



A formação em contexto de enfermagem do trabalho

Training in the context of occupational nursing

Carla Celeste Silva Ribeiro Oliveira

Especialista em Saúde Materna e Obstetrícia

Instituição: Universidade São Francisco (USF) S. Miguel

Endereço: Avenida da Igreja, 311, CEP: 4410-411, Arcozelo - VNG

E-mail: ccsoliveira@arsnorte.min-saude.pt

Luisa Filipa Ferreira Reis

Pós-Graduada em Enfermagem de Saúde Familiar e Supervisão Clínica

Instituição: Universidade São Francisco (USF) S. Miguel

Endereço: Avenida da Igreja, 311, CEP: 4410-411, Arcozelo - VNG

E-mail: luisafilipareis@gmail.com

RESUMO

INTRODUÇÃO: Numa empresa de têxteis sintéticos com aproximadamente 750 operários, após a análise de risco, foi identificado o ruído como um dos maiores problemas presentes, tendo sido constatado uma baixa adesão na utilização dos equipamentos de proteção individual (EPI). Como tal, considerou-se este ser um problema prioritário a trabalhar pela equipa de enfermagem do trabalho, através da formação dos seus trabalhadores. **OBJETIVO:** Divulgar os resultados obtidos após a formação dos trabalhadores de uma empresa têxtil sobre os riscos associados ao ruído. **METODOLOGIA:** Estudo de intervenção populacional, reportado ao primeiro semestre de 2019, numa amostra de 288 operários. **RESULTADOS:** Perante as estratégias definidas obtivemos um aumento de 70% do número de trabalhadores que demonstraram conhecimentos sobre os riscos do ruído e 60% de aumento no número de trabalhadores que passaram a utilizar corretamente o EPI. **CONCLUSÃO:** A formação em contexto laboral é fundamental na prevenção da doença profissional.

Palavras-chave: ruído, formação, enfermagem do trabalho, EPI.

ABSTRACT

INTRODUCTION: In a synthetic textile company with approximately 750 workers, after the risk analysis, noise was identified as one of the major problems present, and a low adherence to the use of personal protective equipment (PPE) was observed. As such, this was considered to be a priority problem to be worked on by the occupational nursing team, through the training of its workers. **OBJECTIVE:** To disseminate the results obtained after training the workers of a textile company about the risks associated with noise. **METHODOLOGY:** Population-based intervention study, reported to the first half of 2019, in a sample of 288 workers. **RESULTS:** Given the strategies defined, we obtained a 70% increase in the number of workers who demonstrated knowledge about the risks of noise and a 60% increase in the number of workers who started to use PPE



correctly. **CONCLUSION:** Training in the workplace is fundamental in preventing occupational diseases.

Keywords: noise, training, occupational nursing, PPE.

1 INTRODUÇÃO

Em Portugal, o número de trabalhadores identificados com doenças profissionais é bastante elevado, sendo a surdez profissional uma das doenças profissionais mais frequentes. Também na União Europeia esta é uma das doenças profissionais mais importante, sendo de desenvolvimento lento, e muitas vezes não percebida pelo trabalhador, pelo facto de não causar dor e sendo apenas detetada em estados avançados. Para além da surdez irreversível, a exposição ao ruído pode ainda resultar noutros efeitos adversos para a saúde humana, como o stresse, a hipertensão, a redução da concentração, da velocidade de reação e da memória, bem como noutros sintomas menos evidentes, como o desconforto e o mau humor.

A surdez resultante da exposição a níveis sonoros elevados nos locais de trabalho representa atualmente cerca de um terço da totalidade das doenças profissionais diagnosticadas.

Quando os sons são demasiado fortes, e principalmente se a exposição ao ruído for prolongada e não se utilizar a devida proteção, as células sensoriais constituintes do ouvido interno podem sofrer danos que implicarão uma surdez irreversível. O perigo apresenta-se perante a exposição a ruídos que ultrapassem os 87 dB(A).

É possível que o primeiro sintoma de perda auditiva consista no aparecimento de zumbidos no ouvido (acufenos), podendo ocorrer perda temporária da audição após a exposição ao ruído, que pode ter uma recuperação progressiva a partir do momento em que cessa a exposição, ou perda permanente de audição, que é uma das consequências mais graves da exposição ao ruído, decorrente de um processo continuado de exposição a níveis de ruído e tempos de exposição que ultrapassam os limites a que o organismo é capaz de resistir sem danos significativos.



A exposição ao ruído industrial pode ser controlada muitas vezes com custos mínimos e sem dificuldades técnicas. O objetivo do controlo do ruído industrial consiste em eliminar ou reduzir o ruído na sua origem.

Na Europa estima-se que mais de um terço dos trabalhadores esteja exposto a níveis de ruído potencialmente perigosos durante pelo menos um quarto do seu tempo de trabalho.

O Decreto-Lei n.º 182/2006, de 6 de setembro, relativo às prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos agentes físicos (ruído), é aplicável a todas as atividades dos setores privado, cooperativo e social, da administração pública central, regional e local, dos institutos públicos e das demais pessoas coletivas de direito público, bem como a trabalhadores por conta própria.

Este decreto vem definir que não é permitida, em situação alguma, a exposição pessoal diária ou semanal de trabalhadores a níveis de ruído iguais ou superiores a 87 dB(A) ou a valores de pico iguais ou superiores a 140 dB(C), sendo estes valores definidos como os Valores Limite de Exposição (VLE) ao ruído, em cuja determinação se passa a considerar a atenuação dos protetores auditivos.

De acordo com os princípios gerais de prevenção dos riscos, a entidade empregadora deve utilizar todos os meios disponíveis para conseguir eliminar na origem ou reduzir ao mínimo possível os riscos associados ao ruído no local de trabalho.

Em todas as situações em que não seja possível reduzir a exposição ao ruído na fonte, o empregador deve garantir a disponibilidade de equipamentos de proteção auditiva individual, sempre que seja ultrapassado um dos valores de ação inferiores, e assegurar a sua efetiva utilização, sempre que o nível de exposição ao ruído alcance ou ultrapasse os valores de ação superiores.

Segundo o código do trabalho, (Lei 7/2009, Artigo 131) a entidade empregadora deve:



- “promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.”

Por seu lado o trabalhador tem direito “em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.” E que “o empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.” Importa referir que o disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção coletiva que tenha em conta as características do sector de atividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.

2 METODOLOGIA

Realizado um estudo de intervenção populacional, reportado ao primeiro semestre de 2019, numa amostra de 288 operários, cujos resultados nos permitiram confirmar a importância da intervenção da equipa de enfermagem do trabalho junto desta população. Foram aplicadas estratégias de intervenção face ao risco apurado:

- Formação sobre os riscos associados ao ruído e seus efeitos;
- Formação sobre a utilização correta de EPI;
- Entrega de folhetos informativos;
- Monitorização do uso de EPI no posto de trabalho.



Todos os requisitos éticos foram cumpridos e os dados colhidos tratados com recurso a base de dados Excel.

3 RESULTADOS

Perante as estratégias que foram definidas obtivemos os seguintes resultados:

- aumento do número de trabalhadores que demonstra conhecimentos sobre os riscos do ruído para a saúde, correspondendo a um aumento de 70%;
- aumento do número de trabalhadores que utilizam corretamente EPI, correspondendo a um aumento de 60%.

4 CONCLUSÕES

A intervenção da equipa de enfermagem do trabalho tem uma elevada importância na prevenção da doença associada ao trabalho e à promoção de boas práticas de saúde em contexto laboral, como foi possível constatar através dos resultados obtidos.

A perda de audição causada pelo ruído é, de acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (OSHA), a doença profissional mais comum nos países europeus, sendo definitiva e irreversível.

O ruído é uma das principais causas da degradação da qualidade de vida das populações. O efeito da exposição ao ruído excessivo pode prejudicar a saúde humana com consequências que vão desde as perturbações do sono, mudanças de estado de humor, a diminuição da capacidade de concentração, diminuição do desempenho no trabalho, alterações de comportamento, *stress*, cansaço, dores de cabeça e hipertensão arterial.

A formação profissional contínua é uma forma dos trabalhadores melhorarem a sua produtividade, mas também de aumentarem as suas aptidões profissionais e diminuir o risco profissional, podendo ser uma verdadeira opção estratégica para o desenvolvimento dos trabalhadores e dos próprios



processos de trabalho em que a cultura empresarial é orientada para o desenvolvimento de competências atuais e futuras.

Mais importante do que cumprir com os requisitos da Lei nº7/2009, relativamente à formação profissional, o que importa são os resultados e o impacto da formação ao nível do trabalho e da organização, dotando os trabalhadores de capacidade para resolver problemas e autonomia necessária para transformar os problemas em oportunidades.

“O enfermeiro do trabalho tem um papel no ensino dos trabalhadores. Este poderá ser no âmbito de programas de formação existentes ou de programas que são desenvolvidos especificamente pelos enfermeiros do trabalho para, por exemplo, informar, educar e formar os trabalhadores relativamente à forma de se protegerem dos riscos ocupacionais, doenças não ocupacionais mas preveníveis no local de trabalho ou para melhorar a consciencialização acerca da importância de boas práticas de gestão da saúde ambiental.” (OE, 2014).



REFERÊNCIAS

Associação Portuguesa de Segurança (2020). Segurança no trabalho. O ruído no local de trabalho. <https://www.apsei.org.pt/areas-de-atuacao/seguranca-no-trabalho/o-ruído-no-local-de-trabalho/>

Bernardes, A. (2008). Políticas e práticas de formação em grandes empresas — Situação actual e perspectivas futuras. <http://sisifo.ie.ulisboa.pt/index.php/sisifo/article/view/106>

Direção Geral de Saúde (2016). Vigilância epidemiológica das doenças profissionais. <http://www.dgs.pt>.

Ordem dos Enfermeiros (2014). O Enfermeiro do Trabalho na Gestão de Saúde Ocupacional. https://www.ordemenfermeiros.pt/media/8894/livroenfermagemtrabalhooms_vfinal_proteg.pdf

OSHA (2005). O impacto do ruído no trabalho. Facts 57. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-10/Factsheets_57_-_Die_Auswirkungen_von_Larm_bei_der_Arbeit.pdf