

De quem é a responsabilidade pela saúde da visão dos trabalhadores que desenvolvem, predominantemente, a atividade com equipamentos dotados de visor?

R: Como princípio geral todos os trabalhadores devem beneficiar de cuidados de saúde do trabalho da responsabilidade das entidades patronais públicas ou privadas (Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro) e no caso do trabalho com equipamento dotados de visor existe legislação específica que segue de perto as orientações da União Europeia. Trata-se do Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de Outubro, e da Portaria 989/93, de 6 de Outubro.

Assim, cabe às entidades patronais garantir as prescrições mínimas de saúde e segurança do trabalho nos postos de trabalho com equipamentos dotados de visor, quer na conceção, quer na adaptação desses mesmos postos. O objetivo é proteger a saúde e prevenir os riscos profissionais para a visão, as afeções físicas e a tensão mental dos trabalhadores. Para tal, as empresas e serviços públicos devem socorrer-se da vigilância de saúde e da vigilância técnica ambiental da responsabilidade dos serviços de saúde e segurança do trabalho (internos externos ou comuns).

A vigilância médica dos trabalhadores deverá ser feita a todos os trabalhadores antes de iniciar a atividade com visores e, depois, periodicamente conforme a idade (de dois em dois anos até aos 50 anos e depois anualmente) e sempre que os trabalhadores apresentem perturbações visuais.

A avaliação da acuidade visual para a função é a atividade básica da medicina do trabalho que deve estar equipada com equipamento de rastreio tipo «visioteste» ou «titmus» (vide Circular Normativa n.º 6/DSPPS da DGS, de 31-03-10). No caso de identificação de perturbações visuais o médico do trabalho deverá enviar o trabalhador a consulta de oftalmologia da responsabilidade do próprio trabalhador. Os meios de correção (óculos ou outros) serão igualmente da responsabilidade do trabalhador com eventual apoio da Segurança Social ou da ADSE. O médico do trabalho confirma a adequação da correção adotada à função exercida e enquadra-a no contexto, conteúdo e condições do posto de trabalho.

No caso dos dispositivos normais de correção se revelarem insuficientes ou inadequadas serão necessários dispositivos especiais concebidos para o tipo de trabalho desenvolvido cabendo à entidade patronal custear os mesmos, e só neste caso.