIT ratificaram a **Convenção n.º 182**, que lhes exige «tomar medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil, com carácter de urgência» (Artigo 1.º). A Convenção lista as quatro piores formas de trabalho infantil. O quarto ponto da lista é o seguinte: «os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são exercidos, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moralidade das crianças». A maioria das crianças envolvidas em trabalho infantil está inserida nesta categoria. Uma forma de alcançar os objetivos da eliminação do trabalho perigoso e de proteger a saúde, a segurança e a integridade psíquica/psicológica das crianças, é implementar de sistemas de SST funcionais a nível nacional e empresarial. Os Estados-Membros comprometeram-se a identificar os tipos de atividades proibidas a jovens com idade inferior a 18 anos, pois pela sua natureza ou pelas circunstâncias em que são exercidas são suscetíveis de prejudicar a sua saúde, segurança e integridade em todas as suas dimensões. A identificação destes tipos de atividades resulta, geralmente, numa lista de atividades perigosas para crianças.

A **base de dados NATLEX** da OIT sobre a legislação nacional do trabalho, segurança social e outra legislação relacionada com os direitos humanos, adicionou recentemente uma categoria de pesquisa para «trabalho infantil perigoso».¹² Esta nova categoria vai permitir que os/as utilizadores/as encontrem rapidamente normas nacionais nesta área, assim como as referências jurídicas relacionadas.

A preocupação com a segurança e a saúde dos/as trabalhadores/as jovens não deve ser limitada a jovens com idade inferior a 18 anos, mas deve ser alargada a todos/as os/as trabalhadores/as jovens. Deve ser expressa na legislação, regulamentos e políticas nacionais que abordam os fatores de risco que fazem com que os/as jovens sofram danos provocados pelos perigos nos seus locais de trabalho.¹³

¹² A NATLEX é constituída por mais de 88.000 registos, abrangendo mais de 196 países e mais de 160 territórios e subdivisões. Os registos fornecem textos completos ou resumos da legislação, assim como informações sobre as citações, indexadas por classificação do tema.

¹³ A OIT desenvolveu *O Processo Tripartido de Identificação do Trabalho Infantil Perigoso* para ajudar os Estados-Membros a organizar e facilitar as Consultas Tripartidas que irão resultar numa lista nova ou numa lista revista de trabalho infantil perigoso para o país. Este guia faculta instruções sobre como planear e conduzir o processo, de maneira a que a consulta tripartida seja realizada em conformidade com as Convenções n.º 138 e n.º 182. Proporciona também um acesso prático e fácil a materiais de referência que irão ajudar os membros tripartidos na consulta durante as suas deliberações.

O instrumento da comunidade Andina sobre Segurança e Saúde no Trabalho (2004)

O **Instrumento sobre Segurança e Saúde no Trabalho** da Comunidade Andina proíbe a contratação de crianças e adolescentes para trabalhos que envolvem atividades insalubres ou perigosas que podem afetar o seu desenvolvimento físico e mental. A legislação nacional de cada um dos Estados-Membros deve estabelecer a idade mínima de admissão ao emprego para tais trabalhos, esta não deve ser inferior a 18 anos de idade. O instrumento exige que os/as empregadores/as realizem uma avaliação do trabalho antes de admitir crianças e adolescentes no local de trabalho; que determinem a sua natureza, grau e duração de exposição ao risco; e que adotem as medidas preventivas necessárias para combater

os riscos no local de trabalho. As entidades empregadoras devem assegurar ou garantir a realização de exames médicos antes e depois da admissão, assim como de uma forma periódica, às crianças e adolescentes trabalhadores/as. Quando aos/às trabalhadores/as jovens, com mais de 18 anos, mas menos de 21 anos, que desempenhem trabalhos considerados insalubres ou perigosos, devem ser realizados exames médicos anuais até esses/as trabalhadores/as atingirem 21 anos de idade. Estes exames devem ser realizados por um especialista em medicina do trabalho e os resultados devem ser facultados aos pais ou tutores destes/as trabalhadores/as. (Comunidad Andina, 2004).



A **Convenção n.º 155** da OIT exige que as entidades empregadoras forneçam formação adequada em SST aos/às trabalhadores/as e seus/suas representantes. Muitos países incluem exigências formativas na sua legislação de SST, muitas vezes com requisitos específicos para a formação inicial dos/as novos/as

funcionários/as. Esta convenção também exige que os Estados-Membros que a ratificaram adotem medidas para promover a inclusão da educação em SST em todos os níveis de ensino e de formação, incluindo no ensino superior.

A Lei de Oklahoma "Integração da SST no Ensino"

Nos Estados Unidos, Oklahoma foi o primeiro estado a aprovar a lei «**Integração da SST no ensino**» (2015) que exige que as autoridades do trabalho e do ensino do estado forneçam formação sobre segurança no local de trabalho nas escolas, a estudantes do 7.º ao 12.º ano

(nomeadamente estudantes com idades entre os 12 e os 18 anos). O estado do Texas aprovou recentemente uma lei semelhante, e mais dois estados, Califórnia e Arkansas, estão atualmente a considerar moldar a sua legislação à lei de Oklahoma.

A legislação de SST deve proteger a saúde física e mental de todos/as os trabalhadores/as, incluindo os muitos/as jovens que se encontram a trabalhar na economia informal. O alargamento das proteções legais em matéria de SST para abranger os/as trabalhadores/as da economia informal é uma forma importante de proteger os/as trabalhadores/as jovens, uma vez que se trata de estratégias para promover a transição do emprego informal para o emprego formal. Os Estados-Membros e os parceiros sociais podem ser orientados pela **Recomendação relativa à Transição da Economia Informal para a Economia Formal (n.º 204)**, adotada em 2015, na abordagem dos desafios apresentados pela economia informal.

A inspeção do trabalho tem um papel fundamental na proteção da segurança e saúde dos/as trabalhadores/as jovens. As funções da inspeção do trabalho incluem a observância das leis e regulamentos em matéria de SST; a prestação de informações e aconselhamento técnico a empregadores/as e trabalhadores/as sobre o seu cumprimento; e a identificação de falhas ou abusos não especificamente cobertos pelas legislações existentes. As iniciativas da inspeção do trabalho dirigidas ao trabalho infantil e à segurança e saúde dos/as trabalhadores/as jovens em setores e atividades muito perigosas podem ser muito eficazes na melhoria das condições de saúde e segurança para trabalhadores/as jovens.



Campanhas de Inspeção Relâmpago em Ontário (Canadá)

Entre julho e setembro de 2016, uma série de inspetores/as do trabalho de Ontário conduziram uma “verificação relâmpago da aplicação da legislação” no setor industrial, centrada nos/as trabalhadores/as jovens com idades entre os 14 e os 24 anos e nos/as novos/as trabalhadores/as admitidos/as ao serviço há menos de seis meses (Ontario Ministry of Labour, 2016).

Os objetivos destas visitas relâmpago foram os seguintes:

- assegurar que os/as empregadores/as tinham fornecido informação sobre os perigos no local de trabalho aos/às trabalhadores/as jovens e aos/às novos/as trabalhadores/as
- sensibilizar os/as trabalhadores/as jovens e os/as novos/as trabalhadores/as para os seus direitos e responsabilidades no âmbito da SST
- encorajar os/as empregadores/as a identificar e controlar os perigos, particularmente os que afetam os/as trabalhadores/as jovens
- abordar e proceder à resolução de situações de incumprimento através de leis e regulamentos em matéria de SST.

A responsabilidade final pelo cumprimento das leis e regulamentos em matéria de SST é das entidades empregadoras. É seu dever cuidar da segurança e da saúde dos/as seus/suas funcionários/as. Muitos enquadramentos jurídicos em matéria de SST exigem que os/as empregadores/as adotem sistemas e práticas de gestão de SST que incluam as atividades que visam a prevenção, como avaliações e controlo dos riscos, formação e informação para trabalhadores/as, vigilância da saúde daqueles/as, planeamento de emergência, investigação de acidentes de trabalho e o registo e notificação de acidentes e doenças profissionais. Muitos países introduziram também legislação a exigir o estabelecimento de comissões de SST e a nomeação de representantes de trabalhadores/as no âmbito

da SST. Os/as empregadores/as devem assegurar que os fatores de risco específicos dos/as trabalhadores/as jovens sejam reconhecidos e tratados por estes sistemas e práticas de gestão. Adicionalmente, os/as jovens devem ser especificamente incluídos nos mecanismos de consulta e de colaboração em matéria de SST.

Os governos e outras instituições nacionais, como os/as representantes de trabalhadores/as e dos/as empregadores/as, devem desenvolver ferramentas e diretrizes para promover o cumprimento dos requisitos em matéria de SST, melhorar as condições de trabalho e prevenir os riscos no local de trabalho. Estas ferramentas devem incluir um enfoque específico nas necessidades dos/as trabalhadores/as jovens.

Guia de Boas Práticas de Trabalho Digno da Austrália

Na Austrália, a Provedoria da Justiça para o Trabalho Digno publicou dois guias que descrevem as melhores práticas relativas a trabalhadores/as jovens:

- O **Guia do empregador para empregar trabalhadores jovens** explica o que os/as empregadores/as devem transmitir aos/as trabalhadores/as jovens no início da relação de emprego, salienta a importância da saúde

e segurança para os/as trabalhadores/as jovens e sublinha a importância de garantir que não ocorram situações de *bullying* no local de trabalho (Fair Work Ombudsman, 2013);

- O **Guia para trabalhadores jovens** centra-se nos direitos, prerrogativas e responsabilidades dos/das trabalhadores/as jovens no local de trabalho, contendo um secção especialmente dedicada à SST (Fair Work Ombudsman, 2017).

A OIT produziu também algumas diretrizes que visam ajudar as entidades empregadoras e os/as trabalhadores/as a proteger os/as adolescentes do trabalho infantil perigoso. Estas diretrizes incluem o **Employer's and Worker's handbook on Hazardous Child Labour – Manual para Empregadores e Trabalhadores sobre Trabalho Infantil Perigoso** (2011) e o **Kit** (2009). Outras publicações da OIT fornecem orientações mais gerais sobre como promover a SST para todos/as os trabalhadores/as. A publicação sob o título **Diretrizes relativas aos sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho (OIT-SST 2001)**, por exemplo, contém conselhos para instituições nacionais, empregadores/as, trabalhadores/as e os seus/suas respetivos/as representantes, sobre como estabelecer, implementar e melhorar os sistemas de gestão de SST de modo a reduzir a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais para todos/as o/ as trabalhadores/as.¹⁴

¹⁴ A OIT desenvolveu ferramentas práticas e de fácil utilização para a avaliação e gestão de riscos. Estas incluem *Um Guia em 5 passos para empregadores/as, trabalhadores/as e os seus/suas representantes sobre a realização de avaliações de riscos no local de trabalho*, e o *Pacote de formação em matéria da avaliação e gestão de riscos no local de trabalho dirigido às pequenas e médias empresas*.



4.3 Reforço das competências destinadas a ajudar os governos, os/as empregadores/as e os trabalhadores/as e suas estruturas representativas a abordarem as necessidades de SST dos/as trabalhadores/as jovens

O progresso sustentável em matéria de SST para trabalhadores/as jovens exige mais do que apenas melhores dados, legislação e políticas que atendam às suas necessidades; exige que todos/as os/as mandantes e partes interessadas participem no reforço das competências.

Para cumprirem os seus deveres e proteger a segurança e a saúde dos/as trabalhadores/as, os empregadores/as devem estar, no mínimo, familiarizados/as com o processo de gestão de riscos e devem ser fortemente encorajado/as a implementar sistemas de gestão de SST adaptados aos seus locais de trabalho. Devem identificar os perigos no local de trabalho, avaliar os riscos, considerar as vulnerabilidades específicas dos/as trabalhadores/as, sinalizar situações de trabalho infantil perigoso e adotar medidas eficazes de prevenção e controlo dos riscos. Os resultados das avaliações dos riscos no local de trabalho devem ser introduzidos na formação em SST dirigida a todos/as os/as trabalhadores/as jovens e novos/as trabalhadores/as, e incluídos na formação e contínua para todos/as os/as trabalhadores/as. As organizações

representativas de empregadores/as têm um papel fundamental a desempenhar para ajudar os seus membros a adquirir as competências adequadas e a compreender a importância da gestão de riscos.

É necessário colaborar com os/as trabalhadores/as para eliminar os perigos, minimizar os riscos e melhorar as condições de trabalho. Esta colaboração deve ser desenvolvida com os/as representantes de SST dos/as trabalhadores/as e comissões conjuntas de SST. A fim de representar adequadamente os/as trabalhadores/as jovens, os/as representantes de SST têm de estar cientes dos fatores de risco que os/as trabalhadores/as jovens enfrentam, e devem receber informações e orientações sobre como lidar com as vulnerabilidades dos/as trabalhadores/as jovens em matéria de SST. Os sindicatos reconhecem cada vez mais a importância de ter os/as trabalhadores jovens como membros, assim como a importância de os/as envolver na organização de campanhas e ações para promover os seus direitos no trabalho, mas ainda há muito trabalho a fazer.

Guia do Congresso de Sindicatos do Reino Unido sobre Estágios

No Reino Unido, o Congresso de Sindicatos Britânicos (TUC) e o Conselho para a Aprendizagem e Competências (LSC) elaboraram um manual com o título **Apprenticeships: A short guide for union safety representatives** (*Estágios: um breve guia para representantes sindicais em matéria de segurança*) que oferece aconselhamento aos/às representantes em matéria de SST, e sobre como garantir que os/as empregadores ofereçam aos/às formandos/as estagiários/as um ambiente de trabalho seguro e saudável, assim como o apoio e orientação adequados. O manual recomenda uma série

de possíveis abordagens como, por exemplo, incentivar os/as trabalhadores/as jovens e os/as estagiários/as a aderirem ao sindicato; fazer dos/as trabalhadores/as jovens um ponto permanente na agenda da comissão de SST; assegurar que os/as trabalhadores/as jovens estão protegido/as nos termos exigidos pela legislação; verificar se aquele/as jovens têm acesso à formação necessária em SST, de forma continuada e ter a supervisão adequada; e assegurar que os/as representantes de SST sejam consultados/as no processo de recrutamento e admissão de trabalhadores/as jovens (LSC & TUC, 2005).

Os governos, as organizações de empregadores/as e os sindicatos devem desempenhar um papel importante na implementação de SST nas economias informais e rurais pois ambas empregam um grande número de trabalhadores/as jovens e crianças, sendo muitas vezes identificadas condições de trabalho perigosas em ambas. Tanto a formação como a informação devem ser facultadas através de diversos canais, com vista a melhorar as

competências e os conhecimentos dos/as trabalhadores/as informais e rurais no que respeita a SST (incluindo os trabalhadores/as jovens). Uma vez que há um grande número de raparigas a trabalhar nesses setores, deve ser adotada uma abordagem sensível à dimensão de género para assegurar que estas jovens sejam incluídas nas iniciativas de formação e de sensibilização.

Manual da União Geral de Trabalhadores Agrícolas para as Comunidades de Cacau do Gana

A União Geral de Trabalhadores Agrícolas (GAWU) é a maior organização de agricultores/as e trabalhadores/as agrícolas do Gana. Entre os seus membros encontram-se trabalhadores/as agrícolas assalariados/as e não assalariados/as a trabalhar em estabelecimentos formais e comunidades rurais, incluindo trabalhadores/as jovens. Em 2014, a GAWU, em conjunto com o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC) da OIT, desenvolveu o manual intitulado **Eliminating hazardous child labour and Occupational Safety,**

Health and Environmental risks – A Manual for agents of change in cocoa communities in Ghana (Eliminar o trabalho infantil perigoso e os riscos de Segurança, Saúde e Ambientais – Um Manual para os/as agentes de mudança nas comunidades de cacau no Gana). Este pacote de formação prática é dirigido aos/às agricultores/as e inclui debates sobre a vulnerabilidade das crianças e adolescentes aos efeitos do trabalho perigoso na produção de cacau (IPEC & GAWU, 2014).

4.4 Integrar a SST no Sistema Educativo e de formação profissional para criar uma nova geração de trabalhadores/as mais seguros/as e saudáveis

O desenvolvimento sustentável conducente a uma cultura de prevenção nos locais de trabalho requer um enfoque especial no reforço de competências dos/as trabalhadores/as jovens, para estimular a sua motivação e contributos para o desenvolvimento de medidas preventivas.

A integração da segurança e saúde no trabalho na educação é uma forma eficaz de estimular a sensibilização, o conhecimento e outras competências em matéria de SST entre os/as trabalhadores/as e empregadores/as jovens.

Importantes impulsionadores da mudança cultural, os/as jovens são o futuro de qualquer sociedade. As aprendizagens básicas sobre SST devem ser integradas nos currículos escolares, na formação técnica e programas educativos desenvolvidos por organizações da sociedade civil. Esta integração irá contribuir para uma maior consciência por parte dos jovens sobre necessidade de proteger a sua segurança e saúde, e de que estão cientes dos seus direitos nesta matéria.

Em alguns países, a formação básica sobre a prevenção de riscos é incluída nos currículos do ensino básico. Noutros, os especialistas estão a desenvolver uma abordagem que se centra não

só nos conteúdos educativos, mas também nas instalações onde as aprendizagens ocorrem. Alunos/as e jovens estudantes são chamados/as a desempenhar um papel ativo nos aspetos relacionados com a saúde e segurança no ambiente escolar como parte da sua aprendizagem.

Um estudo recente conduzido pelo Instituto Nacional de Investigação e Segurança para a Prevenção de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais de França (*Institut National de Recherche et de Sécurité, INRS*) revelou que a taxa de acidentes de trabalho era 50 por cento inferior entre os/as trabalhadores/as jovens que tinham beneficiado de educação em SST quando comparados com os trabalhadores/as jovens que não tinham qualquer educação sobre aquelas matérias (INRS, 2018). Uma educação eficaz em SST permite que a juventude adote atitudes e comportamentos orientados para a prevenção, que desenvolva as competências necessárias para a identificação dos perigos e riscos e que desenvolva igualmente, soluções eficazes em matéria de SST, tanto na escola, como no trabalho, ou a contribuir de alguma forma para a sociedade. Há excelentes exemplos de iniciativas que integram a SST nos seus currículos escolares, sendo que estes devem ser complementados com uma avaliação sobre o seu impacto e eficácia.

Exemplos de ferramentas de educação e formação em SST para adolescentes

O Centro de Saúde e Segurança no Trabalho do Canadá (CCOHS), desenvolveu as **Health + Safety Teaching Tools** (Ferramentas para o Ensino da Segurança e Saúde) para proporcionar apoio aos/às professores/as que ensinam os/as alunos/as, a manterem-se saudáveis e seguros quando integrarem o mercado de trabalho. Os conteúdos são principalmente orientados para alunos/as do ensino básico e secundário, mas podem ser facilmente adaptados para que possam funcionar com um público mais jovem.

O Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (NIOSH) dos EUA concebeu o programa **Youth@Work—Talking Safety** (Jovens no Trabalho – Falar sobre Segurança) para ensinar aos/às jovens os fundamentos da SST de uma maneira divertida e interessante. Este programa gratuito foi personalizado para cada um dos estados dos Estados Unidos, de forma a ser consistente com as próprias regras e regulamentos sobre o trabalho infantil de cada estado. As atividades descritas destacam os riscos e as estratégias de prevenção aplicáveis a uma ampla

variedade de atividades profissionais que os/as jovens desenvolvem. Recentemente, foi adicionado um instrumento de avaliação que mede os conhecimentos dos/as alunos/as no que respeita a segurança e saúde no local de trabalho. Se estes passarem o teste, recebem um crachá digital.

A Parceria para a Segurança e Saúde dos Trabalhadores Jovens da Califórnia reúne agências governamentais e organizações estaduais que representam educadores/as, empregadores/as, pais/mães, formadores/as e outras partes interessadas, tendo desenvolvido estratégias para proteger os/as jovens no trabalho. Este projeto inclui os **Centros de Recursos para Trabalhadores Jovens na Califórnia** que facultam informações, formação, materiais educativos, assistência técnica e indicações para ajudar a ensinar os/as jovens, os empregadores/as e a comunidade em matéria de SST e proteção dos trabalhadores jovens. Na página web, **Youngworkers.org**, estão disponíveis informações para adolescentes, pais, professores/as, formadores/as e empregadores/as.

A abordagem “Whole-School” na União Europeia

Na União Europeia (UE), têm sido realizados esforços para integrar a educação em SST no Sistema Educativo – por exemplo – a Estratégia Comunitária de Segurança e Saúde no Trabalho 2002-2006 incluiu a educação em segurança e saúde, assim como também o fez a Estratégia 2007-2012. O Quadro Estratégico para a Saúde e a Segurança no Trabalho 2014-2020 afirma que a sensibilização para a SST começa na escola.

O relatório da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) sob o título **Mainstreaming occupational safety and health into education. Good practice in school and vocational education (2004)** (*Integrar a segurança e a saúde na educação: Boas práticas na escola e na formação profissional*) proporciona uma visão global de exemplos de boas práticas em toda a Europa e descreve os passos para a implementação de uma estratégia sistemática que visa integrar a educação em SST na educação a nível europeu. O relatório da EU-OSHA intitulado **Occupational safety and health and education: a whole-school approach** (2013), (*Segurança e saúde no trabalho e educação: uma abordagem holística da SST, integrando-a no processo educativo e no quotidiano das escolas*) descreve esta forma de entender a escola como um todo (local de aprendizagem e local de trabalho) e apresenta diversos estudos de caso.

A abordagem «Escola como um todo» em matéria de SST:

- combina a educação sobre o risco e a gestão da segurança e da saúde nas escolas, tanto para alunos/as como para funcionários/as
- reúne saberes e competências comuns à educação para os riscos, a educação para a promoção da saúde, a gestão de segurança e o conceito de escola saudável
- envolve ativamente toda a comunidade escolar na gestão da segurança da escola
- forma e envolve os/as professores/as na gestão da SST nas suas escolas, melhorando a sua compreensão sobre a SST e desenvolvendo as suas competências práticas. Isto torna-os mais capazes de proporcionar aos/às alunos/as educação para os riscos,
- desenvolve a compreensão dos/as alunos/as sobre a SST e a sua importância através de exemplos
- envolve os/as alunos/as na identificação de situações de perigo e na proposta de soluções, desenvolvendo as suas competências e dando-lhes um sentido de apropriação em relação às regras de segurança da sua escola
- integra a educação para os riscos e a segurança e a saúde na escola em todas as suas atividades e sistemas, para que estes se tornem parte da vida escolar em lugar de serem encarados como algo externo que é trazido para a escola.

A EU-OSHA e o Consórcio Napo trabalharam em conjunto para produzir uma série de **kits** de ferramentas para professores/as com o título **Napo for teachers** (Napo para professores/as). Estes instrumentos pedagógicos visam apresentar tópicos de saúde e segurança às crianças do ensino básico de uma forma pedagógica, mas divertida e imaginativa, usando os pequenos filmes e as atividades criativas do Napo.

A **Rede Europeia de Educação e Formação em Matéria de Segurança e Saúde no Trabalho (ENETOSH)** disponibiliza uma plataforma em linha para a partilha de conhecimentos sobre questões relacionadas com a educação e a formação em SST. O seu objetivo é a integração da SST na educação e na formação. Com base na ideia de que a segurança e a saúde são parte integrante da aprendizagem ao longo da vida, o trabalho da ENETOSH abrange todas as áreas da educação (desde o jardim de infância ao ensino secundário; educação de professores e formação profissional inicial; ensino superior; e formação profissional contínua). A ENETOSH colabora com os seus membros para recolher e avaliar exemplos de boas práticas e ferramentas para a educação e para a formação em SST (ver **exemplos e ferramentas – boas práticas**) e disponibiliza informações na sua página web. Tem também uma **newsletter** anual que se centra neste tópico.¹⁵

Em 2015, um consórcio europeu constituído por parceiros de cinco países (Espanha, Países Baixos, Portugal, República Checa e Roménia), lançou o projeto **MIND SAFETY – SAFETY MATTERS!**, integrado no programa da União Europeia **ERASMUS+**, que tem como finalidade promover uma abordagem integrada de aprendizagem colaborativa e inclusiva na escola, em matéria de SST. Este projeto apoiado pela ENETOSH e pela EU-OSHA, visa ajudar o/as professores/as e os/as adolescentes a desenvolverem competências de prevenção e de SST, e inclui uma plataforma eletrónica, para partilha de experiências e boas práticas, guias para professores/as e utilizadores/as com problemas de baixa visão e invisuais, entre outros materiais.

¹⁵ Na Finlândia, as questões de SST são integradas no programa de formação em contexto de trabalho intitulado «Introdução à Vida Profissional» (Työelämään tutustuminen, TET). Este programa transmite ensinamentos aos/às participantes sobre os perigos no local de trabalho, contratos de trabalho, horas de trabalho e sobre como informar a empresa quando se quer terminar a relação de trabalho. Há mais informações disponíveis em www.oph.fi/english.

O sistema educativo da Roménia oferece cursos de SST, principalmente ao nível de pós-graduação. No entanto, foi estabelecida recentemente uma rede para promover a educação desde uma idade precoce sobre comportamentos seguros e promover o ensino de SST nas escolas, de uma forma regular. Em 2014 e 2015, realizaram-se Concursos Nacionais de SST que foram conduzidos pela Unidade de Inspeção do Trabalho, e os prémios foram entregues às melhores equipas escolares, constituídas por professores/as e alunos/as.

4.5 Impulsionar a promoção, sensibilização e investigação sobre a vulnerabilidade dos/as trabalhadores/as jovens aos perigos e riscos para a SST

O apoio de forma continuada à condução e divulgação de investigação em matéria de SST sobre os/as trabalhadores/as jovens é fundamental. Há um número crescente de agências e instituições de SST a desenvolver estudos os/as trabalhadores/as jovens. De acordo com uma pesquisa da OIT realizada em 2017, de 78 agências, instituições, centros de investigação e universidades, 62,8 por cento consideram que os/as trabalhadores/as jovens

são uma área pertinente para investigação de SST. Mais de 20 por cento consideram que a investigação em SST e os/as trabalhadores jovens são prioritários (ILO, no prelo). As investigações sobre a saúde tendem a concentrar-se sobretudo em crianças mais pequenas em detrimento dos/as adolescentes, incidindo mais sobre a realidade dos países desenvolvidos do que nos países em desenvolvimento, em escolas e na vida social, mas raramente nos locais de trabalho.

Temas sugeridos para Investigações futuras

- **Trabalhadores/as jovens em transição e riscos de SST:** Analisar a relação entre os riscos acrescidos de SST e «ser jovem», tomando em consideração o facto de que muitos/as jovens estão em transição da escola para o trabalho e da juventude para a vida adulta.
- **Uma abordagem multidimensional e integrada:** A exploração das possíveis formas de superar a abordagem tradicional e unidimensional concentrou-se apenas nas características dos/as trabalhadores/as jovens e considerou as formas pelas quais diferentes fatores se conjugam para contribuir para o aumento da vulnerabilidade dos/as trabalhadores/as jovens aos riscos de SST. Por exemplo, através da análise das suas características específicas e também das condições de trabalho, organização do trabalho e características do local de trabalho.
- **Questões sociais, emocionais e motivacionais:** A análise das questões sociais, emocionais e motivacionais num determinado contexto de trabalho, uma vez que este tem uma influência significativa no comportamento dos/as trabalhadores/as jovens e a sua predisposição para falar acerca de questões de SST. Tais questões devem incluir a pressão e o apoio dos/as colegas, as normas e os valores do local de trabalho, a cultura de SST e o estilo de gestão. São necessários mais estudos para fazer progressos na compreensão da relação entre a idade e a cultura de segurança e as consequências para segurança e saúde no trabalho dos/as trabalhadores/as jovens.
- **Formação e supervisão em matéria de SST:** Estudar o impacto de intervenções eficazes e de elevada qualidade designadamente no que se relaciona com: a) formas de introdução da SST; b) formação em SST e supervisão de trabalhadores jovens; e c) estratégias para assegurar que a formação e a supervisão em matéria de SST são realizadas, particularmente nas formas atípicas de emprego.
- **Adaptar os sistemas de gestão de SST aos/às trabalhadores/as jovens:** A análise das formas através das quais os sistemas de gestão de SST e as avaliações de riscos podem ser melhorados, de forma a incluir os fatores de risco específicos que os/as trabalhadores/as jovens enfrentam.



As campanhas de sensibilização sobre SST e o recurso a experiências em contexto real de trabalho, aplicadas à educação e formação dos/as trabalhadores/as jovens sobre SST, são formas eficazes de divulgar informação essencial e sensibilizar trabalhadores/as, pais, empregadores/as, escolas e comunidades sobre os direitos e as vulnerabilidades dos/as trabalhadores jovens/as. Estas campanhas podem ser organizadas por governos ou instituições nacionais, organizações de representantes de empregadores/as, sindicatos, associações de jovens, ONG e outras organizações da sociedade civil.

As campanhas de sensibilização sobre SST podem ser bastante enriquecidas e expandidas através do envolvimento e o apoio das plataformas dos meios de comunicação e das redes sociais. Os/as jornalistas precisam de ser sensibilizados/as para as questões relativas à SST e aos/as trabalhadores/as jovens, devendo, para esse efeito, receber as informações e competências necessárias para divulgar essas questões. Os relatos de histórias em tempo real sobre SST e trabalhadores/as jovens, irão ajudar a divulgar os conhecimentos e a aumentar a sensibilização e a exigência pública de uma melhoria das condições de segurança e saúde no local de trabalho.

Campanha de SST para adolescentes em Hong Kong

O Conselho de Segurança e Saúde no Trabalho de Hong Kong lançou a *Campanha Promocional de Segurança e Saúde no Trabalho para Jovens* visando promover a SST entre os/as adolescentes quando este/as são admitidos/as em empregos a tempo parcial ou empregos de verão. A campanha inclui uma série de atividades, tais como a distribuição de *kits* de informações sobre SST, a organização de seminários

e a realização de programas de rádio que sublinham a importância da SST para os/as trabalhadores/as jovens. Como parte da campanha, foi organizado o concurso «Teen power 2017–18 GIF Design Competition» com o objetivo de envolver os/as estudantes na divulgação de mensagens sobre SST que possam ser atraentes para os/as jovens (Hong Kong OSHC, 2017).

Trabalhadores/as jovens nos sindicatos

A Confederação Sindical Internacional (ITUC) reconhece a importância de organizar e investir os/as trabalhadores/as jovens dentro do movimento sindical. A ITUC procurou refletir melhor as necessidades e expectativas daqueles/as trabalhadores, nas suas políticas e atividades e, para esse fim, adotou a **Agenda Económica e Política para os Trabalhadores Jovens** em 2017. Como parte desta Agenda, os/as jovens sindicalistas comprometeram-se a organizar diversas atividades, incluindo campanhas que abordam questões específicas relacionadas com trabalhadores/as jovens (ITUC, 2017).

O Conselho de Sindicatos de Victoria, Austrália, criou recentemente um **Centro de Trabalhadores Jovens** com o objetivo de promover a maior participação dos/as trabalhadores/as jovens em estruturas representativas e habilitá-los/as com os conhecimentos e competências necessários para lutarem por empregos mais seguros e com maior proteção. O Centro de Trabalhadores Jovens também oferece um espaço para os/as jovens poderem entrar em contacto uns/mas com os/as outros/as jovens que passaram por situações problemáticas no local de trabalho.



5. Participação dos/as jovens na criação de uma cultura de prevenção de SST

Onde há uma cultura de prevenção, há respeito pelo direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável a todos os níveis, e onde os governos, empregadores/as e trabalhadores/as participam ativamente para assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema de direitos, responsabilidades e deveres definidos. O princípio da prevenção é respeitado a todos os níveis e tem prioridade. Ao construir uma cultura sustentável de prevenção em matéria de SST, deve dar-se uma atenção especial aos setores de atividades perigosas e aos/às trabalhadores/as vulneráveis, como os/as trabalhadores/as jovens expostos aos riscos e que enfrentam condições de segurança e saúde adversas.

O envolvimento direto dos/as trabalhadores/as jovens e dos/das seus/suas representantes é determinante para o desenvolvimento e implementação de medidas preventivas, pois possibilita que as suas preocupações sejam abordadas durante o debate sobre como criar uma nova geração de trabalhadores/as seguros e saudáveis. A sociedade civil e as instituições tradicionais de SST, assim como os seus parceiros sociais, carecem frequentemente de conhecimentos e de meios para proceder a uma defesa eficaz em nome dos/as jovens. Além disso, uma vez que um grande número de trabalhadores/as jovens está envolvido em formas atípicas de emprego e em trabalho informal, são «invisíveis» e encontram-se privados/as de poder de negociação e de uma representação eficaz. A sua relativa falta de poder e de visibilidade contribui para uma situação desvantajosa, em que os trabalhadores/as jovens, como grupo, são negligenciados/as no quadro jurídico e de políticas de SST, sendo também negligenciados/as durante a conceção de campanhas de formação e sensibilização sobre SST e na determinação das prioridades de investigação. As instituições públicas devem estar preparadas para apoiar os/as jovens nos seus esforços para determinar seu futuro, fornecendo-lhes recursos e oportunidades para participarem ativamente.

Plano de Ação Safe Youth @ Work



Em setembro de 2017, a OIT organizou o congresso SafeYouth@Work, em colaboração com o Ministério do Trabalho de Singapura, integrado ao projeto SafeYouth@Work da OIT e que decorreu durante o XXI Congresso Internacional de Segurança e Saúde no Trabalho, realizado em Singapura.

O Congresso SafeYouth@Work reuniu 125 trabalhadores/as jovens, empregadores/as, sindicalistas e estudantes, para criar uma rede global de jovens campeões/ãs em SST. Muitos/as jovens foram convidados/as para partilhar as suas opiniões sobre os obstáculos à segurança e saúde que enfrentam e a propor as suas próprias soluções para promover a segurança e a saúde no local de trabalho. Tiveram a oportunidade de debater essas questões e de interagir com especialistas internacionais em SST, representantes do governo, organizações de empregadores/as e trabalhadores/as, organizações não-governamentais e outras organizações da sociedade civil. Este intercâmbio conduziu ao desenvolvimento de um quadro de ação para os próximos anos e constitui a base do **Plano de Ação SafeYouth@Work**.

Após o Congresso Mundial, foi organizado um conjunto de fóruns consultivos visando o debate e a validação do Plano de Ação. Estes fóruns decorreram durante a Conferência Internacional A+A da OIT (Dusseldorf, outubro de 2017); durante a IV Conferência Mundial sobre a Erradicação Sustentável do Trabalho Infantil (Buenos Aires, novembro de 2017); e durante a Consulta Sub-Regional da Ásia sobre o Plano de Ação SafeYouth@Work (Jacarta, janeiro de 2018).

Com a finalidade de reunir as contribuições recebidas e finalizar o Plano de Ação SafeYouth@Work, foi convocado, em fevereiro de 2018, um Comité de Redação composto por especialistas em SST, representantes de empregadores/as e trabalhadores/as e cinco Jovens Campeões/ãs. O Comité de Redação desenvolveu o **Plano de Ação SafeYouth@Work**, cujo objetivo é orientar os Estados-Membros e os/as mandantes da OIT nos seus esforços para melhorar a segurança e a saúde dos/as trabalhadores/as jovens. O Plano de Ação identifica os/as principais intervenientes, essenciais para alcançar uma redução sustentável no número de jovens afetados/as por acidentes de trabalho e doenças profissionais, incluindo governos, organizações representativas de empregadores/as e trabalhadores/as, jovens e as suas organizações e membros da sociedade civil empenhados em melhorar a SST. O Plano de Ação identifica os passos que devem ser dados para que ocorram mudanças na SST para os jovens/as em cinco áreas decisivas: investigação, educação, cumprimento, defesa e redes. O Plano de Ação procura, para cada uma destas áreas, orientar as prioridades e promover a inovação. Estes esforços destinam-se a envolver os/as jovens e ligá-los à comunidade mais ampla de SST. Também pretendem assegurar o compromisso para que todos/as os/as principais intervenientes contribuam para um futuro mais seguro e mais saudável para os trabalhadores jovens, e ajudá-los a criar uma geração de trabalhadores seguros e saudáveis.

O projeto SafeYouth@Work da OIT lançou o **Plano de Ação SafeYouth@Work** como parte da campanha do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho de 2018.

Bibliografia

Centers for Disease Control and Prevention, CDC. (abril de 2010). Occupational Injuries and Deaths Among Younger Workers – Estados Unidos, 1998-2007. *Morbidity and Mortality Weekly Report (MMWR)*, 59 (15), pp. 449-455.

CEN. (2015). *Guía: Gestión de la prevención de riesgos laborales de los trabajadores más jóvenes*.

Comunidad Andina. (2004). *Decision 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Guayaquil.

EU-OSHA. (2004). *Mainstreaming occupational safety and health into education. Good practice in school and vocational education*.

EU-OSHA. (2007). *OSH in figures: Young workers – Facts and figures. European risk observatory report*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.

EU-OSHA. (2013a). *Cultural diversity in OSH Leadership and Worker Participation*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.

EU-OSHA et al. (2017). *Joint report on Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias

Fair Work Ombudsman. (2013). *Best Practice Guide. An employer's guide to employing young workers*. Commonwealth da Austrália.

Fair Work Ombudsman. (2017). *Best Practice Guide. A guide for young workers*. Commonwealth da Austrália.

Forastieri, V. (2002). *Children at work: Health and safety risks* (2.ª edição). Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.

Gerry, E. (2005). An Introduction to the Topic. *GOHNET Newsletter. Topic: Child labor & adolescent workers*, Edição 5.

Gyekye, S. A., & Salminen, S. (janeiro de 2009). Educational status and organizational safety climate: Does educational attainment influence workers' perceptions of workplace safety? *Safety Science*, 47 (1), 20-28.

Hämäläinen et al. (2017). *Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2017*. XXI World Congress on Safety and Health at Work. Singapura: Workplace Safety and Health Institute.

Hong Kong OSHC. (2017). *Youth Occupational Safety and Health Promotional Campaign*. Obtido em 14 de dezembro de 2017, de http://www.oshc.org.hk/eng/main/awards_campaigns/Youthprogramme2017/

INRS. (2018). *Synthèse étude INRS Accidentologie des jeunes travailleurs. Recevoir un enseignement en santé et sécurité au travail réduit le risque d'accidents du travail chez les moins de 25 ans*. INRS.

INSHT. (2015). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*. Madrid: Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSHT.

IPEC & GAWU. (2014). *Eliminating hazardous child labour and Occupational Safety, Health and Environmental risks – A Manual for agents of change in cocoa communities in Ghana*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.

IPEC. (2009). *Safe Work for Youth kit*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.

IPEC. (2011). *Children in hazardous work: What we know, what we need to do*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.

IPEC. (2013). *Ending child labour in domestic work and protecting young workers from abusive working conditions*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.

IPEC. (2013). *Global child labour trends 2008 to 2012*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.

IPEC et al. (2002). *Combating child labour. A handbook for labour inspectors*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.

ITUC. (2017). *Our Economic and Political Agenda for Young Workers*.

- Johnson et al. (2009). Policy, Adolescent Maturity and the Brain: The Promise and Pitfalls of Neuroscience Research in Adolescent Health. *J Adolesc Health*, 45 (2), 216-221.
- Kines et al. (2013). Young workers' occupational safety and health risks in the Nordic countries. Copenhaga: Conselho de Ministros Nórdico.
- LSC & TUC. (2005). *Apprenticeships: A short guide for union safety representatives*. Coventry: Learning and Skills Council (LSC).
- Ministério do Trabalho de Ontário. (2016). *Results: New and Young Workers Blitz 2016*. Obtido em 13 de dezembro de 2017, de https://www.labour.gov.on.ca/english/hs/sawo/blitzes/blitz_report79.php
- O'Higgins, N. (2017). *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.
- OIT. (2001). *Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001)*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.
- OIT. (2004). *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy, Relatório VI, Sexto item na ordem de trabalhos*. Genebra.
- OIT. (2011). *Employers' and workers' handbook on hazardous child labour*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, Bureau para as Actividades dos Empregadores, Bureau para as Actividades dos Trabalhadores.
- OIT. (2016a). *Workplace stress: A collective challenge*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.
- OIT. (2016b). *World Employment and Social Outlook 2016: Trends for youth*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.
- OIT. (2017a). *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.
- OIT. (2017b). *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.
- OIT. (2017c). *Safety and health at work*. (OIT) Obtido em 6 de fevereiro de 2018, de <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>
- OIT. (2018). *World Employment Social Outlook. Trends 2018. Executive Summary*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.
- OIT. (prestes a publicar). *Technical Report on OSH Knowledge Agencies, Institutions and Organizations*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2013). *Safety and health in the use of machinery. ILO code of practice*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.
- Organização Internacional do Trabalho. (2013). *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.
- Parlamento Europeu. (2011). *Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers*. Bruxelas.
- Shehu, E., & Nilsson, B. (2014). *Informal employment among youth: evidence from 20 school-to-work transition surveys*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.
- Smith, P., & Breslin, C. (2013). A Review of the Research on How Work-Based Injury Risks are Distributed Across Youth's jobs in Canada. *Health and Safety of Young Workers Proceedings of a U.S. and Canadian Series of Symposia*. NIOSH.
- Tucker, S., Diekrager, D., Turner, N., & Kelloway, E. (setembro de 2014). Work-related injury underreporting among young workers: prevalence, gender differences, and explanations for underreporting. *Journal of Safety Research*, 50, 67-73.
- UNDESA. (2015). *Trends in international migrant stock: The 2015 Revision*. Nova Iorque.
- UNICEF. (2013). *The State of the World's Children: Children with Disabilities*. Nova Iorque: UNICEF.

Todos os trabalhadores e trabalhadoras independentemente da idade têm o direito a um trabalho seguro e saudável. Os/as trabalhadores/as jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos representam mais do que 15 por cento da mão-de obra mundial e nalgumas regiões a percentagem de acidentes de trabalho não mortais nesta faixa etária é 40 por cento mais elevada do que a dos/as trabalhadores/as adultos/as com idades acima dos 25 anos.

Existem vários fatores de risco específicos de trabalhadores/as jovens que aumentam a probabilidade de ocorrência de danos decorrentes de perigos no local de trabalho. Estes fatores de risco podem ser inerentes à idade (por exemplo nível de desenvolvimento físico, psicológico e emocional) ou influenciados pela idade (por exemplo, nível de competências, experiência ou educação).

Muitas vezes os/as trabalhadores/as jovens não têm consciência dos seus direitos no emprego nem das suas responsabilidades como empregadores/as jovens relativamente à segurança e saúde no trabalho (SST), e pode ser particularmente difícil falar de riscos relacionados com a SST. A forte participação de jovens trabalhadores/as em setores económicos com atividades perigosas e a sua exposição a esses perigos aumenta o risco de virem a contrair uma lesão ou doença profissional.

A OIT preparou esta brochura de apoio ao Dia Mundial Da Segurança e Saúde no Trabalho de 2018, com o objetivo de promover uma nova geração de trabalhadores mais segura e saudável. O objetivo é ilustrar de forma clara os riscos para a SST que os/as jovens trabalhadores/as enfrentam e suscitar um diálogo global sobre a necessidade de melhorar os seus níveis de segurança e de saúde. De seguida são descritas as etapas necessárias para uma melhoria do ponto de vista da legislação, das políticas e práticas.

**Administração do Trabalho,
Inspeção do Trabalho, Saúde
e Segurança no Trabalho
LABADMIN/OSH
www.ilo.org/labadmin-osh**

