

TRABALHO E SAÚDE MENTAL NA VISÃO DA OIT*

Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt**

I - INTRODUÇÃO

Desde sua criação em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) se preocupa com a saúde e segurança no trabalho. Atualmente, existem sobre o tema cerca de setenta normas internacionais do trabalho (NIT), sob a forma de convenções ou de recomendações. O estudo dessa matéria é, com efeito, importante, porque versa sobre questão atinente não somente à saúde do trabalhador em todo o universo terreno, mas também à manutenção da sua própria vida.

Pesquisas atuais revelam que os acidentes fatais por ano no mundo alcançam 2 milhões de trabalhadores, enquanto que os acidentes não fatais chegam a 330 milhões. Por outro lado, as doenças relacionadas ao trabalho atingem cerca de 100 milhões de trabalhadores anualmente. O custo atual dos acidentes e doenças relacionados ao trabalho é equiparado a 4% do PIB mundial. Na China, as perdas anuais chegam a US\$131,8 bilhões, enquanto que na Índia atingem a marca dos US\$54 bilhões. Hodiernamente, os maiores problemas mundiais de saúde relacionados ao trabalho são o estresse e as disfunções músculo-esqueléticas.

Preocupada com essa evolução, a OIT decidiu instituir, desde 2003, o dia 28 de abril como Dia Mundial da Saúde e Segurança no Trabalho. No ano de 2010, o tema da campanha foi “Riscos Emergentes e Novos Paradigmas de Prevenção em um Mundo do Trabalho em Contínua Transformação”.

I - A: O novo contexto

A campanha do Dia Mundial da Saúde e Segurança no Trabalho de 2010 levou em consideração os avanços significativos em matéria de tecnologia dos processos produtivos associados à globalização rápida. Essa combinação de fatores engendra, na ótica da OIT, efeitos positivos e negativos no ambiente de trabalho.

Com efeito, se, de um lado, alguns riscos tradicionais foram reduzidos ou eliminados, em consequência, inclusive, da automatização das plantas produtivas, de outro, novos riscos emergiram, decorrentes das novas tecnologias e da mudança de paradigmas de trabalho (mudanças organizacionais).

Em apertada síntese, os novos riscos são consequência do seguinte:

* Texto adaptado de palestra proferida no Seminário de Trabalho e Saúde Mental, realizado pela Escola Judicial do TRT-3ª Região, nos dias 20 e 21 de maio de 2010, em Belo Horizonte.

**A autora é Juíza Titular da 3ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora (MG), Doutora em Direito pela *Université de Paris II (Panthéon-Assas)* e UFMG, Professora de cursos de pós-graduação e Conselheira da Escola Judicial do TRT-3ª Região.

- Novas tecnologias e processos de produção: nanotecnologia, biotecnologia;
- Novas condições de trabalho:
 - cargas mais pesadas,
 - intensificação (redução do número de trabalhadores),
 - longas horas de trabalho,
 - necessidade de multiespecialização (polivalência),
 - condições precárias,
 - postos na economia informal,
 - insegurança no trabalho.
- Formas emergentes de trabalho:
 - autonomia,
 - terceirização,
 - contratos temporários,
 - trabalhadores migrantes.

Como se vê, os novos riscos levam em consideração a organização, as condições e as relações de trabalho e são oriundos de fatores econômicos e laborais. Alguns deles são melhor reconhecidos por estudos científicos (ex., efeitos de riscos ergonômicos nas desordens músculo-esqueléticas) e, de certa forma, todos são influenciados por fatores psicossociais causadores do estresse ocupacional.

Dividiremos o nosso estudo em duas partes. A primeira levará em conta o diagnóstico, a sintomatologia e os custos ligados ao estresse no ambiente do trabalho. A segunda versará sobre a normatização da OIT e as realizações para sua maior efetividade.

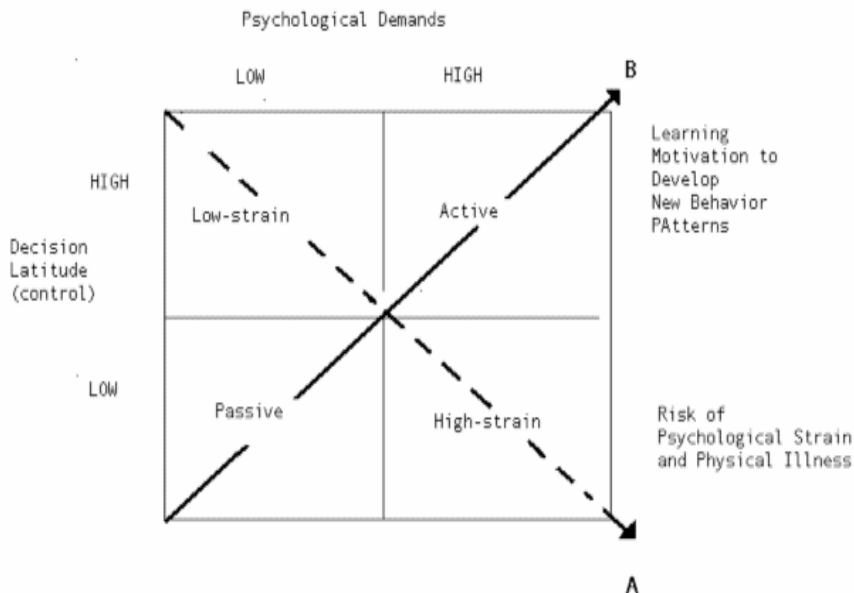
II - O ESTRESSE: SINAIS, CONSEQUÊNCIAS, CUSTO

De acordo com um estudo da OIT publicado em 2000¹, os principais fatores desencadeadores das respostas de estresse são quatro: controle sobre as responsabilidades, demanda (exigência) do trabalho, características pessoais e apoio social. De modo geral, quanto maior for o controle sobre as responsabilidades menor será o nível de estresse. Ao contrário, quanto maiores forem as exigências do trabalho (tarefas, velocidade de trabalho, muitas vezes em condições de isolamento, fadiga, monotonia e dor) maiores serão os níveis de estresse.

Por outro lado, o apoio social - interação e possibilidade de treinamento e aprendizado - e algumas características pessoais - personalidade, conhecimento, atitudes, qualificação, estilo de vida, capacidade de lidar com situações - podem influenciar positivamente na prevenção ou no controle do estresse.

O gráfico *Karasek*, abaixo reproduzido, reflete o estudo do cruzamento das demandas psicológicas (pressão) com a latitude de decisão (controle) do trabalhador no ambiente de trabalho.

¹ *Introduction to the Preparation of Manuals on Occupational Stress, OIT, SafeWork, 2000.*



Fonte: *Introduction to the Preparation of Manuals on Occupational Stress, OIT, SafeWork, 2000*

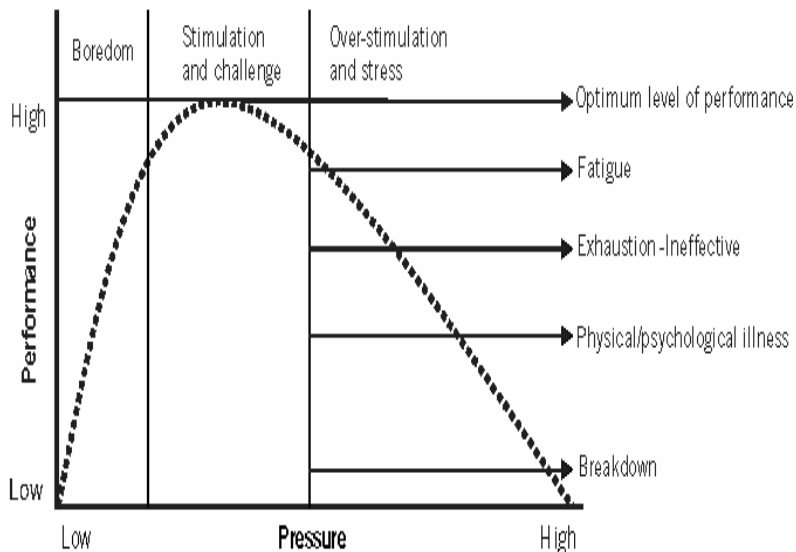
Por meio dele, é possível perceber que o estresse não é apenas resultado de exigências psicológicas, mas de situações de alta demanda combinadas com baixo controle sobre o processo de trabalho. Com efeito, se a demanda psicológica é alta (*HIGH*), mas a latitude de decisão também é alta (*HIGH*), o resultado é uma postura ativa e positiva, representada no quadrante superior direito. O quadrante imediatamente inferior é o que representa maior risco de doenças psicológicas e físicas, porque resultado do somatório de demanda psicológica alta (*HIGH*) com latitude de decisão baixa (*LOW*).

Os dois quadrantes do lado esquerdo têm tendência a ser *stress free*, quer dizer, livres do estresse, embora o trabalho possa se tornar entediante ou frustrante em situações de pouca demanda psicológica, o que pode ocorrer independentemente do nível de controle.

O modelo *Karasek* tem sido, por consequência, utilizado para a identificação do quadrante onde está localizado determinado trabalho, a fim de facilitar o entendimento de fatores estressores e identificar medidas adequadas para combatê-los. Por exemplo, para combater o tédio ou a frustração, é preciso tornar o trabalho mais desafiante, ao passo que, para prevenir riscos de doenças, é preciso dar ao trabalhador mais controle sobre o trabalho e sobre o tempo, além de dar-lhe mais apoio, de modo a fazê-lo ascender para o quadrante ativo.

O gráfico a seguir reproduzido traduz a curva resultado do somatório dos fatores *Pressão versus Performance*:

Pressure-Performance Curve



Fonte: *Minimizando o Stress - Programa de Desenvolvimento de Gerenciamento e Liderança - OIT - 2005*

Sua análise induz à percepção de que baixos níveis de pressão induzem a baixa performance. Essa conclusão poderia ser até mesmo intuitiva: em momentos tranquilos, com pouco a fazer, o ser humano tem tendência a relaxar e, em alguns casos, a desperdiçar tempo, o que, a longo prazo, pode induzir ao tédio, à frustração e à letargia. Alguma pressão faz, então, o trabalho ser mais eficiente ou turbinado, até atingir o nível ótimo de performance. O problema surge quando existe pressão excessiva. Nesse caso, revela o gráfico, o trabalhador pode ser levado progressivamente ao cansaço, à exaustão, à doença e até mesmo ao colapso.

De fato, seria utopia pensar que o trabalhador possa render muito eternamente. O organismo humano precisa de períodos de repouso depois de situações de estresse, de modo a recuperar seu funcionamento normal, com redução até mesmo de níveis hormonais (ex., adrenalina). Se isso não ocorre, o estresse tornar-se-á cumulativo, com perigo para a saúde.

De acordo com estudos da OIT, existem cinco ordens de sinais mais comuns de estresse.²

² Fonte: *Minimizando o Stress - Programa de Desenvolvimento de Gerenciamento e Liderança - OIT - 2005*.

1) Reações físicas: distúrbios de sono, dores, mudanças de apetite e digestivas, pressão alta, cansaço persistente e exaustão, baixa resistência a resfriados e infecções, disfunção sexual;

2) Reações emocionais: sensação de esgotamento, de solidão, sentimento de exclusão, negatividade, cinismo, ansiedade, mania de perseguição, explosões emocionais, depressão ou tristeza crônica, perda do senso de humor, baixa autoestima;

3) Reações cognitivas: dificuldade de concentração, pensamento obsessivo, diminuição de tolerância para ambiguidade, pensamento fixo, sensação de ser indispensável, cansaço de pensar, dificuldade de tomar decisões ou estabelecer prioridades;

4) Efeitos comportamentais: irritabilidade, mania de culpar os outros, isolamento social, abuso de substância (fumo, álcool, drogas, automedicação), gula, comportamentos arriscados ou negligência com segurança, relutância em começar ou finalizar projetos;

5) Reações espirituais: perda de confiança e de objetivo, desilusão, preocupação com o eu, dúvidas sobre sistema de valores ou crenças religiosas, questionamento de áreas maiores na vida, como profissão e estilo de vida.

A respeito dos riscos das drogas como sinais do estresse, uma pesquisa da OIT divulgada em 2009 revela que 20% dos acidentes do trabalho são causados pelo uso de álcool, cocaína, maconha, heroína e remédios para controlar a ansiedade. Essa investigação ocorreu em 38 empresas dos Estados Unidos, Europa e Ásia nos últimos cinco anos. Um dos responsáveis pelo estudo, o psiquiatra Jerônimo San Cornélio, Presidente da Academia de Ciências Médicas de Bilbao, esclarece: “O antigo conceito do viciado jogado pela rua está completamente defasado. Neste momento, em todo o mundo, 67% das pessoas com algum tipo de dependência química estão integradas ao mercado de trabalho, e algumas com sucesso.”

Os principais setores atingidos, segundo esse estudo, são os de relações públicas, comércio e construção. Na maioria, os atingidos são homens, mas a diferença entre os sexos está diminuindo.

Uma outra forma ainda mais grave de manifestação do estresse é o número crescente de casos de *karoshi*.³ Com efeito, o primeiro relatório de que se tem notícia a respeito de casos de *karoshi* foi apresentado em 1978 no encontro anual da Associação Japonesa de Saúde Empresarial. Nesse relatório, foram apresentados 17 casos de *karoshi*, e somente 7 deles foram identificados como portadores de doenças ocupacionais. Os outros 10 casos não tinham história de doença aparente. Em outras palavras, a morte se dera independentemente de doença preexistente!

Já em 2006, o Ministério da Saúde, do Bem-Estar e do Trabalho do Japão apresentou estatística segundo a qual 355 trabalhadores adoeceram gravemente por sobrecarga de trabalho e cerca de 150 morreram. A maioria era de homens trabalhando longas horas, com sobrecarga estressante: muito trabalho, frustração

³ *Karoshi* é uma palavra japonesa que significa morte por excesso de trabalho. *Karo* = excesso de trabalho; *shi* = morte. De fato, o fenômeno foi primeiramente identificado no Japão e a palavra, em seguida, foi adotada internacionalmente.

e senso do dever. Havia uma combinação mortal de tensão, alta demanda e muita obrigação de acatar ordens e as mortes ocorriam independentemente do salário ou do prestígio social dos cargos. A conclusão a que se chegou é que o estilo de trabalho e de vida aliado a problemas no trabalho ou fora dele levaram ao infarto do miocárdio.

Em resumo, as possíveis consequências do ambiente estressante ou da insegurança no trabalho são as seguintes:

- √ uso de fumo, bebida, drogas,
- √ perturbações de sono, nutrição, atividade física (sedentarismo),
- √ diminuição de performance (produtividade) e de qualidade de decisões,
- √ aumento da violência (física e psicológica, p. ex. *mobbing*),
- √ prática de atividade sexual sem proteção (aumento de doenças sexualmente transmissíveis),
- √ a longo prazo: surgimento de úlceras e inflamações digestivas, problemas músculo-esqueléticos, hipertensão, doenças cardiovasculares, diminuição de imunidade (ex., câncer).

Essa conjunção de fatores é, por sua vez, responsável pelo aparecimento de outras doenças, incapacidades, mortes, o que faz surgir autêntico círculo vicioso portador de mais acidentes e doenças ligadas ao trabalho.

Os efeitos do estresse no ambiente não são assunto novo. Dados da *Revista Veja* de 28.02.97 revelam que, por exemplo, no município de São Paulo, segundo relatório da sua Secretaria de Administração, o número de licenças médicas então concedidas a funcionários por estresse e hipertensão ultrapassou a soma das licenças por acidente do trabalho, acidente de trânsito e acidente doméstico. Segundo a mesma revista, a General Motors nos EUA gastava, naquela época, mais com despesas médicas e perda de produtividade causadas pelo estresse do que com o aço que comprava para seus automóveis.

Atualmente, o assunto é borbulhante na França, devido à onda de suicídios de altos executivos, o que tem motivado a realização de muitas pesquisas e edição de livros específicos sobre essa matéria.⁴

O custo do estresse no ambiente de trabalho engendra, em rápido esquema, o seguinte:

Para os trabalhadores:

- diminuição da saúde,
- diminuição de renda,
- aumento de despesas médicas,
- aposentadoria precoce.

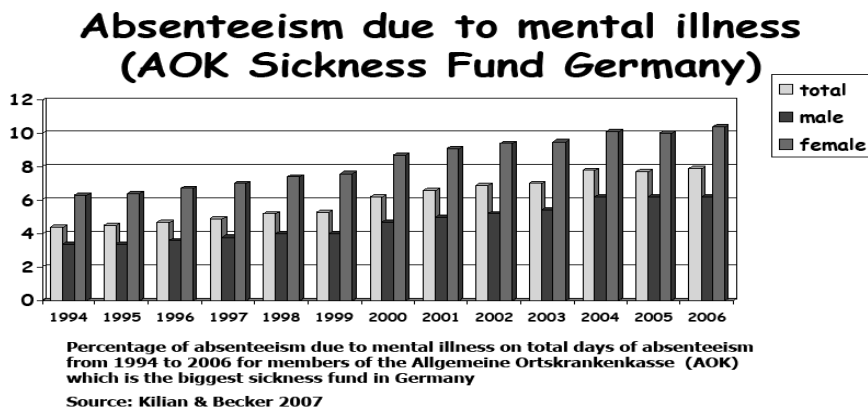
⁴ O livro *Laranja estressada*, a respeito da questão da France Télécom em novembro de 2009, analisa a questão do suicídio de 35 empregados entre 2008 e 2009. Fatalidades equiparáveis também ocorreram em empresas como Renault e SNCF, esta última responsável pelas linhas férreas nacionais. Outra obra, *À reconquista do trabalho*, sobre a penosidade do trabalho, o mau-trabalho e a recusa de reconhecimento das consequências do novo modo de trabalhar, ajudam a estudar o desafio sobre como despertar o modo de bem-trabalhar.

Para as empresas:

- aumento de absenteísmo,
- menor número de horas trabalhadas,
- perda de produtividade e eficiência,
- prejuízo com equipamentos estragados,
- aumento do *turnover* de trabalhadores,
- aumento de despesas com contratação e formação,
- processos de indenização,
- subutilização de plantas produtivas de custo elevado,
- possível redução na escala econômica,
- *marketing* negativo (imagem, reputação).

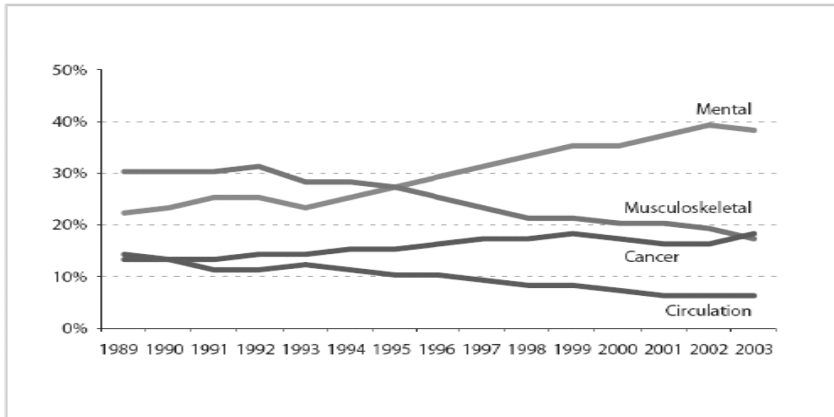
Na Alemanha, o gráfico seguinte revela os índices de absenteísmo ao trabalho devido a doenças mentais durante o período de 1994 a 2006. Por meio dele, é possível concluir que as mulheres são indubitavelmente mais suscetíveis a esse tipo de evento, crescente, todavia, para ambos os sexos. Em 12 anos, o índice total (homens e mulheres) de absenteísmo por motivos mentais praticamente dobrou (nível aproximado 4 para nível aproximado 8).

Absenteísmo devido a doenças mentais - Alemanha - 2007



Já o quadro a seguir, a respeito do monitoramento da saúde nacional alemã, demonstra que desde 1995 as doenças mentais tornaram-se a principal causa de aposentadoria precoce, tendo praticamente dobrado de percentual em pouco mais de 10 anos, entre o final da década de 80 e o início do século XXI. O câncer também apresenta curva ascendente, embora em escala significativamente inferior às doenças mentais. Já as doenças músculo-esqueléticas e as circulatórias apresentaram índices decrescentes como causas de aposentadoria precoce, talvez como resultado dos avanços da medicina nas respectivas especialidades.

Maiores causas de aposentadoria precoce

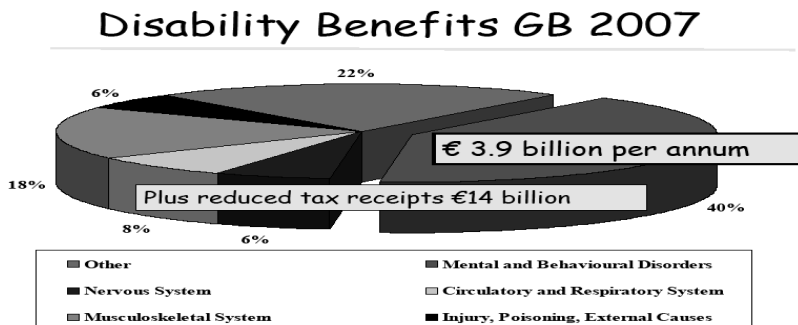


Source: German Federal Health Monitoring (2007)

Por outro lado, segundo estimativas mundiais recentes (2005), 100 milhões de trabalhadores sofrem anualmente de doenças de curta ou longa duração, relacionadas ao trabalho (cerca de 300 mil/dia) e os grupos marginais de trabalhadores são os mais expostos a riscos. O estresse ocupa, na Europa, a segunda posição em causas de problemas de saúde relacionados ao trabalho (22% dos trabalhadores na União Europeia dos 27 países em 2005), enquanto que, nos países em desenvolvimento, ele é responsável por 50% a 60% das ausências ao trabalho.

O gráfico a seguir demonstra que, segundo o Departamento de Trabalho e Aposentadoria inglês, as doenças mentais e os distúrbios comportamentais são os responsáveis pelo maior gasto do sistema. Junto com as doenças relacionadas ao sistema nervoso são a causa de cerca de metade das despesas com os benefícios por incapacidade.

Custo dos benefícios por inaptidão - Grã-Bretanha - 2007



Source: Department of Work and Pensions, 2007

Em face do custo total dos acidentes e doenças relacionados ao trabalho, seria necessária, mesmo, uma normatização dessa questão em escala mundial.⁵

III - A NORMATIZAÇÃO PELA OIT

Prevenção de acidentes e doenças no trabalho: essa é a ênfase maior da normatização da Organização Internacional do Trabalho nessa matéria. Ora, para a OIT, não se faz prevenção sem tripartismo e diálogo social. Nessa seara, é grande a importância de desenvolver estratégias e programas nacionais e regionais inovadores. Segundo a OIT, há clara evidência de que trabalhadores saudáveis aumentam a produtividade do negócio e os lucros das empresas. Esse objetivo, no entender da Organização, é responsabilidade de todos. Aos governos incumbe colocar em prática programas de saúde e segurança do trabalho, bem como estabelecer um sistema efetivo de fiscalização do trabalho e reforço da legislação. Esse esforço, porém, deve ser conjunto e incluir a participação de empregadores, trabalhadores e representantes deles, além de pessoas responsáveis pela saúde e segurança do trabalho, institutos de pesquisa, formação, associações e até mesmo juristas.

No que toca às normas internacionais do trabalho relacionadas a esse assunto, a Convenção 155 da OIT, de 1981, ratificada pelo Brasil em 1992, é considerada uma das mais importantes.⁶ Ela traz a obrigação de formulação, implementação e revisão periódica da política nacional de saúde e segurança no trabalho, por meio da participação plena de todos os níveis de empregadores, trabalhadores e suas respectivas organizações. Além disso, a Convenção define as responsabilidades institucionais, os direitos dos empregados e trabalhadores e realça a necessidade de informação, educação, treinamento dos trabalhadores.

Outrossim, a Recomendação 164 da OIT de 1981 tem disposição específica com relação ao estresse relacionado ao trabalho. Trata-se do item II, 3, letra “e”, que vem assim redigido:

Relativamente aos diferentes setores da atividade econômica e dos diferentes tipos de trabalho e com fundamento no princípio da prioridade da eliminação de riscos na fonte, medidas devem ser tomadas pela política pública referida no art. 4 da Convenção, particularmente nos seguintes campos: [...] (e) Prevenção de estresse prejudicial ao físico ou à mente, relacionado a condições de trabalho. (grifamos, a tradução livre é nossa)

Por sua vez, a Convenção 187 (ainda não ratificada pelo Brasil) e a respectiva Recomendação 197, ambas de 2006, reiteram a importância do estabelecimento da política, do sistema e do programa nacionais nesse campo, além de reforçarem a importância da cultura de prevenção em matéria de saúde e segurança no trabalho.

⁵ Como dito na introdução, o custo total dos acidentes e doenças relacionados ao trabalho é de cerca de 4% do PIB. As perdas chegam a US\$131,8 bilhões na China e a US\$54 bilhões na Índia, ambos os países integrantes do bloco BRIC, juntamente com o Brasil e Rússia. De modo geral, os maiores problemas de saúde ligados ao trabalho na atualidade são os relacionados às disfunções músculo-esqueléticas e ao estresse.

⁶ Os textos das principais Convenções e Recomendações nessa matéria podem ser encontrados no Anexo a este artigo e estão disponíveis no site <www.ilo.org>.

Além disso, a lista de Doenças Ocupacionais de que trata a Recomendação 194 foi recentemente atualizada pelo Conselho de Administração da OIT, que aprovou, em 25 de março de 2010, a nova lista de doenças ocupacionais, com a inclusão, pela primeira vez, de desordens mentais e comportamentais, por exemplo, o transtorno de estresse pós-traumático. A Recomendação também traz o seguinte item aberto, que permite o reconhecimento da origem ocupacional da doença, quando estabelecido o nexo de causalidade entre ela e o trabalho:

[...] outras desordens mentais ou comportamentais não mencionadas no item anterior, quando uma ligação direta é cientificamente estabelecida ou determinada por métodos apropriados às condições nacionais e prática, entre a exposição a fatores de risco emergentes das atividades laborativas e a desordem mental ou comportamental contraída pelo trabalhador.⁷

Os critérios utilizados para atualização da lista de Doenças Ocupacionais foram, em primeiro lugar, a frequência de incidência maior em certo grupo de trabalhadores do que na média do restante da população; em segundo lugar, a evidência científica de exposição seguida de doença (nexo causal) ou mesmo a plausibilidade de nexo causal.

III. 1 - A efetividade da normatização internacional

Aqui, o grande desafio da OIT é, ao mesmo tempo, propiciar condições para o desenvolvimento das relações de trabalho e para a redução do estresse relacionado ao trabalho.

O principal veículo de que dispõe a OIT para a consecução desse objetivo é o diálogo social tripartite. Propiciar condições para o desenvolvimento desse diálogo está, pois, na ordem do dia da Organização.

Talvez essa seja a principal causa da realização, a cada três anos, do Congresso Mundial sobre Saúde e Segurança no Trabalho, o maior evento mundial nesse campo. Trata-se de um congresso organizado pela OIT, pela Associação Internacional de Saúde e Segurança e por uma entidade anfitriã. Os objetivos do Congresso são, genericamente, a troca de conhecimentos, práticas e experiências entre participantes, a criação de novas ideias para prevenção de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, além do reforço e construção de alianças e redes para facilitar relações e cooperação, tudo com vistas à promoção da saúde e segurança no trabalho.

Reflexões nesse sentido serão sem dúvida objeto de discussão no XIX Congresso Mundial sobre Saúde e Segurança no Trabalho, que ocorrerá em Istambul (Turquia) de 11 a 15 de setembro de 2011. O tema do congresso será

⁷ A nova lista, que substitui a antiga lista do Anexo da Recomendação 194 (2002), é resultado de preparação técnica cuidadosa e negociação política (consulta tripartite), sendo destinada a ajudar países no que toca à prevenção, notificação e reparação de doenças relacionadas ao trabalho. Inclui várias doenças internacionalmente reconhecidas como ocupacionais: doenças causadas por agentes químicos, físicos e biológicos, doenças respiratórias e dermatológicas, desordens músculo-esqueléticas, câncer ocupacional.

“Construindo uma Cultura de Prevenção para um Futuro mais Seguro e Saudável” e abordará, dentre os tópicos principais, os novos desafios em um mundo de trabalho em evolução, a economia global, o diálogo social, as parcerias, a inovação em matéria de saúde e segurança ocupacionais, além da conduta sistêmica, compreensiva, pró-ativa e preventiva nesse campo.⁸

O XVIII Congresso Mundial, ocorrido em 2008, na República da Coréia, teve como anfitriã a Agência Coreana para Saúde e Segurança no Trabalho (KOSHA). A Declaração de Seul, assinada durante sua realização, reitera serem a saúde e a segurança no trabalho responsabilidade de todos. A Declaração também ratifica a importância da cultura de prevenção e das atividades de informação, consulta e treinamento dos trabalhadores.

Ainda no que toca à busca de efetividade das normas internacionais do trabalho no campo da saúde e segurança ocupacionais, a OIT, por meio do Programa *SafeWork* (Trabalho Seguro), promove a realização de cursos, tais como o previsto para meados de 2010, a respeito dos “Fatores psicossociais por meio da Promoção da Saúde no Ambiente de Trabalho”.

É preciso ressaltar, outrossim, o valor do diálogo bipartite para a efetividade da incorporação dos riscos psicossociais na estratégia gerencial. Exemplo nesse sentido foi a assinatura, em 2004, do Acordo europeu sobre *stress* no trabalho, que reforça o incremento de ações preventivas na empresa, especialmente por meio de comitês no ambiente de trabalho (semelhante à CIPA brasileira).

Outra iniciativa da OIT nesse campo da efetividade da proteção à saúde e segurança no trabalho consiste na edição de manuais e cartilhas destinados ao esclarecimento e à sugestão de medidas a serem tomadas, tanto no campo da prevenção quanto no domínio da eliminação do estresse já instalado no ambiente de trabalho.

Um desses manuais destaca alguns passos para eliminação do estresse no ambiente do trabalho: 1º) analisar sinais e sintomas de estresse, prover indicadores de magnitude e custos, no sentido de reconhecer a existência do estresse e a necessidade de ação; 2º) rever as causas e as consequências do estresse, identificar os estressores; 3º) discutir ações para eliminar ou aliviar o estresse.

Outro manual sugere ações para gerenciar o autoestresse: deixe estabilizar o *rush* da adrenalina; permita-se algum tipo de controle; ajude a tornar a situação mais compreensível; aja com prazer, aproveitamento e relaxamento; proveja interação social e apoio; inclua exercício físico; inclua silêncio, tempo individual de reflexão e aja naturalmente no seu ambiente.⁹

⁸ Em 2011, o anfitrião será o Ministério do Trabalho e Previdência Social da Turquia. A Turquia foi escolhida certamente porque Istambul é berço de grandes civilizações e diversas culturas; é a única metrópole no mundo situada em dois continentes (Ásia e Europa); tem História de mais de 2.500 anos, foi capital do Império Otomano e ainda hoje é ponto de conexão entre Oriente e Ocidente. Sua beleza arquitetônica e sua habilidade de abraçar contradições do antigo com o moderno, de religião com laicidade e de Ásia com Europa certamente inspirarão os participantes a encontrar soluções para contornar as dificuldades trazidas pelo mundo moderno nesse domínio tão complexo quanto desafiador.

⁹ Fonte: Minimizando o *Stress* - Programa de Desenvolvimento de Gerenciamento e Liderança - OIT - 2005.

Alguns outros minimanuais são setoriais, específicos para determinados ramos de atividade. Assim, já é possível encontrar “dicas” de prevenção de estresse para trabalhadores na linha de produção, controladores de tráfego aéreo, trabalhadores em plataformas de petróleo ou gás, motoristas de ônibus e serviços de enfermagem.¹⁰

Segundo o Relatório da Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações sobre saúde e segurança ocupacionais, apresentado na Conferência da OIT durante a sessão de 2009, muitos países estão focando suas ações nessas questões emergentes como estresse e distúrbios músculo-esqueléticos. Além disso, é preciso fornecer assistência às pequenas e médias empresas e incentivar a promoção de boas práticas.

Todavia, falta informação sobre dados nacionais e regionais que possam auxiliar no diagnóstico da magnitude do problema e influenciar políticas nacionais de prevenção. Nesse sentido, o equilíbrio da vida profissional com a vida pessoal parece ser determinante.

Last but not least, não podemos deixar de mencionar o papel da interpretação jurisprudencial. Na França, a jurisprudência conclui que a amplitude das normas editadas cria obrigações de segurança de resultado a cargo do empregador. Decisões a esse respeito já foram exaradas sobre proteção contra o assédio moral. Nesse sentido, os magistrados franceses têm entendido que a ausência de falta do empregador não o exonera de responsabilidade.

Essas decisões suscitaram evidentemente o alerta de alguns juristas para o fato de que o empregador será obrigado a tomar medidas extremas em matéria de sanção do empregado que descumpra norma de segurança ou de saúde. Por outro lado, esse papel importante dos tribunais, como grandes ordenadores dos imperativos de segurança, criou jurisprudência dinâmica e criativa, favorável à prevenção dos riscos.

Como visto, de modo geral, as ações da OIT levam em conta que, em matéria de saúde e segurança no trabalho, as ações devem incluir sucessivamente medidas de prevenção, monitoramento (acompanhamento) e, se necessário, intervenção.

III. 2 - O contexto brasileiro

Antes de terminar esse trabalho, convém abordar, ainda que *en passant*, a realidade brasileira.

Nesse contexto, é importante ressaltar três aspectos:

1º) a alta informalidade da economia: agravante para a efetividade das normas internacionais (e mesmo nacionais) em matéria de saúde e segurança no trabalho;

2º) a necessidade de melhorar a estrutura de fiscalização: existem apenas 3,8 mil fiscais do trabalho para uma população economicamente ativa atual de cerca de 90 milhões de pessoas;¹¹

3º) o aumento dos registros oficiais: em 2007, foram 653.090 acidentes e doenças do trabalho¹² - os maiores aumentos de notificações foram os relacionados às doenças mentais (acréscimo de 1324%) e osteomusculares (aumento de 893%).

¹⁰ Fonte: Minimizando o *Stress* - Programa de Desenvolvimento de Gerenciamento e Liderança - OIT - 2005.

¹¹ A título de comparação, a Alemanha tem 5 mil fiscais para PEA de 45 milhões de pessoas (dados de 1992).

IV - CONCLUSÃO

Criar condições favoráveis de saúde e segurança no trabalho constitui desafio enfrentado pela OIT desde sua fundação em 1919. À medida que o mundo evolui, todavia, surgem novas tecnologias e paradigmas de trabalho e a normatização da OIT tem procurado acompanhar essa evolução, com preocupação de tornar-se efetiva.

No passado, o estresse era mero problema pessoal, resolvido com remédios e intervenções paliativas. Atualmente, ninguém questiona que ele seja elemento comum da vida profissional. Em excesso, todavia, é internacionalmente reconhecido que ele causa diminuição da saúde, aumento do absenteísmo e redução da produtividade, dentre outros fatores (médicos, laborais e econômicos).

Com efeito, se as medidas de saúde e segurança não forem seguidas ou falharem, ocorrerão acidentes, incapacidades, doenças e mortes. Além das perdas humanas, isso tem causado enormes custos financeiros, de modo a aumentar a preocupação de autoridades, empresários e trabalhadores.

Soluções efetivas existem para a questão, mas elas supõem a adoção de conduta preventiva e participativa, com compensação satisfatória de vítimas e ambiente de trabalho harmônico, onde imperam o respeito mútuo e o diálogo aberto, de modo a facilitar a resolução de conflitos.

A abordagem moderna, portanto, foca a resposta por meio da adoção de medidas pró-ativas e preventivas, destinadas a eliminar as causas do estresse, mais do que tratar seus efeitos. Para isso, é necessária uma abordagem multidisciplinar acadêmica e prática, suficiente a enfrentar os desafios que o mundo moderno traz.

Esse é o objetivo da OIT nesse campo. Esse é um dos objetivos do trabalho digno.

V - ANEXO - TEXTOS DE CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES CITADOS

Convenção n. 155

Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, onde reuniu em 03 de Junho de 1981, na sua 67ª sessão;

Após ter decidido adotar diversas propostas relativas à segurança, à higiene e ao ambiente de trabalho, questão que constitui o sexto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional:

adota, neste dia 22 de Junho de 1981, a seguinte convenção, que será denominada Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981.

¹² Fonte: <www.previdenciasocial.org.br>.

PARTE I

Campo de aplicação e definições

ARTIGO 1

1 - A presente Convenção aplica-se a todos os ramos de atividade econômica.

2 - Qualquer Estado-membro que ratificar a presente Convenção pode, depois de ouvidas, no mais curto prazo possível, as organizações representativas dos empregadores e trabalhadores interessadas, excluir da sua aplicação, quer parcial quer totalmente, determinados ramos de atividade econômica, tais como a navegação marítima ou a pesca, quando essa aplicação levantar problemas específicos que assumam uma certa importância.

3 - Qualquer Estado-membro que ratificar a presente Convenção deverá, no primeiro relatório sobre a sua aplicação, em cumprimento do disposto no artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar, com razões fundamentadas, os ramos de atividade que tenham sido objeto de exclusão ao abrigo do disposto no n. 2 deste artigo, descrevendo as medidas tomadas para assegurar uma proteção suficiente aos trabalhadores dos ramos excluídos, e expor, nos relatórios ulteriores, todos os progressos realizados no sentido de uma aplicação mais ampla.

ARTIGO 2

1 - A presente Convenção aplica-se a todos os trabalhadores dos ramos de atividade econômica por ela abrangidos.

2 - Qualquer membro que ratificar a presente Convenção pode, depois de ouvidas, no mais curto prazo possível, as organizações representativas dos empregadores e trabalhadores interessadas, excluir da sua aplicação, quer parcial quer totalmente, categorias limitadas de trabalhadores para as quais existam problemas particulares de aplicação.

3 - Qualquer Estado-membro que ratificar a presente Convenção deverá, no primeiro relatório sobre a sua aplicação, em cumprimento do disposto no artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar, com razões fundamentadas, as categorias limitadas de trabalhadores que tenham sido objeto de exclusão ao abrigo do estipulado no n. 2 do presente artigo e expor, nos relatórios posteriores, todos os progressos realizados no sentido de uma aplicação mais ampla.

ARTIGO 3

Para efeitos da presente Convenção:

a) A expressão «ramos de atividade econômica» abrange todos os ramos em que estejam empregados trabalhadores, incluindo a função pública;

b) O termo «trabalhadores» visa todas as pessoas empregadas, incluindo os trabalhadores da Administração Pública;

c) A expressão «local de trabalho» visa todos os lugares onde os trabalhadores devam encontrar-se ou para onde devam dirigir-se em virtude do seu trabalho e que estejam sujeitos à fiscalização direta ou indireta do empregador;

d) O termo «prescrições» visa todas as disposições às quais a autoridade ou autoridades competentes confirmam força de lei;

e) O termo «saúde», em relação com o trabalho, não visa apenas a ausência de doença ou de enfermidade; inclui também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

PARTE II

Princípios de uma política nacional

ARTIGO 4

1 - Qualquer membro deverá, à luz das condições e da prática nacionais e em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, definir, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho.

2 - Essa política terá como objetivo a prevenção dos acidentes e dos perigos para a saúde resultantes do trabalho quer estejam relacionados com o trabalho quer ocorram durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho, na medida em que isso for razoável e praticamente realizável.

ARTIGO 5

A política mencionada no artigo 4 deverá ter em conta as seguintes grandes esferas de ação, na medida em que estas afetem a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho:

a) A concepção, a experimentação, a escolha, a substituição, a instalação, a organização, a utilização e a manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais de trabalho, ambiente de trabalho, ferramentas, máquinas e materiais, substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos e processos de trabalho);

b) As relações que existem entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que executam ou supervisionam o trabalho, assim como a adaptação das máquinas, dos materiais, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e dos processos de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;

c) A formação e a formação complementar necessárias, as qualificações e a motivação das pessoas que intervêm, a qualquer título, no sentido de serem alcançados níveis de segurança e higiene suficientes;

d) A comunicação e a cooperação ao nível do grupo de trabalho e da empresa e a todos os outros níveis apropriados, incluindo a nível nacional;

e) A proteção dos trabalhadores e dos seus representantes contra todas as medidas disciplinares decorrentes de ações por eles devidamente efetuadas, em conformidade com a política definida no artigo 4.

ARTIGO 6

A formulação da política mencionada no artigo 4 deverá precisar as funções e responsabilidades respectivas, em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, das autoridades públicas, dos empregadores, dos trabalhadores e de outras pessoas interessadas, tendo em conta o carácter complementar dessas responsabilidades, assim como as condições e a prática nacionais.

ARTIGO 7

A situação em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho deverá ser objeto, periodicamente, de um exame de conjunto ou de um exame que incida sobre setores particulares, procurando identificar os grandes problemas, deduzir os meios eficazes para os resolver e a ordem de prioridade das medidas a tomar, bem como avaliar os resultados obtidos.

PARTE III

Ação a nível nacional

ARTIGO 8

Qualquer Estado-membro deverá, por via legislativa ou regulamentar ou por qualquer outro meio, conforme as condições e a prática nacionais, e em consulta com as organizações representativas dos empregadores e trabalhadores interessadas, tomar as medidas necessárias para dar aplicação ao artigo 4.

ARTIGO 9

1 - A fiscalização da aplicação das leis e das prescrições relativas à segurança, à higiene e ao ambiente de trabalho deverá ser assegurada por um sistema de inspeção apropriado e suficiente.

2 - O sistema de fiscalização deverá prever sanções apropriadas em caso de infração das leis ou das prescrições.

ARTIGO 10

Deverão ser tomadas medidas para aconselhar os empregadores e os trabalhadores, a fim de os ajudar no cumprimento das suas obrigações legais.

ARTIGO 11

Como medidas destinadas a dar concretização à política mencionada no artigo 4, a autoridade ou autoridades competentes deverão progressivamente assegurar as seguintes funções:

a) A determinação, onde a natureza e o grau dos riscos o exigirem, das condições que regem a concepção, a construção e a organização das empresas, a sua exploração, as transformações importantes que lhes forem sendo introduzidas ou qualquer alteração do seu destino primitivo, assim como a segurança dos materiais técnicos utilizados no trabalho e a aplicação de processos definidos pelas autoridades competentes;

b) A determinação dos processos de trabalho que devam ser proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou à fiscalização da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e dos agentes aos quais qualquer exposição deva ser proibida, limitada ou submetida à autorização ou à fiscalização da autoridade ou autoridades competentes; devem ser tomados em consideração os riscos para a saúde provocados por exposições simultâneas a várias substâncias ou agentes;

c) O estabelecimento e a aplicação de processos que visem a declaração dos acidentes de trabalho e dos casos de doenças profissionais pelos empregadores e, quando tal for julgado apropriado, pelas instituições de seguros e outros organismos ou pessoas diretamente interessados e o estabelecimento de estatísticas anuais sobre os acidentes de trabalho e as doenças profissionais;

d) A realização de inquéritos, quando um acidente de trabalho, uma doença profissional ou qualquer dano para a saúde ocorrido durante o trabalho ou com este relacionado pareça refletir uma situação particularmente grave;

e) A publicação anual de informações sobre as medidas tomadas em cumprimento da política mencionada no artigo 4, assim como sobre os acidentes de trabalho, doenças profissionais e outros danos para a saúde ocorridos durante o trabalho ou com este relacionados;

f) A introdução ou o desenvolvimento, tendo em conta as condições e as possibilidades nacionais, de sistemas de investigação sobre a perigosidade para a saúde dos trabalhadores de agentes químicos, físicos ou biológicos.

ARTIGO 12

Deverão ser tomadas medidas, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, de forma que as pessoas que concebem, fabricam, importam, põem em circulação ou cedem, a qualquer título, máquinas, materiais ou substâncias de utilização profissional:

a) Se assegurem de que, na medida em que isso for razoável e praticamente realizável, as máquinas, os materiais ou as substâncias em questão não apresentem perigo para a segurança e a saúde das pessoas que as utilizarem corretamente;

b) Forneçam informações sobre a instalação e a correta utilização das máquinas e dos materiais, assim como sobre o uso correto das substâncias, os riscos que apresentam as máquinas e os materiais e as características perigosas das substâncias químicas, dos agentes ou produtos físicos e biológicos, bem como instruções sobre a maneira de os utilizadores se prevenirem contra os riscos conhecidos;

c) Procedam a estudos e a investigações ou acompanhem por qualquer outra forma a evolução dos conhecimentos científicos e técnicos, tendo em vista o cumprimento das obrigações que lhes incumbem em virtude das alíneas a) e b) do presente artigo.

ARTIGO 13

Um trabalhador que se tenha retirado de uma situação de trabalho relativamente à qual tivesse um motivo razoável para a considerar como representando um perigo iminente e grave para a sua vida ou para a sua saúde deverá ser protegido contra consequências injustificadas por motivo dessa decisão, em conformidade com as condições e a prática nacionais.

ARTIGO 14

Deverão ser tomadas medidas que visem encorajar, de acordo com as condições e a prática nacionais, a inclusão de temas de segurança, higiene e ambiente de trabalho nos programas de educação e formação a todos os níveis, incluindo o ensino superior técnico, médio e profissional, de modo a satisfazer as necessidades de formação de todos os trabalhadores.

ARTIGO 15

1 - A fim de assegurar a coerência da política mencionada no artigo 4 e das medidas tomadas em aplicação dessa política, qualquer membro deverá, depois de ouvidas, no mais curto prazo possível, as organizações dos empregadores e

trabalhadores mais representativas e, sendo caso disso, outros organismos apropriados, adotar disposições conformes à prática e às condições nacionais que visem assegurar a coordenação necessária entre as diversas autoridades e os diversos organismos encarregados de dar execução às partes II e III da Convenção.

2 - Sempre que as circunstâncias o exijam e que as condições e a prática nacionais o permitam, essas disposições deverão incluir a instituição de um órgão central.

PARTE IV

Ação a nível de empresa

ARTIGO 16

1 - Os empregadores, sempre que isso for razoável e praticamente realizável, deverão ser obrigados a tomar as medidas necessárias para que os locais de trabalho, as máquinas, os materiais e os processos de trabalho sujeitos à sua fiscalização não apresentem risco para a segurança e saúde dos trabalhadores.

2 - Os empregadores, sempre que isso for razoável e praticamente realizável, deverão ser obrigados a fazer com que as substâncias e os agentes químicos, físicos e biológicos sujeitos à sua fiscalização não apresentem risco para a saúde, desde que se encontre assegurada uma proteção correta.

3 - Os empregadores serão obrigados a fornecer, em caso de necessidade, vestuário e equipamento de proteção apropriados, a fim de prevenir, na medida em que isso for razoável e praticamente realizável, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais à saúde.

ARTIGO 17

Sempre que várias empresas se dediquem simultaneamente a atividades num mesmo local de trabalho, deverão colaborar na aplicação das disposições da presente Convenção.

ARTIGO 18

Os empregadores deverão ser obrigados a prever, em caso de necessidade, medidas que permitam fazer face a situações de urgência e a acidentes, incluindo meios suficientes para a administração de primeiros socorros.

ARTIGO 19

Deverão ser tomadas disposições a nível de empresa segundo as quais:

- a) Os trabalhadores, no âmbito do seu trabalho, deem o seu contributo no cumprimento das obrigações que incumbem ao empregador;
- b) Os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no domínio da segurança e da higiene no trabalho;
- c) Os representantes dos trabalhadores na empresa recebam uma informação suficiente sobre as medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde, podendo consultar as suas organizações representativas sobre essa mesma informação, desde que não divulguem segredos comerciais;
- d) Os trabalhadores e os seus representantes na empresa recebam uma formação apropriada no domínio da segurança e da higiene no trabalho;

e) Os trabalhadores ou os seus representantes e, sendo caso disso, as suas organizações representativas na empresa fiquem habilitados, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, a examinar todos os aspectos da segurança e da saúde relacionados com o seu trabalho e sobre os mesmos sejam consultados pelo empregador; com esse objetivo poder-se-á recorrer, por acordo mútuo, a conselheiros técnicos escolhidos fora da empresa;

f) Os trabalhadores assinalem imediatamente aos seus superiores hierárquicos diretos qualquer situação relativamente à qual tenham um motivo razoável para considerar que ela representa um perigo iminente e grave para a sua vida ou para a sua saúde, não podendo o empregador pedir aos trabalhadores que retomem o trabalho numa situação em que persista tal perigo iminente enquanto não forem tomadas medidas que visem a sua correção, se tal for necessário.

ARTIGO 20

A cooperação dos empregadores e dos trabalhadores e ou dos seus representantes na empresa deverá constituir elemento essencial das disposições tomadas em matéria de organização e noutros domínios quanto à aplicação do preceituado nos artigos 16 a 19 da presente Convenção.

ARTIGO 21

As medidas de segurança e higiene no trabalho não devem constituir qualquer encargo para os trabalhadores.

PARTE V

Disposições finais

ARTIGO 22

A presente Convenção não implica a revisão de qualquer convenção ou recomendação internacional do trabalho já existente.

ARTIGO 23

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

ARTIGO 24

1 - A presente Convenção obrigará apenas os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registrada pelo diretor-geral.

2 - A presente Convenção entrará em vigor 12 meses após o registro pelo diretor-geral das ratificações de dois Estados-membros.

3 - Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor, para cada Estado membro, 12 meses após a data em que tiver sido registrada a sua ratificação.

ARTIGO 25

1 - Qualquer Estado-membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la decorridos 10 anos sobre a data inicial da entrada em vigor da mesma, por comunicação ao diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho, que a registrará. A denúncia só produzirá efeitos 1 ano após o seu registro.

2 - Qualquer Estado-membro que tiver ratificado a presente Convenção e que, no prazo de 1 ano a partir do período de 10 anos mencionado no número anterior, não usar da faculdade de denúncia prevista no presente artigo ficará obrigado por novo período de 10 anos e só poderá denunciar a presente Convenção no termo de cada período de 10 anos, observadas as condições estabelecidas neste artigo.

ARTIGO 26

1 - O diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Estados-membros da Organização.

2 - Ao notificar os Estados-membros da Organização do registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o diretor-geral chamará a atenção dos Estados-membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

ARTIGO 27

O diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro nos termos do artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e atos de denúncia que tiver registrado de harmonia com o preceituado nos artigos anteriores.

ARTIGO 28

Sempre que o julgar necessário, o conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

ARTIGO 29

1 - No caso de a Conferência adotar outra convenção de que resulte a revisão total ou parcial da presente Convenção, e salvo disposição em contrário da nova convenção:

a) A ratificação por um Estado-membro da convenção revista pressupõe, de pleno direito, não obstante o disposto no artigo 25, a denúncia imediata da presente Convenção, sob reserva de que a nova convenção tenha entrado em vigor;

b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção revista, a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Estados-membros.

2 - A presente Convenção permanecerá, em todo o caso, em vigor, na sua forma e conteúdo, para os membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a nova convenção revista.

ARTIGO 30

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

Recomendação 164 - texto não disponível em português
Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981,

adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981:

I. Campo de Aplicación y Definiciones

1.

1) En la mayor medida posible, las disposiciones del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (designado seguidamente como el Convenio), y las de la presente Recomendación deberían aplicarse a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

2) Deberían preverse las medidas que sean necesarias y factibles para conferir a los trabajadores independientes una protección análoga a la dispensada por el Convenio y por la presente Recomendación.

2. A los efectos de la presente Recomendación:

a) la expresión ramas de actividad económica abarca todas las ramas en que haya trabajadores empleados, incluida la administración pública;

b) el término trabajadores abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;

c) la expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;

d) el término reglamentos abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes ha conferido fuerza de ley;

e) el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

II. Esferas de Acción Técnicas

3. En aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio y con arreglo al principio consistente en dar prioridad a la supresión de los riesgos

en su origen, deberían adoptarse medidas apropiadas a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo, en particular en las siguientes esferas:

- a) concepción, emplazamiento, características de construcción, instalación, mantenimiento, reparación y transformación de los lugares de trabajo y de sus medios de acceso y de salida;
- b) iluminación, ventilación, orden y limpieza de los lugares de trabajo;
- c) temperatura, humedad y movimiento del aire en los lugares de trabajo;
- d) concepción, construcción, utilización, mantenimiento, prueba e inspección de la maquinaria y equipo que puedan entrañar riesgos, y, cuando proceda, su aprobación y su cesión a cualquier título;
- e) prevención de tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud;
- f) manipulación, apilamiento y almacenamiento de cargas y de materiales, manualmente o con auxilio de medios mecánicos;
- g) utilización de la electricidad;
- h) fabricación, embalaje, etiquetado, transporte, almacenamiento y utilización de sustancias y agentes peligrosos, evacuación de sus desechos y residuos y, cuando proceda, su sustitución por otras sustancias o agentes inocuos o menos peligrosos;
- i) protección contra las radiaciones;
- j) prevención y limitación de los riesgos profesionales debidos al ruido y a las vibraciones, y protección de los trabajadores contra tales riesgos;
- k) control de la atmósfera y de otros factores ambientales de los lugares de trabajo;
- l) prevención y limitación de los riesgos debidos a altas y bajas presiones barométricas;
- m) prevención de incendios y explosiones, y medidas que deben tomarse encaso de incendio o explosión;
- n) diseño, fabricación, suministro, utilización, mantenimiento y prueba de equipos de protección individual y de ropas de protección;
- o) instalaciones sanitarias, medios de aseo, vestuarios, suministro de agua potable y cualesquiera otras instalaciones análogas que tengan relación con la seguridad y la salud de los trabajadores;
- p) primeros auxilios;
- q) el establecimiento de planes de acción en caso de emergencia;
- r) vigilancia de la salud de los trabajadores.

III. Acción a Nivel Nacional

4. A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio, y habida cuenta de las esferas de acción técnicas enumeradas en el párrafo 3 de la presente Recomendación, la autoridad o autoridades competentes de cada país deberían:

- a) promulgar o aprobar reglamentos, repertorios de recomendaciones prácticas u otras disposiciones apropiadas en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, teniendo en cuenta la interrelación que

existe entre la seguridad y la salud, por un lado, y las horas de trabajo y los períodos de descanso, por otro;

b) proceder de cuando en cuando al reexamen de las disposiciones legislativas relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores y al medio ambiente de trabajo, así como de las normas promulgadas o aprobadas en virtud del apartado a) de este párrafo, a la luz de la experiencia y de los avances de la ciencia y de la tecnología;

c) emprender o fomentar estudios e investigaciones con objeto de identificar los riesgos y encontrar medios para remediarlos;

d) facilitar información y asesoramiento, en forma apropiada, a los empleadores y a los trabajadores, y fomentar o favorecer la cooperación entre empleadores y trabajadores y entre sus respectivas organizaciones con miras a eliminar los riesgos o reducirlos en la medida en que sea factible; cuando sea conveniente, prever un programa especial de formación para los trabajadores migrantes, en su lengua materna;

e) adoptar medidas específicas para evitar catástrofes y coordinar y hacer coherentes las acciones que deban realizarse a niveles diferentes, en particular en las zonas industriales en donde estén situadas empresas que presenten grandes riesgos potenciales para los trabajadores y la población de los alrededores;

f) garantizar un buen enlace con el Sistema internacional de alarma para los riesgos profesionales en los campos de la seguridad y la higiene en el trabajo, establecido dentro del marco de la Organización Internacional del Trabajo;

g) adoptar medidas apropiadas en favor de los trabajadores minusválidos.

5. El sistema de inspección previsto en el párrafo 1 del artículo 9 del Convenio debería inspirarse en las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, sin perjuicio de las obligaciones asumidas por los Estados Miembros que hayan ratificado estos dos Convenios.

6. En los casos apropiados, la autoridad o autoridades competentes, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, deberían promover en la esfera de las condiciones de trabajo medidas que sean conformes a la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio.

7. Los principales objetivos de las medidas a que hace referencia el artículo 15 del Convenio deberían ser:

a) asegurar la aplicación de las disposiciones de los artículos 4 y 7 del Convenio;

b) coordinar el ejercicio de las funciones que incumben a la autoridad o autoridades competentes en virtud de las disposiciones del artículo 11 del Convenio y del párrafo 4 de la presente Recomendación;

c) coordinar las actividades en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo desarrolladas a nivel nacional, regional o local por las autoridades públicas, por los empleadores y sus organizaciones, por las organizaciones y los representantes de los trabajadores y por cualesquiera otros organismos o personas interesados;

d) promover intercambios de opiniones, de información y de experiencias a nivel nacional, de industria o de rama de actividad económica.

8. Debería establecerse una cooperación estrecha entre las autoridades públicas y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y cualquier otro organismo interesado, para la formulación y la aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio.

9. Los exámenes a que se refiere el artículo 7 del Convenio deberían considerar en particular la situación de los trabajadores más vulnerables, por ejemplo los minusválidos.

IV. Acción a Nivel de la Empresa

10. Entre las obligaciones que incumben a los empleadores para lograr el objetivo señalado en el artículo 16 del Convenio podrían figurar, habida cuenta de las características de las diversas ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo, las siguientes:

a) proporcionar lugares de trabajo, maquinaria y equipos y utilizar métodos de trabajo que, en la medida en que sea razonable y factible, sean seguros y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores;

b) dar las instrucciones y la formación necesarias, habida cuenta de las funciones y las capacidades de las diferentes categorías de trabajadores;

c) asegurar una supervisión adecuada del trabajo efectuado, de las prácticas de trabajo utilizadas y de las medidas de seguridad e higiene del trabajo aplicadas;

d) adoptar medidas de organización en lo que atañe a la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, adaptadas al tamaño de la empresa y a la índole de sus actividades;

e) proporcionar, sin ningún costo para el trabajador, las ropas de protección individual y los equipos de protección adecuados que parezca necesario exigir cuando no se puedan prevenir o limitar los riesgos de otra forma;

f) asegurarse de que la organización del trabajo, particularmente en lo que atañe a la duración del trabajo y a los períodos de descanso, no cause perjuicio a la seguridad y la salud de los trabajadores;

g) tomar todas las medidas razonables y factibles con miras a eliminar toda fatiga física o mental excesiva;

h) efectuar estudios e investigaciones o mantenerse al corriente en otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las disposiciones de los apartados precedentes.

11. Cuando dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, deberían colaborar en la aplicación de las medidas relativas a la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empresa por la salud y la seguridad de sus propios trabajadores. En casos apropiados, la autoridad o autoridades competentes deberían prescribir las modalidades generales de tal colaboración.

12.

1) Las medidas adoptadas para favorecer la cooperación a que hace referencia al artículo 20 del Convenio deberían incluir, cuando resulte apropiado y necesario, el nombramiento, conforme a la práctica nacional, de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad e higiene o de comités paritarios de seguridad e higiene, o de estos dos últimos a la vez; en los comités paritarios, los trabajadores deberían tener una representación por lo menos igual a la de los empleadores.

2) Los delegados de seguridad de los trabajadores, los comités obreros de seguridad e higiene y los comités paritarios de seguridad e higiene, o, cuando sea apropiado, otros representantes de los trabajadores, deberían:

a) recibir información suficiente sobre las cuestiones de seguridad e higiene, tener la posibilidad de examinar los factores que afectan a la seguridad y a la salud de los trabajadores y ser alentados a proponer medidas en este campo;

b) ser consultados cuando se prevean - y antes de que se ejecuten - nuevas medidas importantes de seguridad e higiene, y procurar por su parte conseguir la adhesión de los trabajadores a tales medidas;

c) ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores;

d) estar protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales cuando cumplan sus funciones en la esfera de la seguridad e higiene del trabajo como representantes de los trabajadores o miembros de los comités de seguridad e higiene;

e) tener posibilidad de contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la empresa en lo que concierne a las cuestiones de seguridad y de salud;

f) tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicar con los trabajadores acerca de las cuestiones de salud y de seguridad durante las horas de trabajo y en los lugares de trabajo;

g) tener la libertad de establecer contacto con los inspectores del trabajo; h) tener posibilidad de contribuir a las negociaciones en la empresa sobre cuestiones relativas a la salud y a la seguridad de los trabajadores;

i) disponer de un número razonable de horas de trabajo remuneradas para ejercer sus funciones relativas a la salud y a la seguridad, y recibir la formación pertinente;

j) recurrir a especialistas para asesorarlos sobre problemas de salud y de seguridad particulares.

13. Cuando las actividades de la empresa lo hagan necesario y su tamaño lo permita, debería preverse:

a) la disponibilidad de un servicio de medicina del trabajo y de un servicio de seguridad, sea dentro de la propia empresa, en común con otras empresas o mediante acuerdos concluidos con un organismo exterior;

b) el recurso a especialistas encargados de asesorar sobre problemas particulares de seguridad o higiene o de supervisar la aplicación de las medidas adoptadas para resolverlos.

14. Cuando la índole de las actividades de sus empresas lo justifique, los empleadores deberían tener la obligación de formular por escrito su política en materia de seguridad e higiene del trabajo, las disposiciones tomadas en esta esfera y las diversas responsabilidades ejercidas en virtud de estas disposiciones, y de poner dicha información en conocimiento de todos los trabajadores en una lengua o por un medio que puedan comprender fácilmente.

15.

1) Debería exigirse a los empleadores que controlen periódicamente la aplicación de las normas pertinentes de seguridad e higiene del trabajo, por ejemplo vigilando las condiciones del medio ambiente, y que procedan de cuando en cuando a exámenes críticos sistemáticos de la situación en este campo.

2) Debería exigirse a los empleadores que registren los datos sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo que la autoridad o autoridades competentes consideren indispensables, entre los que podrían incluirse datos sobre todos los accidentes del trabajo y todos los casos de daños para la salud que sobrevengan durante el trabajo o en relación con éste, y que se hallen sujetos a declaración; autorizaciones y exenciones en virtud de las leyes o reglamentos en la materia, así como las condiciones a que estén sujetas tales autorizaciones y exenciones; certificados relativos al control de la salud de los trabajadores en la empresa, y datos sobre exposición a sustancias y agentes determinados.

16. El objetivo de las disposiciones adoptadas en virtud del artículo 17 del Convenio debería ser garantizar que los trabajadores:

a) velen, dentro de límites razonables, por su propia seguridad y por la de otras personas a quienes puedan afectar sus actos u omisiones en el trabajo;

b) cumplan las instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, así como las de otras personas, y observen los procedimientos de seguridad e higiene;

c) utilicen correctamente los dispositivos de seguridad y el equipo de protección, y no los hagan inoperantes;

d) informen inmediatamente a su superior jerárquico directo de cualquier situación que, a su juicio, pueda entrañar un riesgo que ellos mismos no puedan remediar;

e) informen acerca de todo accidente o daño para la salud que sobrevenga durante el trabajo o en relación con éste.

17. No debería tomarse ninguna medida en perjuicio de un trabajador por haber formulado de buena fe una queja por lo que consideraba ser una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador en el campo de la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo.

V. Relación con los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo Existentes

18. La presente Recomendación no revisa ninguna recomendación internacional del trabajo existente.

19.

1) En la elaboración y aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio, y sin perjuicio de las obligaciones asumidas con arreglo a los convenios que hayan ratificado, los Estados Miembros deberían remitirse a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que figuran en el anexo a la presente Recomendación.

2) Dicho anexo podrá ser modificado por la Conferencia Internacional del Trabajo, por mayoría de dos tercios, con motivo de cualquier adopción o revisión futuras de un convenio o de una recomendación en el campo de la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo.

ANEXO disponible en www.ilo.org : LISTA DE INSTRUMENTOS SOBRE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO ADOPTADOS DESDE 1919 POR LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenção 187 - texto não disponível em português
Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su nonagésima quinta reunión, el 31 de mayo de 2006;

Reconociendo la magnitud a escala mundial de las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, y la necesidad de proseguir la acción para reducirla;

Recordando que la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo es uno de los objetivos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo establecidos en su Constitución;

Reconociendo el impacto negativo de las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo sobre la productividad y sobre el desarrollo económico y social;

Tomando nota de que en el apartado g) del párrafo III de la Declaración de Filadelfia se dispone que la Organización Internacional del Trabajo tiene la obligación solemne de fomentar, entre las naciones del mundo, programas que permitan proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;

Teniendo en cuenta la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998;

Tomando nota de lo dispuesto en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), y otros instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo;

Recordando que la promoción de la seguridad y salud en el trabajo forma parte del programa de trabajo decente para todos, de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando las conclusiones relativas a las actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo una estrategia global adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión (2003), en particular respecto a la conveniencia de velar por que se dé prioridad a la seguridad y salud en el trabajo en los programas nacionales;

Haciendo hincapié en la importancia de promover de forma continua una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;

Después de haber decidido adoptar determinadas propuestas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha quince de junio de dos mil seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

I. DEFINICIONES

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

a) la expresión política nacional se refiere a la política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, elaborada de conformidad con los principios enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155);

b) la expresión sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo o sistema nacional se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo;

c) la expresión programa nacional de seguridad y salud en el trabajo o programa nacional se refiere a cualquier programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y los medios para evaluar los progresos realizados, y

d) la expresión cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

II. OBJETIVO

Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo

de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

3. Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, deberá examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.

III. POLÍTICA NACIONAL

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional.

2. Todo Miembro deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

3. Al elaborar su política nacional, todo Miembro deberá promover, de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación.

IV. SISTEMA NACIONAL

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva, y reexaminar periódicamente, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, entre otras cosas:

a) la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo;

b) una autoridad u organismo, o autoridades u organismos responsables de la seguridad y salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

c) mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección, y

d) disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.

3. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, cuando proceda:

- a) un órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo;
- b) servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- c) formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- d) servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- e) la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- f) un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes;
- g) disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales, y
- h) mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas, y en la economía informal.

V. PROGRAMA NACIONAL

Artículo 5

1. Todo Miembro deberá elaborar, aplicar, controlar y reexaminar periódicamente un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. El programa nacional deberá:

- a) promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;
- b) contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo;
- c) elaborarse y reexaminarse sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que incluya un análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo;
- d) incluir objetivos, metas e indicadores de progreso, y
- e) ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

3. El programa nacional deberá ser ampliamente difundido y, en la medida de lo posible, ser respaldado y puesto en marcha por las más altas autoridades nacionales.

VI. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 6

El presente Convenio no constituye una revisión de ninguno de los convenios o recomendaciones internacionales del trabajo.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio puede denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año posterior a la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Recomendação 197 - texto não disponível em português Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su nonagésima quinta reunión, el 31 de mayo de 2006;

Después de haber decidido adoptar determinadas propuestas en relación con la seguridad y la salud en el trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de una recomendación que complementa el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (en adelante denominado "el Convenio"),

adopta, con fecha quince de junio de dos mil seis, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

I. POLÍTICA NACIONAL

1. La política nacional elaborada en virtud del artículo 3 del Convenio debería tener en cuenta la Parte II del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores,

1981 (núm. 155), así como los derechos, obligaciones y responsabilidades pertinentes de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos enunciados en dicho Convenio.

II. SISTEMA NACIONAL

2. Al establecer, mantener, desarrollar de forma progresiva y reexaminar periódicamente el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo definido en el apartado b) del artículo 1 del Convenio, los Miembros:

a) deberían tener en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo que figuran en el anexo de la presente Recomendación, en particular el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y

b) podrían ampliar las consultas previstas en el párrafo 1 del artículo 4 del Convenio a otras partes interesadas.

3. Con miras a prevenir las muertes, lesiones y enfermedades ocasionadas por el trabajo, el sistema nacional debería comprender medidas adecuadas para la protección de todos los trabajadores, en particular los trabajadores de los sectores de alto riesgo y los trabajadores vulnerables, entre ellos los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores jóvenes.

4. Los Miembros deberían tomar medidas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de ambos sexos, incluida la protección de su salud reproductiva.

5. Al promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, tal como se define en el apartado d) del artículo 1 del Convenio, los Miembros deberían procurar:

a) aumentar, en el lugar de trabajo y entre la población en general, el grado de concienciación respecto a la seguridad y salud en el trabajo mediante campañas nacionales vinculadas, cuando proceda, a iniciativas en el lugar de trabajo y a iniciativas internacionales;

b) promover mecanismos para impartir educación y formación sobre seguridad y salud en el trabajo, en particular a los directores, los supervisores, los trabajadores y sus representantes, y a los funcionarios encargados de la seguridad y la salud;

c) introducir los conceptos de seguridad y salud en el trabajo y, cuando proceda, competencias en dicha materia, en los programas de educación y de formación profesional;

d) facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes;

e) proporcionar información y asesoramiento a los empleadores y los trabajadores y a sus respectivas organizaciones, y promover o propiciar la cooperación entre todos ellos con miras a eliminar o reducir al mínimo los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, en la medida en que sea razonable y factible;

f) promover, en el ámbito del lugar de trabajo, la adopción de políticas de seguridad y salud y la constitución de comités mixtos de seguridad y salud, así como el nombramiento de representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, y

g) abordar las limitaciones de las microempresas, las pequeñas y medianas empresas, y los contratistas en relación con la aplicación de las políticas y la reglamentación sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

6. Los Miembros deberían promover un enfoque de sistemas de gestión en el área de la seguridad y salud en el trabajo, tal como se establece en las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001).

III. PROGRAMA NACIONAL

7. El programa nacional de seguridad y salud en el trabajo definido en el apartado c) del artículo 1 del Convenio debería basarse en los principios de evaluación y gestión de los peligros y riesgos, en particular en el ámbito del lugar de trabajo.

8. El programa nacional debería identificar las prioridades de acción, que deberían reexaminarse y actualizarse periódicamente.

9. Al elaborar y reexaminar el programa nacional, los Miembros podrán extender a otras partes interesadas las consultas previstas en el párrafo 1 del artículo 5 del Convenio.

10. Con miras a aplicar las disposiciones del artículo 5 del Convenio, el programa nacional debería promover activamente medidas y actividades de prevención en el lugar de trabajo que incluyan la participación de los empleadores, de los trabajadores y de sus representantes.

11. El programa nacional de seguridad y salud en el trabajo debería coordinarse, cuando proceda, con otros programas y planes nacionales, como aquellos relacionados con la salud pública y el desarrollo económico.

12. Al elaborar y reexaminar el programa nacional, y sin perjuicio de las obligaciones contraídas en virtud de los convenios que hayan ratificado, los Miembros deberían tener presentes los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo enumerados en el anexo de la presente Recomendación.

IV. PERFIL NACIONAL

13. Los Miembros deberían preparar y actualizar periódicamente un perfil nacional en que se resuman la situación existente en materia de seguridad y salud en el trabajo, y los progresos realizados para conseguir un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Ese perfil debería servir de base para elaborar y reexaminar el programa nacional.

14. 1) En el perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo debería incluirse información sobre los elementos siguientes, según proceda:

a) la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento relativo a la seguridad y salud en el trabajo;

b) la autoridad u organismo, o las autoridades u organismos responsables en materia de seguridad y salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

c) los mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección;

d) las disposiciones para promover, en el ámbito de la empresa, la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo;

e) el órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo;

f) los servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo;

g) la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;

h) los servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

i) la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo;

j) el mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales y sus causas, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes;

k) las disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales, y

l) los mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas y en la economía informal.

2) Además, el perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo debería incluir información sobre los elementos siguientes, cuando proceda:

a) mecanismos de coordinación y colaboración en los ámbitos nacional y de empresa, incluidos mecanismos para reexaminar el programa nacional;

b) normas técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices en materia de seguridad y salud en el trabajo;

c) dispositivos educativos y de sensibilización, incluidas iniciativas de promoción;

d) instituciones técnicas, médicas y científicas especializadas que guarden relación con los diversos aspectos de la seguridad y salud en el trabajo, incluidos

institutos de investigación y laboratorios que se ocupan de la seguridad y salud en el trabajo;

- e) el personal del sector de la seguridad y salud en el trabajo, como inspectores, funcionarios de seguridad y salud, y médicos e higienistas del trabajo;
- f) estadísticas de las lesiones y enfermedades profesionales;
- g) políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- h) actividades periódicas o en curso relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, incluida la colaboración internacional;
- i) recursos financieros y presupuestarios en materia de seguridad y salud en el trabajo, y
- j) datos relativos a la demografía, la alfabetización, la economía y el empleo, según su disponibilidad, así como cualquier otra información pertinente.

V. COOPERACIÓN E INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN A ESCALA INTERNACIONAL

15. La Organización Internacional del Trabajo debería:

- a) facilitar la cooperación técnica internacional en el área de la seguridad y salud en el trabajo con miras a ayudar a los países, en particular a los países en desarrollo, con el fin de:
 - i) reforzar su capacidad para establecer y mantener una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;
 - ii) promover un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y
 - iii) promover la ratificación, en el caso de los convenios, y la aplicación de los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, enumerados en el anexo de la presente Recomendación;
- b) facilitar el intercambio de información sobre las políticas nacionales en el sentido del apartado a) del artículo 1 del Convenio, sobre los sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, incluidas las buenas prácticas y los enfoques innovadores, y sobre la identificación de los peligros y riesgos nuevos y emergentes en el lugar de trabajo, y
- c) proporcionar información sobre los progresos realizados con miras a conseguir un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

VI. ACTUALIZACIÓN DEL ANEXO

16. El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo debería revisar y actualizar el anexo a la presente Recomendación. Todo anexo que así se prepare sustituirá al anterior, una vez que haya sido aprobado por el Consejo de Administración y comunicado a los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

ANEXO disponible en www.ilo.org: INSTRUMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO PERTINENTES PARA EL MARCO PROMOCIONAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Recomendação 194 - texto não disponível em português
Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 2002, en su nonagésima reunión;

Tomando nota de las disposiciones del Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, y del Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985;

Tomando nota también de la lista de enfermedades profesionales anexa al Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964, en su versión modificada en 1980;

Teniendo presente la necesidad de mejorar los procedimientos de identificación, registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el fin de determinar sus causas, establecer medidas preventivas, promover la armonización de los sistemas de registro y notificación y mejorar el proceso de indemnización en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

Teniendo presente la necesidad de contar con un procedimiento simple para mantener actualizada la lista de enfermedades profesionales;

Después de haber decidido adoptar algunas proposiciones relativas al registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y al examen y actualización periódicos de una lista de enfermedades profesionales, tema que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha veinte de junio de dos mil dos, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002.

1. En el establecimiento, la revisión y la aplicación de sistemas de registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la autoridad competente debería tener debidamente en cuenta el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de 1996, y otros repertorios de recomendaciones prácticas o guías relativos a este tema que la Oficina Internacional del Trabajo pueda aprobar en el futuro.

2. La autoridad competente debería elaborar una lista nacional de enfermedades profesionales a los fines de la prevención, registro, notificación y, de ser procedente, indemnización de las mismas, mediante métodos adecuados a las condiciones y práctica nacionales y, de ser necesario, por etapas y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Esta lista debería:

a) a los fines de la prevención, registro, notificación e indemnización, incluir por lo menos las enfermedades enumeradas en el cuadro I del Convenio sobre las

prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964, en su forma modificada en 1980;

b) incluir, en la medida de lo posible, otras enfermedades que figuren en la lista de enfermedades profesionales que se recoge en el anexo de esta Recomendación;

c) incluir, en la medida de lo posible, una parte titulada “Presuntas enfermedades profesionales”.

3. La lista que figura en anexo a esta Recomendación debería ser reexaminada regularmente y actualizada mediante reuniones tripartitas de expertos convocadas por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Toda lista actualizada que sea establecida de este modo, deberá ser sometida a la aprobación del Consejo de Administración y, una vez aprobada, reemplazará a la precedente y deberá ser transmitida a los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

4. La lista nacional de enfermedades profesionales debería ser reexaminada y actualizada teniendo en cuenta la lista más reciente establecida de conformidad con el párrafo 3 que antecede.

5. Cada Estado Miembro debería comunicar su lista nacional de enfermedades profesionales a la Oficina Internacional del Trabajo inmediatamente después de su elaboración o revisión, con el fin de facilitar el reexamen y la actualización periódicos de la lista de enfermedades profesionales que se recoge en el anexo de esta Recomendación.

6. Cada Estado Miembro debería proporcionar todos los años a la Oficina Internacional del Trabajo estadísticas exhaustivas sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, sobre los sucesos peligrosos y los accidentes de trayecto, con miras a facilitar el intercambio y la comparación internacionales de estas estadísticas.

ANEXO disponible em <www.ilo.org>.