



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Ana Marta Lopes Martins

**SAÚDE HIGIENE E SEGURANÇA NO
TRABALHO**

SINISTRALIDADE LABORAL E O PERCURSO PÓS-
SINISTRO

VOLUME 1

Relatório de estágio apresentado à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Administração Público-Privada (conducente ao Grau de Mestre).

Julho de 2019



FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Ana Marta Lopes Martins

**SAÚDE HIGIENE E SEGURANÇA NO
TRABALHO**

**SINISTRALIDADE LABORAL E O PERCURSO PÓS-
SINISTRO**

HEALTH AND SAFETY AT WORK

WORKPLACE ACCIDENT AND POST-ACCIDENT COURSE

**Relatório de estágio apresentado à Faculdade de Direito da Universidade
de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Administração Público-
Privada (conducente ao Grau de Mestre).**

Orientador: Professor Doutor João Nogueira de Almeida

Coimbra, 2019

Resumo

Os acidentes de trabalho podem mudar por completo a vida dos trabalhadores e até mesmo mudar a sua forma de encarar o trabalho ou a forma como olham para a vida de uma maneira geral. Este relatório de estágio vem dar conta, numa parte inicial, do funcionamento da Autoridade para as Condições do Trabalho e da minha experiência pessoal bem como conceitos essenciais para uma melhor compreensão do tema. Posteriormente, é feita uma abordagem sobre avaliação de riscos, prevenção e o retorno pós-sinistro dando ainda a conhecer uma das formas de atuação da autoridade em questão no sentido da prevenção da sinistralidade laboral.

Palavras-Chave: Acidente de Trabalho, Risco, Prevenção, Trabalhador Sinistrado

Abstract

Workplace accidents can completely change workers lives and even change the way of looking at work or the way they look at life in general. At first we'll talk about the way of work in "Autoridade para as Condições do Trabalho" and some basic concepts for a better understanding of the subject. After this, an approach is taken on risk assessment, prevention and post-accident return, as well as one of the ways in which the authority acts to prevent accidents.

Key-Words: Workplace Accident, Risk, Prevention, Injured Worker

Agradecimentos

Com a realização do presente relatório, considero o meu maior agradecimento à minha mãe, que me deu esta oportunidade e que sempre acreditou em mim. O meu percurso académico apenas foi possível devido ao amor, apoio e dedicação incondicionais que me deu. A ela devo tudo o que sou.

Agradeço também à minha irmã, Catarina, que foi essencial durante esta jornada pois me permitiu ser quem sou e, desde cedo assumiu uma grande responsabilidade para comigo.

Aos meus amigos mais próximos, pela constante motivação, apoio moral, por me acompanharem e por estarem presentes desde sempre.

À Universidade de Coimbra que me acolheu, e a todos os colegas e bons amigos que fiz durante esta etapa da minha vida que, de alguma forma, contribuíram para este percurso.

Ao Professor Doutor João Nogueira de Almeida, orientador de estágio, pelo suporte académico e por me ouvir e aconselhar sempre que tive essa necessidade.

À Dra. Cecília, orientadora de estágio, pela minha rápida integração com a equipa da ACT.

À Dra. Antónia e ao Dr. João Paulo por todas as conversas, todo o carinho e preocupação.

À Dra. Luísa por todo o apoio no decorrer da minha colaboração para a campanha ibérica desde início e por todo o incentivo e bons conselhos.

À Dra. Cristina da secção das contra ordenações pela simpatia e pela disponibilidade constante para esclarecer todas as minhas dúvidas.

À restante equipa da Autoridade para as Condições do Trabalho, pela forma como me receberam e me trataram ao longo deste percurso.

A todos o meu sincero obrigado!

Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

CEE – Comunidade Económica Europeia

CLM – Centro Local do Mondego

DGHST - Direção Geral de Higiene e Segurança do Trabalho

DSAG - Direção dos Serviços de Apoio à Gestão

DSAAI - Direção dos Serviços de Apoio à Atividade Inspetiva

DSPSST - Direção dos Serviços para Promoção de Segurança e Saúde no Trabalho

SHST - Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

CT - Código do Trabalho

MSST - Ministério da Segurança Social e do Trabalho

MAET -Ministério das Atividades Económicas e do Trabalho

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PNAP – Plano Nacional de Ação e Prevenção

IDICT – Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho

ITSS - Inspección de Trabajo y Seguridad Social

ISHST – Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

EU-OSHA - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

IGT - Inspeção Geral do Trabalho

UACLM – Unidade de Apoio ao Centro Local do Mondego

MP - Ministério Público

N.º - Número

Fig. - Figura

Índice	
Introdução	1
1.Delimitação de conceitos	3
2.Evolução histórica da SHST em Portugal	5
2.1.A SHST e os Regimes	5
3.Enquadramento ACT	11
3.1.O CLM	15
3.1.1.O serviço informativo	16
3.1.2.Experiência pessoal	16
3.1.3.O sector das contra-ordenações laborais	17
3.1.4.Experiência pessoal	18
3.1.5.Área inspetiva	19
3.1.6.Experiência pessoal	20
3.1.7.Promoção da Saúde e Segurança	21
3.1.8.O Ponto Focal	22
3.1.9.Experiência pessoal	23
4.Acidentes de Trabalho: Avaliação dos riscos	25
5.Princípios gerais da prevenção	28
6.O retorno pós-acidente	30
7. A intervenção da ACT: Campanha Ibérica – Prevenção de Acidentes de Trabalho	33
7.1 Experiência pessoal	33
Conclusão	35
Referências Bibliográficas	36

Anexos	41
---------------------	-----------

Introdução

Como podemos imaginar, a problemática da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST, doravante) já é antiga uma vez que as populações trabalham para ter um meio de sustento. Não é por acaso que os períodos mais importantes da história da humanidade têm “os nomes dos instrumentos de que o homem se serviu para caçar, defender-se e trabalhar”¹.

Esta é uma problemática que deve ser levada em consideração não só pela entidade empregadora como pelo próprio trabalhador. A Constituição da República Portuguesa prevê no disposto do artigo n.º 59 que faz parte dos direitos dos trabalhadores “a prestação de trabalho em condições de higiene, segurança e saúde”.

Assim como estão definidos os direitos do trabalhador pelo disposto no artigo n.º 128 do Código do Trabalho (CT, doravante), estão de igual modo determinados no artigo n.º 127 os deveres da entidade empregadora. Entre eles: “c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral” ; “g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho” ; “i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas (...)” ; “3 - (...) condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

Segundo os dados apresentados pela ACT² nas seguintes tabelas, ocorrem todos os anos mais de 120 acidentes de trabalho mortais e mais de 300 acidentes de trabalho graves.

Tipo de acidente	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nas instalações	106	102	117	88	112	7
In itinere	9	17	10	14	12	0
Em viagem, transportes ou circulação	20	21	11	23	22	4
Total	135	140	138	125	146	11

Fig. 1: Acidentes de Trabalho Mortais em Portugal. **Fonte:** ACT 2019

¹ Jaccard, Pierre (s.d), p. 7.

² Dados atualizados até abril de 2019.

Tipo de acidente	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nas instalações	291	396	259	368	403	34
In itinere	6	6	1	3	3	1
Em viagem, transporte ou circulação	11	15	4	24	21	0
Total	308	417	264	395	427	35

Fig. 2: Acidentes de Trabalho Graves em Portugal. **Fonte:** ACT 2019

Para além dos acidentes de trabalho, existem ainda as doenças profissionais que podem ocorrer devido a múltiplos fatores no local de trabalho. Ainda que as maiores repercussões da doença sejam sentidas pelo trabalhador devido ao impacto que terá temporária ou permanentemente na sua saúde, também as empresas sentem essas consequências “ao nível do absentismo gerado e do decréscimo da capacidade produtiva, entre outros³”.

Importa entender que quanto melhor for o nível de Segurança e Saúde no Trabalho (SST, doravante) melhor será a sua vantagem uma vez que “todos ficam a perder quando a SST é negligenciada⁴”. Ou seja, a existência de boas condições para os trabalhadores traz benefícios, tais como a redução de despesas com a saúde, e o aumento da produtividade, devido a uma menor ausência em consequência de doença. Além disso, estudos demonstram que “por cada euro investido em SST, existe um retorno de 2,2 euros, e que a relação custo-benefício do reforço da segurança e da saúde no trabalho é favorável⁵”.

Assim sendo, uma empresa com tendência a prosperar e a crescer, é aquela que protege os seus trabalhadores de problemas de saúde e de acidentes. Para tal, é importante que os líderes das empresas incluam os seus trabalhadores no que diz respeito a esta temática pois “a gestão da SST terá mais probabilidades de ter sucesso se incentivar a participação ativa dos trabalhadores e estabelecer um diálogo entre estes e os quadros de

³ Freitas, Luís Conceição e Cordeiro, Telma Costa (2013).

⁴ Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2019a). Parágrafo 2.

⁵ Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2019a). Parágrafo 13.

chefia”⁶. Um maior ânimo dos trabalhadores e, conseqüentemente maior eficácia e produtividade, serão alguns dos resultados visíveis.

1. Delimitação de conceitos

Perigo: este conceito designa “a propriedade intrínseca de uma instalação, actividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho com potencial para provocar dano”⁷.

Por **risco** entende-se “a probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interacção do componente material do trabalho que apresente perigo”⁸.

As anteriores definições encontram-se associadas a um **dano**, isto é, um efeito negativo que pode ter alguma gravidade. Deste podem resultar efeitos como:

- Doenças profissionais que podem ou não ser reversíveis (p. ex. tendinites);
- Lesões físicas que podem levar à incapacidade de prestação de trabalho temporária ou permanentemente (p. ex. fraturas);
- Desconforto (p. ex. postura);
- Problemas psicossociais (p. ex. depressão, fadiga).

Acidente de trabalho: é aquele que “se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte”⁹. É ainda considerado acidente de trabalho aquele em que o trabalhador se lesiona devido a um acidente de circulação, viagem ou transporte que ocorre no período em que se desloca no decurso do seu trabalho por exemplo, por prestar um serviço à entidade empregadora¹⁰.

⁶ Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2019b). Parágrafo 7.

⁷ Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, artigo 4.º, g).

⁸ Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, artigo 4.º, h).

⁹ Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro. Artigo 8.º, n.º 1.

¹⁰ Organização Internacional do Trabalho (2013), p. 5.

Acidente de trajeto: aquele que ocorre entre o local de trabalho e a residência, o local onde toma comumente as suas refeições bem como o local onde recebe comumente o seu salário, e do qual podem resultar lesões corporais ou a morte¹¹.

Acidente de trabalho mortal: em Portugal, aquele que ocorre se, após lesões, a vítima morrer dentro do período limite de um ano¹².

Doença profissional: aquela em que se comprova “serem consequência, necessária e direta, da atividade exercida e não representem normal desgaste do organismo”¹³ isto é, aquela que é resultado das condições de trabalho. Constam na Lista de Doenças Profissionais¹⁴.

Incidente: aquele que afeta o trabalhador no decurso do seu trabalho, mas não se verificam lesões corporais ou no caso em que seja apenas necessário primeiros socorros para as mesmas¹⁵.

Turnig Points: são os “momentos de rutura na continuidade de um percurso, tal como este se estava a concretizar, podendo ser assumidos como marcos significativos que existem ao longo da vida”¹⁶ ou seja, trata-se de um processo que implica a alteração de um percurso de vida.

¹¹ Organização Internacional do Trabalho (2013), p. 5.

¹² Autoridade para as Condições do Trabalho (2015), p. 6.

¹³ Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigo 283.º, n.º 3.

¹⁴ Esta lista encontra-se no Decreto-Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho e, no Decreto-Regulamentar n.º 6/2001, de 05 de maio.

¹⁵ Inspeção Geral das Atividades em Saúde (2018), p. 13.

¹⁶ Pereira, C., Santos, M., & Cunha, L. (2018), p. 52.

2. Evolução histórica da SHST em Portugal

Segundo (Conceição Freitas, Luís (2016)), já há vários milhões de anos que se atua em conformidade com as regras de segurança uma vez que, se assim não fosse, os homens que viviam nas cavernas teriam sido dizimados.

Apesar da temática da Saúde e Segurança no Trabalho ser reconhecida como importante há muitos anos e da Revolução Industrial ter revelado um forte impacto nas condições de trabalho, foi apenas partir da adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia que começou a ser realmente vista como necessária, facto que se pode verificar através da inúmera legislação e regulamentação produzida em volta da mesma.

2.1. A SHST entre os Regimes

Nos últimos anos da Monarquia e durante a Primeira Republica estabeleceram-se decretos e publicaram-se leis, no sentido de proteger os trabalhadores e zelar pelos seus direitos. Em 1885 dá-se a publicação do ‘‘Regulamento dos Estabelecimentos Insalubres, Incómodos e Perigosos, que procede à primeira aproximação normativa à questão das condições do trabalho’’¹⁷. Além de passar a ser regulamentado o trabalho de menores e mulheres em estabelecimentos industriais, também a inspeção das condições de trabalho contou com disposições pelo Decreto de 16 de março de 1893. Conta com particular relevância a criação da Lei n.º 83, de 24 de julho de 1913, em que os trabalhadores passam a ter ‘‘direito a assistência clínica, medicamentos e indemnizações consignadas’’¹⁸ na ocorrência de um acidente de trabalho.

No período do Estado Novo, é publicado em 1958 o Decreto n.º 41821/58, de 11 de agosto, ainda em vigor, relativo à segurança no trabalho nas obras de construção civil. Nos anos que se seguiram foram elaboradas várias campanhas direcionadas para a prevenção, não só dos acidentes de trabalho como das doenças profissionais, à semelhança de todo o esforço feitos neste sentido noutros países da Europa.

¹⁷ Freitas, Luís Conceição (2016), p. 29.

¹⁸ Artigo n.º 1, da mesma.

Em 1962, para além da criação da Caixa Nacional de Seguros e Doenças Profissionais em grande parte devido à imensa exposição dos trabalhadores à silicose¹⁹, criou-se pela Portaria n.º 19.533, de 30 de novembro, o Gabinete de Higiene e Segurança do Trabalho na Junta de Ação Social com uma função “educativa e de apoio doutrinário ou psicológico, em ordem a robustecer nos locais e ambientes de trabalho o necessário espírito de prevenção, de forma a deles afastar, o quanto possível, o acidente e a doença profissional”²⁰. Apesar disso, as obrigações das entidades patronais e do Estado relativamente às condições de higiene e segurança no local de trabalho surgem anos mais tarde com a publicação da Lei n.º 2127, de 3 de agosto, de 1965, bem como os serviços médicos do trabalho que surgem a janeiro de 1967, pelos decretos n.º 47511 e n.º 47512.

Com as devidas alterações ao longo dos tempos, o “Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais”²¹, prevalece até aos nossos dias sendo que o principal objetivo passa pela “prevenção técnica dos riscos profissionais e a higiene nos estabelecimentos”²². O grande desenvolvimento dos processos de produção bem como a criação de novas indústrias levou à atualização da lista de doenças profissionais, sendo a mesma aprovada em 1973²³.

Na época da Segunda República Portuguesa, membro fundador da Organização Internacional do Trabalho (OIT, doravante) desde 1919, havia até à data da Revolução dos Cravos, ratificado somente 30 das 180 convenções adotadas.²⁴

O pós 25 de Abril trouxe consigo progressos. Na Constituição da República Portuguesa no disposto do artigo 53.º se evidencia-se uma alteração de comportamento relativamente à SST através do estabelecimento dos direitos dos trabalhadores que independentemente da “idade, sexo, raça, nacionalidade, religião ou ideologia, têm direito: a retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna; a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal; a prestação do trabalho em condições de higiene e segurança;

¹⁹ Decreto-Lei n.º 44.307, de 27 de abril. Artigo n.º 3.

²⁰ Portaria n.º 19.533, de 30 de novembro. p. 2, ponto n.º 3.

²¹ aprovado em 1971 pela Portaria n.º 53/71, de 03 de fevereiro que foi alterada pela Portaria n.º 702, de 22 de setembro de 1980.

²² Portaria n.º 53/71, de 03 de fevereiro. Artigo n.º 1.

²³ pelo Decreto-Lei n.º 434/73, de 25 de agosto.

²⁴ Autoridade para as Condições do Trabalho (2019a). Parágrafo

ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas’’. Além disso, a Inspeção do Trabalho conseguiu alcançar um estatuto de independência²⁵; estabeleceu-se a Direção Geral de Higiene e Segurança do Trabalho (DGHST, doravante)²⁶; e ainda, do Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho, cujo objetivo era ‘’contribuir para a formulação e aplicação da política nacional de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho e dar parecer sobre o plano nacional de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho’’²⁷.

Eis então que nos primeiros anos da adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia (CEE, doravante) se desenvolveu legislação mais específica em matéria de higiene e segurança para proteção dos trabalhadores nomeadamente no que diz respeito ao risco de incêndios em estabelecimentos comerciais e à utilização, nos locais de trabalho, de sinalética de segurança e do risco de exposição dos trabalhadores a determinadas substâncias consideradas perigosas e prejudiciais à saúde²⁸. Mas, é em 1989, que com a Diretiva Quadro 89/391/CEE se vem ‘’garantir preceitos mínimos de saúde e segurança em toda a Europa, embora os Estados-Membros tenham a opção de manter ou estabelecer medidas mais exigentes’’²⁹. Esta Diretiva marca a evolução histórica da SST uma vez que ‘’ inclui princípios gerais relativos à prevenção dos riscos profissionais e à protecção da segurança e da saúde, à eliminação dos factores de risco e de acidente, à informação, à consulta, à participação, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, à formação dos trabalhadores e seus representantes, assim como linhas gerais para a aplicação dos referidos princípios³⁰’.

Anos mais tarde desenvolveu-se o Acordo Económico e Social e o Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. Ambos encaminharam o processo de transposição da Diretiva 89/391/CEE para instituir a legislação portuguesa em matéria de SST, que apenas se realizou em 1991 através do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de

²⁵ Decreto-Lei n.º 47/78, de 21 de março, Capítulo III. Aqui encontra-se definida a primeira regulamentação da Inspeção do Trabalho.

²⁶ ainda pelo Decreto-Lei n.º 47/78, de 21 de março. Capítulo VI.

²⁷ Resolução n.º 204/82, de 16 de novembro. p. 2.

²⁸ Decreto-Lei n.º 239/86, de 19 de agosto, relativo ao risco de incêndios em estabelecimentos comerciais; Decreto-Lei n.º 310/86, de 23 de setembro, relativo ao uso de sinalização de segurança nos locais de trabalho.

²⁹ Agência Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho (2019c). Parágrafo 1.

³⁰ Diretiva-Quadro 89/391/CEE, de 12 de junho. Artigo 1.º, n.º 2.

novembro³¹. De forma a atingir o instituído nos acordos acima mencionados, surge um conjunto de alterações ao abrigo do Decreto-Lei n.º 219/93, de 16 de junho, nomeadamente através da criação do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT, doravante) para o qual transitaram os serviços da DGHST, entretanto extinta. A estrutura geral do IDICT é também integrada pela Inspeção-Geral do Trabalho (IGT, doravante) e a sua Direção é reforçada. Assim sendo “um dos vice-presidentes é, por inércia, o inspetor-geral do Trabalho, o qual é substituído, nas suas ausências e impedimentos, no exercício daquelas funções pelo subinspetor-geral”³². Consequentemente, dá-se a criação de uma Direção de Serviços de Prevenção de Riscos Profissionais (DSPRP, doravante), “um serviço de apoio técnico no domínio das condições de higiene e segurança do trabalho e da prevenção de riscos profissionais”³³.

Ao longo da década de 90, o IDICT organizou diversas campanhas no âmbito da prevenção de riscos nos setores da indústria têxtil, construção civil e agricultura. Como resultado da transposição de várias diretivas comunitárias, a referida década caracterizou-se também pelas vastas publicações de documentos normativos referentes à SHST, como o Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de fevereiro³⁴.

Em 1997, o novo regime jurídico dos acidentes de trabalho passa a ser definido pela Lei n.º 100/97, de 13 de setembro que, pelo disposto no artigo 42.º, vem revogar a Lei n.º 2.127, de 3 de agosto de 1965. Outro feito importante para a evolução histórica de Portugal deu-se com a publicação do “Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas” que tinha como objetivo melhorar, através da proposta de um conjunto de medidas, as políticas de promoção de SHST pois havia uma “necessidade de se imprimir uma dinâmica política forte ao desenvolvimento da segurança e saúde do trabalho nos locais de trabalho”³⁵.

³¹ “diploma que determina, entre outros relevantes aspectos, a estruturação e a dinamização do sistema de prevenção de riscos profissionais, em vectores tão importantes como o “licenciamento, certificação, normalização, investigação, formação, informação, consulta e participação, serviços técnicos de prevenção e vigilância da saúde e fiscalização”. (Acordo sobre as Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade (2001)). p. 3.

³² Artigo n.º 4.

³³ Artigo n.º 16.

³⁴ “que estabelece o regime de organização e funcionamento das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho”.

³⁵ Comissão do Livro Branco dos Serviços de Prevenção (2001). Nota de apresentação. p. 4.

O ano 2000 é marcado por um conjunto de acontecimentos a ter em consideração, nomeadamente o novo estatuto da IGT, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 102/2000, de 02 de Junho; a modificação do regime de organização e funcionamento das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho pelo Decreto-Lei 109/2000, de 30 de Junho; e as campanhas designadas por ‘‘Semanas Europeias para a Segurança e a Saúde no Trabalho’’ que tinham como propósito informar e sensibilizar para a prevenção de acidentes no trabalho. Estas campanhas foram incrementadas pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, da qual o IDICT se torna Ponto Focal³⁶.

Em fevereiro de 2001, com o propósito de ‘‘contribuir para uma melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho, com reflexos na produtividade do país e na diminuição das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho’’³⁷, o Governo, em conjunto com os Parceiros Sociais assina um novo (Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade (2001)) onde é definido um conjunto de medidas para melhorar as condições de higiene e saúde dos trabalhadores, bem como a prevenção dos riscos profissionais e a sinistralidade laboral³⁸. Consequentemente, é ainda elaborado entre ambos o Plano Nacional de Ação e Prevenção (PNAP, doravante), projeto que integra um conjunto de medidas a realizar num período de três anos³⁹. O PNAP foi aprovado em julho de 2004, pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 105/2004, mas não foi praticamente executado.

É também em 2004 que se dá uma nova reestruturação orgânica do Ministério da Segurança Social e do Trabalho (MSST, doravante) através do Decreto-Lei n.º 171/2004, de 17 de julho. Ocorre a extinção do IDICT⁴⁰ sendo que a IGT e o Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (ISHST, doravante) lhe sucedem nos direitos e obrigações⁴¹. Assim sendo, o ISHST tornou-se o Ponto Focal da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA, doravante)⁴². Tanto o ISHST como a IGT

³⁶ o Ponto Focal é a instituição competente de cada país em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho que contribui para a implementação de programas da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho.

³⁷ Acordo sobre as Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade (2001). p. 3.

³⁸ pp. 4 a 13 do mesmo.

³⁹ Descrição do PNAP entre as pp. 7 e 12.

⁴⁰ Artigo n.º 39.

⁴¹ Artigo n.º 38.

⁴² à qual se dará destaque mais à frente.

deixam de ser tuteladas pelo MSST passando para a tutela do Ministério das Atividades Económicas e do Trabalho (MAET, doravante).

Atendendo à necessidade de proteger a saúde dos trabalhadores, foram promovidas campanhas ao nível comunitário. Em 2006, uma campanha destinada à informação e inspeção, coordenada pela IGT, onde se procedeu à eliminação e demolição ou manutenção de materiais com presença de amianto. Em 2007, com o lema: ‘Alivie a carga’, a campanha tinha como objetivo a prevenção de lombalgias nos setores de transportes e cuidados de saúde.

A criação da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT, doravante)⁴³ surge a 28 de setembro de 2007, com a publicação do Decreto-Lei n.º 326-B/2007. Desta forma, dá-se a extinção da IGT e do ISHST, passando a ACT a assumir as ‘atribuições, direitos e obrigações que legalmente se encontravam cometidas’⁴⁴ a ambas.

Pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/2008, é lançada a ‘Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2008-2012’ que, ‘vem dar resposta a um conjunto de exigências, das quais sobressaem as de natureza social, que decorrem dos elevados índices de sinistralidade laboral, ainda hoje verificados em Portugal’⁴⁵.

A publicação da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, previne as condições de trabalho com a revisão do CT, sendo isso visível no disposto no artigo 281.º onde são enunciados os princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho, cabendo ao empregador ‘mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação, informação e consulta dos trabalhadores e de serviços adequados’. No artigo 284.º encontra-se prevista legislação específica sobre a prevenção da SST. Desta legislação surge a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que determina o ‘regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho’.

No sentido de ‘repensar e reorganizar a estrutura do Estado’ é publicada em julho de 2012 a nova lei orgânica da ACT⁴⁶. No mesmo ano, a promulgação do Decreto-Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto ‘estabelece os regimes de acesso e de exercício das

⁴³ à qual se dará destaque mais à frente.

⁴⁴ Parágrafo n.º 3 do mesmo decreto.

⁴⁵ Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho (2008). p. 31, parágrafo 2.

⁴⁶ Decreto-Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho.

profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho’’⁴⁷.

Ao longo dos anos a ACT organizou, coordenou ou dinamizou vários eventos no que diz respeito à problemática da SST nomeadamente conferências, congressos internacionais e campanhas europeias.

3. Enquadramento da ACT

A ACT é um serviço central da administração direta do Estado, no âmbito do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, com autonomia administrativa. Tem por missão, ‘‘a promoção da melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública⁴⁸’.

Pode atuar em ‘‘empresas de todos os setores de atividade, independentemente da sua forma ou natureza jurídica e do regime aplicável aos respetivos trabalhadores’’⁴⁹. Deste modo, é da sua competência: ‘‘ Promover, controlar e fiscalizar o cumprimento da lei respeitante às relações e condições de trabalho, designadamente a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho; Desenvolver acções de sensibilização, informação e aconselhamento no âmbito das relações e condições de trabalho para trabalhadores e empregadores e respectivas associações representativas; Promover a formação especializada nos domínios da segurança e saúde no trabalho, apoiando as organizações de trabalhadores e de empregadores na formação dos seus representantes; Participar na elaboração das políticas de promoção da saúde nos locais de trabalho e prevenção dos riscos profissionais e gerir o processo de autorização de serviços de segurança e saúde no trabalho; Coordenar o processo de formação e de certificação de técnicos e técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho; Colaborar com outros organismos da

⁴⁷ Artigo n.º 1.

⁴⁸ Decreto-Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho, artigo 2.º, n.º 1.

⁴⁹ Decreto-Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho, artigo 2.º, n.º 3.

administração pública com vista ao respeito integral das normas laborais nos termos previstos na legislação comunitária e nas convenções da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas por Portugal; Assegurar o procedimento das contra-ordenações laborais; Exercer competências em matéria de trabalho de estrangeiros; Prevenir e combater o trabalho infantil em articulação com outros departamentos públicos; Avaliar o cumprimento das normas relativas ao destacamento de trabalhadores e cooperar com os serviços de inspeção das condições de trabalho de outros Estados-membros do espaço económico europeu’’⁵⁰.

Sediada em Lisboa, esta entidade conta com serviços centrais e 32 serviços desconcentrados na sua estrutura orgânica. Ou seja, a jurisdição da ACT estende-se a todo o território continental, desde que se verifique a prestação de trabalho.

Os serviços desconcentrados são ainda, a nível local, denominados por unidades locais e centros locais, a saber: Unidade Local de Braga; Centro Local do Ave (Guimarães); Centro Local do Nordeste Transmontano (Bragança); Centro Local do Grande Porto (Porto); Unidade Local de Penafiel; Centro Local de Entre Douro e Vouga (São João da Madeira); Centro Local do Alto Minho (Viana do Castelo); Centro Local do Douro (Vila Real); Unidade de Apoio ao Centro Local do Douro, em Lamego; Unidade Local de Viseu; Centro Local do Baixo Vouga (Aveiro); Centro Local da Beira Interior (Castelo Branco); Unidade Local da Covilhã; Centro Local do Mondego (Coimbra); Unidade de Apoio ao Centro Local do Mondego, na Figueira da Foz; Centro Local do Beira Alta (Guarda); Centro Local do Lis (Leiria); Centro Local da Lezíria e Médio Tejo (Santarém); Unidade de Apoio ao Centro Local da Lezíria e Médio Tejo, em Tomar; Centro Local de Lisboa Oriental (Lisboa); Centro Local de Lisboa Ocidental (Sintra); Centro Local do Oeste (Torres Vedras); Unidade de Apoio ao Centro Local do Oeste, nas Caldas da Rainha; Unidade Local de Vila Franca de Xira; Centro Local do Península de Setúbal (Almada); Unidade Local do Barreiro; Unidade Local de Setúbal; Centro Local do Alto Alentejo (Portalegre); Centro Local do Alentejo Central (Évora); Unidade Local do Litoral e Baixo Alentejo (Beja); Unidade Local de Faro; Centro Local de Portimão. Cada um destes, é dirigido por diretores e subdiretores.

⁵⁰ Autoridade para as Condições do Trabalho (2019b).

São ainda considerados serviços desconcentrados a Direção Regional do Norte, a Direção Regional do Centro, a Direção Regional de Lisboa e Vale do Tejo, a Direção Regional do Alentejo, e a Direção Regional do Algarve. Às mesmas compete, entre outras funções “representar a ACT na respectiva área de jurisdição; garantir e avaliar o cumprimento do plano de atividades regional; coordenar a atividade dos serviços desconcentrados da sua área de jurisdição; assegurar o cumprimento das normas e procedimentos relativos ao funcionamento dos serviços tendo em vista a orientação e coordenação superior das atividades dos centros locais e das unidades locais; assegurar o exercício das atividades relativas à promoção da segurança e saúde no trabalho⁵¹”.

Esta autoridade divide-se ainda em três grandes grupos. Conta com os serviços centrais: a nível da gestão interna, a Direção de Serviços de Apoio à Gestão (DSAG, doravante), que engloba a Divisão de Formação e Recursos Humanos, a Divisão Patrimonial e Financeira e a Divisão de Sistemas de Informação; no que respeita à atividade inspetiva e ao serviço informativo, dispõe da Direção de Serviços de Apoio à Atividade Inspetiva (DSAAI, doravante) da qual fazem parte a Divisão de Coordenação da Atividade Inspetiva e a Divisão de Estudos, Concepção e Apoio Técnico à Atividade Inspetiva; relativamente à segurança e saúde no trabalho tem ao seu dispor a Direção de Serviços para Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (DSPSST, doravante), que compreende a Divisão da Promoção e Avaliação de Programas e Estudos, a Divisão de Negociação de Entidades Externas, o Ponto Focal Nacional EU-OSHA e o Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho.

O inspetor-geral do Trabalho, diretor da ACT, conta com o auxílio de dois subinspetores-gerais. Estes devem “identificar quem o substitui nas suas faltas e impedimentos⁵²” de forma a impulsionar melhores condições de trabalho.

Constitui ainda um órgão da ACT, o conselho consultivo para a promoção da saúde e segurança no trabalho. Como o próprio nome indica, as suas competências passam por prestar apoio à ACT no que diz respeito às matérias de saúde e segurança. Este órgão é ainda composto pelo inspetor-geral e os dois subinspetores-gerais, e ainda por um delegado da ACT nomeado pelo inspetor-geral, e “dois representantes de cada confederação sindical

⁵¹ Portaria 1294-D/2007, de 28 de setembro, artigo 5.º, n.º 1.

⁵² Decreto-Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho, artigo 4.º, n.º 2.

e um representante de cada confederação patronal, membros da Comissão Permanente de Concertação Social”⁵³. Compete-lhe elaborar pareceres sobre instrumentos de gestão da ACT como, entre outros, “relatório de contas anuais; o orçamento; a política de qualidade e de formação de recursos humanos”⁵⁴.

Os centros locais, como o Centro Local do Mondego (CLM, doravante), são chefiados por um diretor cujas funções passam por “orientar a atividade dos serviços na sua dependência; gerir os recursos humanos e materiais que estão afetos aos respectivos serviços locais, segundo princípios de rigor, eficiência e eficácia e no respeito pela legislação vigente; determinar a realização de ações de inspeção; propor ao diretor regional ações para integrar o plano de atividades nos domínios da inspeção e da promoção das condições de trabalho, da segurança e saúde no trabalho, em função do conhecimento e diagnóstico do meio envolvente”⁵⁵.

É da responsabilidade dos serviços locais “executar ações inspetivas de acordo com o estabelecido no plano de atividades; executar ações inspetivas por iniciativa, relativas a denúncias e reclamações ou decorrentes da avaliação da execução dos planos nacional ou regional; assegurar a recepção e tratamento de documentos relativos ao cumprimento das obrigações legais; colaborar na realização de ações de informação e sensibilização na área da segurança e saúde no trabalho; garantir o serviço informativo, nomeadamente nos postos de atendimento das lojas do cidadão; exercer as funções que superiormente lhe sejam determinadas, no âmbito das atividades da ACT”⁵⁶, indo desta forma, ao encontro da missão e atribuições da ACT.

Como acontece na área de jurisdição do CLM, podem ser criadas unidades de apoio chefiadas pelo diretor do centro local respetivo, neste caso a Unidade de Apoio ao Centro Local do Mondego (UACLM, doravante). Podem ainda ser constituídas unidades locais, dirigidas por um subdiretor. Ambas são constituídas através de despacho pelo dirigente máximo do serviço.

⁵³ Decreto-Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho, artigo 5.º, n.º 2.

⁵⁴ Decreto-Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho, artigo 5.º, n.º 4.

⁵⁵ Portaria n.º 1294-D/2007, de 28 de setembro, artigo 6.º, n.º 2.

⁵⁶ Portaria n.º 1294-D/2007, de 28 de setembro, artigo 6.º, n.º 1.

4. O CLM

O CLM encontra-se dividido em diferentes domínios entre os quais está a área administrativa. Nesta, os assistentes técnicos fazem a preparação do trabalho dos técnicos superiores através de várias funções que desempenham como: o registo e a receção e encaminhamento de e-mails e se necessário envio das respostas formuladas pelos técnicos superiores bem como registo de entrada e saída de todo o tipo de informação; análise de queixas ou denúncias e elaboração de uma folha de rosto para posterior junção ao processo em que identificam a entidade e o NIF da mesma, o tipo de atividade que desenvolve e local alvo de denúncia; ajudam o técnico superior a formular respostas através de pesquisas solicitadas; fazem a abertura e encerramento de Processos Inspetivos bem como o arquivo dos mesmos; registo de livretes individuais de controlo; entre outros.

Além disso, os assistentes técnicos que se encontram na secretaria desempenham ainda tarefas relacionadas como o controlo e arquivo de registos de assiduidade, orçamentos e despesas, requisição de material, organizam e enviam o correio, controlam a entrada e saída de viaturas, entre outras tarefas que garantem o bom funcionamento do CLM. Alguns destes assistentes fazem ainda serviço de receção onde recebem e fazem a triagem dos utentes para o serviço informativo ou para inquirição no setor das contra ordenações laborais.

O setor das contra ordenações laborais dispõe também de uma secretaria onde a assistente técnica desempenha funções semelhantes aos restantes assistentes, mas que apenas estão relacionadas com processos contra ordenacionais. Entre essas funções está a notificação dos intervenientes processuais; a responsabilidade pela elaboração e guarda do processo; e a receção dos pagamentos de coimas e custas.

4.1. O serviço informativo

A ACT dispõe de três gabinetes de serviço informativo presencial, que fornecem apoio a todas as pessoas sujeitas da relação laboral (trabalhadores, empregadores, etc.) através do esclarecimento de todo o tipo de dúvidas que estejam relacionadas com as normas laborais. Ainda que de uma forma mais residual, também as entidades empregadoras recorrem a estes serviços para saber que retribuições devem atribuir aos seus trabalhadores numa situação de cessação do contrato de trabalho. Existe ainda um gabinete onde é feito o atendimento telefónico. Para além deste tipo de atendimento, os técnicos superiores elaboram pareceres escritos a dúvidas que chegam através da plataforma online da ACT, que serão posteriormente enviadas pelos assistentes técnicos.

4.1.1. Experiência pessoal

Durante o tempo que acompanhei o atendimento, dei conta de algumas das dúvidas mais frequentes dos trabalhadores. Muitas delas estão relacionadas com os direitos que pretendem reclamar aquando da aproximação da data de cessação do contrato de trabalho, ainda que esteja disponível na plataforma online da ACT um simulador de compensação que permite obter este tipo de informação. Este simulador vai permitir obter o montante global a que o trabalhador tem direito através de um conjunto de informações fornecidas sobre o contrato de trabalho (data de início, data de cessação, entidade que fez cessar o contrato e o tipo de contrato), sobre a retribuição (base, diuturnidades e complementos) e compensação (subsídio de férias recebido, férias gozadas).

Tive ainda a oportunidade de constatar que, nestes casos, uma grande parte dos trabalhadores apenas se dirigem ao serviço informativo após a cessação do contrato de trabalho por ter sido acordado verbalmente com a entidade empregadora a formulação de um novo contrato continuando, entretanto, a trabalhar. O que acontece muitas vezes é que esse contrato não chega a ser emitido e, por isso, a entidade empregadora não efetua as retribuições relativas ao tempo de trabalho prestado após a cessação do mesmo. Uma vez que já não existe um vínculo laboral, o apoio da ACT torna-se reduzido, sendo deste modo necessário recorrer ao tribunal do trabalho.

O recurso a este serviço é também muito frequente devido à falta do cumprimento das formalidades para o despedimento. Ou seja, se o trabalhador deixar de prestar os seus

serviços e não existir uma declaração que comprove que não existe, de facto, um vínculo laboral, poderá acontecer o despedimento por ausência de presença. Sendo que os despedimentos verbais são ilícitos, os trabalhadores devem solicitar à entidade empregadora que seja enviada, no prazo de cinco dias, a carta de despedimento bem como o modelo para o desemprego e as retribuições em falta. No caso de não ser enviado qualquer tipo de documentação, o trabalhador deve avançar pelas vias legais competentes, neste caso, o tribunal do trabalho.

Para além de esclarecerem as suas dúvidas, os trabalhadores acabam ainda por fazer as suas denúncias contando com o apoio dos técnicos superiores para o preenchimento do formulário. As denúncias podem também ser enviadas via eletrónica, através da plataforma online da ACT ou por correio e, para além dos trabalhadores podem ser feitas por sindicatos ou pessoas terceiras. Quando as denúncias são anónimas, são arquivadas, à exceção de casos graves.

4.2. O setor das Contra Ordenações Laborais

A ACT conta também com o serviço das contra ordenações laborais sempre que ‘estejam em causa contra ordenações por violação de norma que consagre direitos ou imponha deveres a qualquer sujeito no âmbito de relação laboral e que seja punível com coima’⁵⁷.

A primeira fase do processo contra-ordenacional é a fase administrativa. Inicia-se com o levantamento de um auto de notícia ou participação ‘elaborados pelos inspectores do trabalho ou da segurança social, consoante a natureza das contra-ordenações em causa’⁵⁸ após verificarem qualquer tipo de infração punível com coima. Ainda assim, o processo pode ainda ser iniciado com um auto de notícia levantado por outra entidade com competência para tal como a GNR, PSP, etc.

Segue-se a notificação das infrações à arguida para realização do pagamento voluntário da coima, no prazo de 15 dias. Em alternativa, a arguida pode, no mesmo prazo

⁵⁷ Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, que aprova o regime processual aplicável às Contra Ordenações Laborais e de Segurança Social, artigo 2.º.

⁵⁸ Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, artigo 13.º.

apresentar a sua defesa através de uma resposta escrita ou presencialmente, fazendo-se sempre acompanhar de todos os documentos que considera necessários para comprovar os argumentos apresentados. Neste caso, a arguida deve comparecer para inquirição na data, local e hora marcada pela instrutora podendo arrolar até duas testemunhas por infração ou cinco no caso de ter cometido mais de três contra ordenações⁵⁹. Após a inquirição e averiguação da realidade factual, a instrutora elabora uma proposta de decisão que vai desde o arquivamento, à condenação ou admoestação. A proposta é remetida à dirigente do CLM a quem compete aprovar ou não a mesma.

A fase judicial do processo contra-ordenacional ocorre quando após a aplicação da coima pela ACT, e no prazo de 20 dias seguidos, a arguida decide impugnar esta decisão. Diante disso, a ACT poderá revogar a sua decisão total ou parcialmente se atribuir razão à arguida. No caso de se considerar que a arguida não tem razão, o processo é enviado ao Tribunal do Trabalho no prazo de 10 dias, cabendo-lhe decidir a impugnação. A decisão do juiz é feita em audiência de julgamento ou através de despacho. Se porventura a condenação for alterada, houver absolvição ou arquivamento do processo, é solicitado à ACT pelo Ministério Público que no prazo de 5 dias, se pronuncie por escrito para o caso de poder vir a ser considerado um eventual recurso no processo para instância superior (Tribunal de Relação).

Na hipótese de a coima não ter sido paga pela arguida no prazo previsto, o processo é enviado ao representante do Ministério Público do tribunal competente para execução.

4.2.1. Experiência pessoal

Tive a oportunidade de poder acompanhar algumas inquirições de processos contra-ordenacionais, maioritariamente relacionados com matéria social de transportes⁶⁰ e, neste sentido, pude constatar que muitas das infrações cometidas estão relacionadas com o registo dos tempos de trabalho, quer em aparelho de tacógrafo digital, quer analógico, bem como a falta de folhas de registo/impressões digitais respeitantes aos 28 dias anteriores de condução e declaração com a justificação para dias em falta.

⁵⁹ Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, artigo 17.º.

⁶⁰ expressão usada na gíria do serviço.

Quando inquiridos, os motoristas defendem manusear corretamente o tacógrafo uma vez que tiveram formação nesse sentido e afirmam estar ao corrente da lei, mas muitos não sabem a diferença entre o tempo que devem repousar e estar em funções. Consideram ainda ter uma boa relação com a entidade patronal e assumem a culpa das infrações. Muitos dos motoristas não sabem antecipadamente o horário de trabalho podendo ser-lhes atribuída total liberdade para gerir o próprio horário, quando se trata de transporte de mercadorias com rotas fixas. Argumentam muitas vezes que nunca tiveram chamadas de atenção por parte da entidade patronal após ser feita a análise dos discos guardados.

A instrução finaliza-se com a apreciação da prova realizada (documental e testemunhal) pelas empresas, sendo elaborada a proposta de decisão pela instrutora, que em todos os processos que assisti foi de condenação. As propostas de decisão centram-se por norma nos aspetos contraditórios entre a resposta escrita enviada pelas empresas e a prova realizada, face às normas legais em vigor.

4.3. A área inspetiva

As visitas inspetivas são feitas por iniciativa ou de forma reativa após a ocorrência de uma denúncia. Estas são registadas e enviadas à diretora do CLM que as analisa e distribui pelos técnicos superiores (inspetores) segundo uma matriz de prioridades que são classificadas consoante as matérias.

De modo a preparar as inspeções previamente, os inspetores verificam se a entidade em questão já foi alvo de visita, analisam relatórios únicos e outras diligências que considerem necessárias. Já no terreno e depois de se apresentarem, começam por identificar a situação laboral de todos os trabalhadores presentes no local. Isto permite que o inspetor perceba no momento qualquer tipo de infração que esteja a ser cometida, e ajuda que o trabalhador revele, se for o caso, comportamentos ou ações por parte da entidade empregadora para consigo, que considere ilícitos ou incorretos.

É da responsabilidade do empregador/titular das instalações, a obrigatoriedade da afixação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

mapas de horário de trabalho⁶¹; alteração do horário de trabalho (em situações superiores a uma semana) afixada com 7 dias de antecedência, 3 dias no caso das microempresas⁶²; conteúdo do regulamento interno da empresa⁶³; utilização de meios eletrônicos de vigilância à distância⁶⁴; mapa de férias⁶⁵; mapa de horário de trabalho⁶⁶; informação sobre os direitos e deveres do trabalhadores em matéria de igualdade, não discriminação e direitos de parentalidade⁶⁷; direitos e obrigações do sinistrado⁶⁸; entre outros.

4.3.1. Experiência pessoal

Em todas as visitas inspetivas que acompanhei, foram deixadas notificações às empresas para tomada de medidas. Mais tarde, os inspetores voltam ao local de trabalho para verificar se as medidas estão a ser cumpridas. Muitas destas notificações foram relativas à falta de sinalização de equipamento existente, tal como, extintores e câmeras de vigilância, e à falta de distribuição de água potável pelos trabalhadores, garantindo assim a implementação das medidas preventivas constantes no relatório de riscos efetuado.

Foram ainda feitas advertências por infrações leves como o caso da ausência de afixação de documentos obrigatórios como os horários de trabalho e os direitos de parentalidade, e foram deixadas notificações para apresentação de documentos para posterior análise uma vez que no momento não foi possível realizar uma análise rigorosa. Muitas dos documentos solicitados tratam-se de cópias de contratos de trabalho, fichas de aptidão médica, recibos de vencimento e horários de trabalho que careciam de informação essencial como o nome e a sede da empresa, o local de trabalho, a atividade exercida, entre outros.

⁶¹ neste deve constar: “a) Firma ou denominação do empregador; b) Atividade exercida; c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita; d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da empresa ou estabelecimento; e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso; f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir; g) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver; h) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver. (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigo 215.º, n.º 1).

⁶² Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigo 217.º, n.º 2.

⁶³ Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigo 99.º, n.º 3.

⁶⁴ Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigo 20.º, n.º 3.

⁶⁵ Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 241.º, n.º 9.

⁶⁶ Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 216.º, n.º 1.

⁶⁷ Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigo 127.º, n.º 4 e artigo 24.º, n.º 4.

⁶⁸ Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, artigo 177.º, n.º 1.

No decurso das inspeções dei conta de vários aspetos em comum entre os locais de trabalho visitados, nomeadamente a falta de formação contínua e das consultas de medicina do trabalho; folgas não gozadas; trabalho suplementar não pago; trabalhadores que fazem mais de 40 horas semanais para manter o normal funcionamento da empresa, sendo muitas vezes os mesmos a realizar os próprios horários e a acordar entre si trocas de folgas, sem que estas sejam formalizadas; e mesmo o facto de terem a folha de registo de pontualidade assinada para todo o mês. Ou seja, é feita uma cópia das horas de entrada e saída em funções, nos livros de ponto por parte dos trabalhadores. Isto pode dar origem a uma situação complexa para o trabalhador no caso de o mesmo ter um acidente no período em que se desloca do local de trabalho para casa e vice-versa uma vez que, devido ao horário registado, a hora em que o acidente acontece pode não ser válida para ser considerado acidente de trabalho.

Noutras situações, o inspetor pode ainda levantar autos de notícia (que dá início a um processo de contra ordenação) e aplicar coimas, dependendo da infração cometida.

Depois das visitas e de ser feita a análise dos documentos pedidos e de todo o processo, o inspetor informa o denunciante do desfecho.

4.4. Promoção da saúde e segurança

É nesta área que os Técnicos Superiores de Segurança e Higiene no Trabalho desempenham uma análise formal de modo a fornecer autorização a empresas prestadoras de serviços externos de SHST. Isto envolve: reuniões de esclarecimento, vistorias, arquivamento, propostas de decisão para autorização desses processos, requerimento de elementos em falta bem como de esclarecimentos adicionais e informações, entre outros; realizam múltiplas ações de sensibilização sobre a prevenção para os riscos profissionais em diversas instituições públicas; atuam em conjunto em protocolos definidos com entidades como autarquias ou instituições de ensino e elaboram pareceres técnicos referentes a trabalhos a publicar no âmbito desses protocolos; constituem grupos de trabalho nacionais e europeus no que diz respeito a questões de Saúde e Segurança no Trabalho, bem como grupos de trabalho para concepção de brochuras, manuais e material de divulgação relacionado com esta área; tem presença em seminários, colóquios e

congressos sobre diferentes temas no que concerne à Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho; e presidem o júri de do curso de Técnicos e Técnicos Superiores de Saúde Higiene e Segurança no Trabalho bem como realizam a análise técnica dos trabalhos do mesmo.

4.5. O Ponto Focal

A EU-OSHA, é uma organização criada com o objetivo de ‘fornecer às instâncias comunitárias, aos Estados Membros e aos meios interessados, as informações técnicas, científicas e económicas úteis no domínio da segurança e da saúde no trabalho⁶⁹’. Por outras palavras, a EU-OSHA trabalha para que os locais de trabalho sejam cada vez mais seguros, produtivos e saudáveis, através do fornecimento de ferramentas e informações que permitem desenvolver o conhecimento e promover o intercâmbio de informações no que respeita à segurança e saúde no trabalho. O trabalho desenvolvido pela mesma contribui para diversos programas ou estratégias como é o caso da ‘Europa 2020’.

Esta funciona em rede, não só com um ponto focal em cada Estado Membro (que é habitualmente a autoridade com competência em matéria de SST, no caso de Portugal, a ACT), mas também com países da Associação Europeia de Comércio Livre (EFTA). Conta ainda com pontos focais na Turquia e na região dos Balcãs Ocidentais ao abrigo do Instrumento de Assistência de Pré-Adesão⁷⁰ cujo propósito consiste na promoção do desenvolvimento de uma cultura de prevenção de riscos. É da responsabilidade das ‘autoridades nacionais competentes ou da instituição por elas designada assegurar a coordenação e/ou a transmissão das informações a fornecer a nível nacional à agência’⁷¹.

Além da rede de pontos focais, fazem ainda parcerias com empresas privadas, organizações patronais, governos e sindicatos, o que permite que haja uma maior colaboração no processo de tomada de decisão e que os diferentes pontos de vista sejam levados em consideração. Permite ainda que haja um maior entendimento dos riscos

⁶⁹ Regulamento (CE) do Conselho n.º 2062/94, de 18 de julho, artigo 2.º.

⁷⁰ meio através do qual a União Europeia apoia técnica e financeiramente reformas nos países de alargamento. Albânia, Kosovo, Montenegro, Turquia, Sérvia e Macedónia do Norte são os países participantes. (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2019d)).

⁷¹ Regulamento (CE) do Conselho n.º 2062/94, de 18 de julho, artigo 4.º.

inerentes às diferentes atividades laborais, de modo a preveni-los de uma forma mais eficaz por toda a Europa e ao mesmo tempo melhorar as condições de trabalho.

A EU-OSHA desenvolve várias atividades entre as quais estão as campanhas de sensibilização inerentes à Segurança e Saúde no Trabalho: ‘‘Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis’’, onde são divulgadas importantes informações, não só para os trabalhadores mas também para as empresas; dispõe de uma espécie de simulador online de fácil acesso na sua página oficial designado ‘‘Instrumento de Avaliação de Riscos: OIRA’’, que permite a pequenas e médias empresas fazer uma avaliação e gestão de riscos no local de trabalho; de forma a obter um ponto de vista mais abrangente sobre a empresa em questão, disponibiliza também um inquérito sobre riscos emergentes, uma enciclopédia colaborativa e proporcionam sínteses sobre matérias relacionadas com SST, ferramentas que permitem às empresas não só fazer uma boa gestão dos riscos como também permitem a partilha de conhecimentos e boas práticas; para além disto, existem ainda os filmes do NAPO⁷² que dão a conhecer os constantes perigos e riscos a que um trabalhador pode estar exposto e consequências dos mesmos se não seguir determinadas regras de segurança, bem como dá a conhecer um conjunto de medidas preventivas para cada um desses perigos. O NAPO aparece muitas vezes em pessoa nas campanhas ‘‘Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis’’, uma vez que muitos dos filmes estão relacionados com as mesmas e ele é o seu principal embaixador.

4.5.1. Experiência pessoal

Estive presente em alguns seminários da campanha europeia ‘‘Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis’’ prevista para os anos 2018/2019 cujo tema é ‘‘Gerir as Substâncias Perigosas’’. Em todos eles houve uma sensibilização e consciencialização para a prevenção dos riscos associados a substâncias perigosas como as cancerígenas, uma vez que muitos trabalhadores se encontram diariamente expostos às mesmas sem saber, o que pode gerar um impacto negativo nas suas vidas pois são uma das principais causas de doenças profissionais. Foram apresentadas possíveis soluções, desde a colaboração dos trabalhadores na identificação dos rótulos de cada produto utilizado à eliminação ou substituição de substâncias perigosas existentes no local de trabalho. Para além de todas as

⁷² O NAPO é uma personagem de animação que interpreta a forma de agir e reagir de trabalhadores de vários setores de atividade.

apresentações ricas em informação, os debates realizados no final de cada seminário revelaram-se úteis uma vez que permitiram o público fazer perguntas e esclarecer dúvidas ou equívocos frequentes.

Ainda no âmbito da campanha existe o ‘‘Prémio Boas Práticas’’ onde colaborei na avaliação das empresas concorrentes. Após uma análise detalhada da candidatura, o Prémio é atribuído à empresa que se considera ser mais inovadora e capaz de gerir os riscos que as substâncias perigosas existentes no local de trabalho representam. Depois de apurada a empresa vencedora a nível nacional, esta é convidada a participar numa competição pan-europeia.

4. Acidentes de trabalho: Avaliação dos riscos

Todos os locais de trabalho possuem uma quantidade considerável de perigos, ainda que muitas vezes não haja uma percepção clara sobre eles por parte dos trabalhadores, chefes, o público, etc. Qualquer pessoa neste papel, se depara frequentemente ou já deparou com pisos escorregadios; locais onde não existem primeiros socorros; exposição a químicos; variações de temperatura extremas; entre outros. Mas, aqueles dos quais não existe percepção, por não serem visíveis ou por não estarem identificados, podem facilmente converter-se em riscos.

A avaliação de riscos corresponde, portanto, ao “processo identificação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, decorrentes de situações em que o perigo pode ocorrer”⁷³. Através desta, verifica-se se é ou não possível eliminar riscos; identificar aquilo que poderá ser mais propenso para lesões ou danos; e identificar as medidas de prevenção existentes e/ou quais deveriam existir, de forma a controlar os riscos.

Todos os anos, centenas de trabalhadores entram de baixa por motivos diretamente ligados ao trabalho quer seja stress, lesões musculoesqueléticas, sobrecarga de trabalho, etc. Isto torna-se um fator negativo tanto para a entidade empregadora como para o trabalhador. Este último devido ao custo humano e o primeiro porque os acidentes de trabalho e as doenças profissionais prejudicam a produtividade da empresa e consomem recursos dos sistemas de saúde.

Fazer uma avaliação de riscos torna-se assim importante porque permite estabelecer uma boa base para uma melhor gestão da SST, tornando-se ainda essencial no combate à sinistralidade laboral e às doenças profissionais. Portanto, a avaliação beneficia tanto os trabalhadores como as empresas.

Esta avaliação pode ser realizada de formas distintas tendo em conta as circunstâncias e a complexidade dos riscos. Ainda assim, a UE-OSHA defende que a sua elaboração pode ser feita, na grande maioria das empresas, através de cinco etapas nomeadamente:

- A identificação dos perigos e das pessoas em risco: para tal, torna-se importante informar-se junto dos trabalhadores sobre problemas que tenham ocorrido; fazer uma

⁷³ Inspeção Geral das Atividades em Saúde (2018), p. 9.

análise das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho ocorridos na empresa; observar o local e trabalho e fazer uma análise de tudo que possa provocar danos.

De modo a facilitar a gestão dos riscos, importa verificar a que tipos de perigos os grupos de pessoas podem estar expostas uma vez que, não só os trabalhadores podem correr um risco como também o público e os contratantes.

- Avaliar e priorizar os riscos, consoante cada perigo. Sendo assim, é essencial ter em consideração a hipótese de um perigo poder originar um dano; a probabilidade de o dano ser grave; o número de trabalhadores que se encontram expostos ao risco bem como a regularidade com que se encontram expostos ao mesmo

Fazer este tipo de avaliação tendo por base uma apreciação inicial, pode ser fundamental para identificar riscos menos relevantes.

- Definição de medidas preventivas: esta é a fase em que é necessário identificar se é ou não possível evitar o risco e se, no caso de não ser, tentar perceber de que maneira se pode controlar o risco de modo a não prejudicar quem se encontra exposto ao mesmo.

- Adoção de medidas: é a fase em que é importante inserir os trabalhadores e os seus representantes para que, em conjunto, consigam aplicar as medidas de prevenção e proteção. Para que tal seja efetuado com sucesso importa organizar um plano que descreva que medidas aplicar; quem irá desempenhar que função e quando; e o momento em que a aplicação deve estar concluída.

- Acompanhamento e revisão: etapa que implica que haja regularmente um controlo da eficácia das medidas adotadas, mas também a identificação de novos problemas. Este controlo deve efetuado de uma forma regular tendo em conta a natureza dos riscos.

Deste modo, as empresas que implementam boas condições de trabalho, veem um retorno no investimento da SST. Ou seja, ‘a implementação de melhores condições de trabalho não deve ser encarada como um fator propiciador de um acréscimo de custos, com incidência eventualmente negativa na competitividade mas, pelo contrário, como um

investimento na produtividade, na qualidade e no clima laboral da empresa, com redução de encargos a vários níveis”⁷⁴.

O retorno do investimento feito na SST verifica-se através de benefícios tais como melhores resultados devido a uma melhor produtividade; diminuição dos custos devido a paragens e perdas de produção; aumento da qualidade dos produtos ou serviços; redução do absentismo e conseqüentemente diminuição dos custos com o pessoal bem como das paragens no ciclo de produção; redução dos custos inerentes aos sistemas de saúde; diminuição dos custos com os dias de trabalho perdidos.



Fig. 3: Vantagens para as empresas de uma boa SST.

Fonte: EU-OSHA 2008.

Além disso, transmite confiança aos trabalhadores levando-os a permanecer na vida ativa por um período maior; fortalece o compromisso entre o trabalhador e a empresa; a mão-de-obra torna-se mais saudável e competente; demonstra a responsabilidade da empresa e ajuda a proteger o valor da marca e a imagem de marca.

⁷⁴ Freitas, Luís Conceição (2016), p. 168.

5. Princípios gerais da prevenção

Os benefícios de uma implementação de SST adequada, estão associados a uma boa prevenção dos riscos. Se assim for, a prevenção torna-se mais eficaz e menos onerosa.

As obrigações gerais do empregador encontram-se regulamentadas no artigo n.º 15 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. Nele, está definido que as condições de segurança e de saúde dos trabalhadores devem ser asseguradas em todos os aspetos pelo empregador e que este “deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:

a) Identificação dos riscos previsíveis em todas as actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na concepção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na selecção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;

b) Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adoptar as medidas adequadas de protecção;

c) Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de protecção;

d) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;

e) Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;

f) Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;

g) Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

h) Priorização das medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

i) Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à actividade desenvolvida pelo trabalhador.’’⁷⁵.

Estes princípios funcionam como um conjunto de orientações pelas quais as entidades empregadoras devem nortear as suas atividades de modo a que as condições de SST sejam asseguradas.

⁷⁵ Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, artigo 15.º, n.º 2.

6. O retorno pós-acidente

Aquando do regresso ao trabalho, após um acidente ocorrido em contexto laboral, os sinistrados deparam-se com realidades distintas e diversos obstáculos. Um acidente de trabalho constitui um *turning point* para qualquer sinistrado independentemente da idade ou do percurso profissional. Ainda que a legislação existente⁷⁶ garanta que o trabalhador sinistrado pode regressar à vida ativa, a realidade pode, por vezes, ser diferente.

O regresso ao trabalho pode significar um novo começo ou uma mudança drástica. Isto pode traduzir-se numa alteração do posto de trabalho, no despedimento, na mudança das funções a desempenhar ou na reorientação profissional. Ainda assim, os *turning points* não significam apenas que o acidente de trabalho teve um impacto de longa duração. Alguns desses acontecimentos ‘possuem efeitos mais limitados no tempo, e podem não causar alterações significativas nas trajetórias de vida no momento da sua ocorrência’⁷⁷ ou seja, o acidente de trabalho em que não há qualquer tipo de reorientação profissional ou alteração no trabalho e em que não foi atribuída incapacidade para trabalhar.

Estudos atuais⁷⁸ demonstram que quando o trabalhador sinistrado volta para a mesma função anteriormente desempenhada sem uma prévia análise e um planeamento estruturado, pode estar perante um obstáculo.

A existência de um processo reintegração é muito importante para que se proceda a um ajuste do posto de trabalho, uma vez que a atividade a realizar pode não ser compatível com o acidente/lesão, fazendo com que o trabalhador sinta necessidade em se adaptar às funções que antes desempenhava sem manifestar qualquer tipo de incomodo⁷⁹ por várias razões nomeadamente: o sentimento de culpa por ter sofrido o acidente e ter um cenário de trabalho mais desfavorável; diminuição da possibilidade de aprender coisas novas e progredir; o receio do julgamento por parte dos colegas sendo que ‘em alguns casos, é desvalorizada a capacidade de retomar o trabalho anterior, porque mantidos os

⁷⁶ Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro que ‘Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro’.

⁷⁷ Pereira, C., Santos, M., & Cunha, L. (2018), p. 52.

⁷⁸ como por exemplo o ‘‘Regresso ao trabalho após acidente: superar obstáculos’’ da Associação Nacional de Deficientes Sinistrados no Trabalho.

⁷⁹ como por exemplo, dores que persistem no tempo.

mesmos padrões de avaliação do desempenho, o que justifica a atribuição de funções percebidas como configuradoras de uma despromoção” passando a desempenhar tarefas diferenciadas como reciclagem ou limpezas.

A reintegração deve também ser coletiva uma vez que a receptividade dos colegas pode determinar a dimensão deste obstáculo. Por um lado, os colegas podem ver um entrave sob o ponto de vista de que a carga de trabalho da equipa pode aumentar devido a fatores como a interrupção do seu trabalho para auxiliar o trabalhador sinistrado podendo atrasar o seu próprio trabalho. Por outro lado, quem volta ao contexto de trabalho após um período difícil sente que é um incómodo para a equipa por não poder desempenhar determinado tipo de tarefas. Uma vez que o trabalhador foi declarado apto, pelas entidades competentes, para exercer aquelas funções, vai ser sempre alvo de comparação pelas chefias, entre os seus colegas. Todos estes fatores podem, mais tarde, levar ao aparecimento de problemas adicionais do foro psicológico e, conseqüentemente, o adoecimento.

Após o acidente, o empregador tem a obrigação de comunicar a ocorrência à seguradora, transferindo-lhe desta forma, a responsabilidade. Ainda assim, no caso desta comunicação não se realizar, a entidade empregadora deve transmitir a ocorrência ao Tribunal do Trabalho.

Ao abrigo da responsabilidade da seguradora, “o sinistrado poderá receber a indicação de que deve regressar ao trabalho, com alta com ou sem desvalorização decorrente de uma incapacidade temporária, e, no caso duma cura clínica a 100%, sem qualquer tipo de incapacidade ..., não é obrigatória a participação ao Tribunal do Trabalho por parte da seguradora”⁸⁰. No entanto, se o trabalhador for identificado com incapacidade permanente a seguradora deve, obrigatoriamente, comunicar ao Tribunal do Trabalho.

O processo em tribunal, dirigido pelo Ministério Público (MP, doravante), inicia-se com uma fase conciliatória que se baseia na participação do acidente e tem como objetivo uma resolução amigável tendo por base elementos presentes no processo como, por exemplo, exames médicos. Para além do sinistrado, são chamadas a esta fase de conciliação os seus beneficiários legais e as seguradoras e entidade patronal.

⁸⁰ Rodrigues, V. (2018), p. 17.

Se a participação for “ feita por uma entidade seguradora, deve ser acompanhada de toda a documentação clínica e nosológica disponível, de cópia da apólice e seus adicionais em vigor, bem como da folha de salários do mês anterior ao do acidente, nota discriminativa das incapacidades e internamentos e cópia dos documentos comprovativos das indenizações pagas desde o acidente”⁸¹.

Após o exame médico inicial, o grau de incapacidade identificado for classificado como provisório ou temporário, também o acordo terá uma validade provisória ou temporária. Se um posterior exame determinar incapacidade permanente sem desvalorização ou se o trabalhador for considerado curado sem desvalorização, dá-se uma nova tentativa de conciliação⁸². O processo termina se o acordo se realizar e for homologado pelo juiz.

Caso o acordo não se realize, inicia-se a fase contenciosa. Nesta fase, é possível que seja necessário convocar a Junta Médica se, por exemplo, não existir um consenso no acordo devido à incapacidade do trabalhador para desempenhar funções. A fase contenciosa termina com a decisão do juiz perante os fundamentos apresentados pelas partes.

⁸¹ Lei n.º 480/99, de 09 de novembro, artigo 99.º, n.º 2.

⁸² Lei n.º 480/99, de 09 de novembro, artigo 110.º.

7. A intervenção da ACT: Campanha Ibérica - Prevenção de Acidentes de Trabalho

A campanha ibérica é uma campanha conjunta desenvolvida pela ACT e pela Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS, doravante), com foco na prevenção dos acidentes de trabalho e com o principal objetivo de diminuir a sinistralidade laboral nos dois países.

Alcançarem o seu propósito passa por impulsionar a diminuição do considerável índice de sinistralidade laboral verificado; incentivar a implementação de uma ‘cultura de prevenção’ no local de trabalho e de sistemas de gestão de SST eficientes; consciencializar todos os elementos do mundo laboral para o n.º de mortes ou ferimentos graves no trabalho; dar cumprimento ao objetivo estratégico do Governo de reduzir em 30% o n.º de mortes em contexto laboral.

Outros objetivos desta campanha conjunta consistem em conceder às empresas e aos trabalhadores melhores informações sobre os riscos profissionais; incentivar e disponibilizar métodos de recolha de dados para tratamento de informação particularmente para as micro, pequenas e médias empresas bem como a realização de inquéritos de acidentes de trabalho; envolver trabalhadores e respetivos representante na análise de acidentes de trabalho; transmitir boas práticas e promover a formação para a prevenção dos riscos profissionais; divulgar técnicas para calcular os custos dos acidentes de trabalho.

De forma a colocar estes objetivos em prática, as duas entidades focam-se em eixos de intervenção essenciais que passam pela divulgação de informação, sensibilização e formação através da disseminação da campanha bem como da identificação dos grupos alvo; a divulgação de boas práticas; e a atuação conjunta em visitas inspetivas.

A Campanha Ibérica teve início em 2016 e tem vindo a realiza-se todos os anos.

7.1. Experiência pessoal

No âmbito da Campanha Ibérica foram realizados vários eventos. Entre estes, workshops; ações/sessões de sensibilização; reuniões; seminários/fóruns; visitas de sensibilização; feiras/exposições; visitas inspetivas; sessões de esclarecimento; entre outros.

Nestes eventos, os setores de atividade mais representados foram o da educação/ensino profissional; transportes rodoviários; construção civil; pesca, agricultura e floresta; indústria; comércio e serviços; associações, sindicatos e federações; e administração central e local.

Na sessão de encerramento da campanha, que se realizou no dia 22 de novembro de 2019, foram apresentados os dados relativos aos resultados desses eventos, nomeadamente o n.º de eventos realizados por centro local e unidade local; o n.º de participantes por setor de atividade; quais os setores de atividade mais representados por cada evento; e o n.º de participantes por evento.

A minha intervenção nesta campanha passou por reunir todas estas informações enviadas por cada centro local e unidade local. Realizei a análise e tratamento de dados para serem posteriormente apresentados na sessão de encerramento para demonstrar a aderência e o interesse dos vários setores de atividade e instituições pela prevenção da sinistralidade laboral. Na sessão debateram-se vários temas relacionados com a prevenção dos acidentes de trabalho, lesões músculo-esqueléticas profissionais e boas práticas.

Ao longo das várias sessões realizadas durante o ano, são distribuídos vários folhetos informativos⁸³, que identificam um tipo de acidente de trabalho consoante o tema em debate na sessão.

⁸³ exemplo, frente e verso de um dos folhetos, disponível nos anexos.

Conclusão

O percurso de um trabalhador após o acidente de trabalho preenche-se de dificuldades.

Num aspecto mais interventivo, são realizados muitos eventos por todas as regiões do país no sentido de informar as entidades patronais e os seus trabalhadores sobre a forma como devem atuar no sentido da prevenção e debatendo temáticas importantes para o dia a dia laboral dos mesmos. Ainda assim, creio que seria útil desenvolver também uma atuação mais próxima dos trabalhadores sinistrados numa vertente mais psicológica e não tanto pedagógica, de modo a conseguir entender quais as suas preocupações e maiores dificuldades, ou seja, dar voz a estas pessoas nos debates e outras sessões realizadas, em que estão muitas vezes presentes entidades capazes de prestar auxílio, para que exista um real contacto e uma verdadeira percepção das suas vidas pós-acidente, uma vez que, frequentemente, o trabalhador não se encontra apto para desempenhar as funções que se encontra a realizar. De acrescentar a relevância de um esforço coletivo não só entre colegas, mas também por parte da entidade empregadora, e delinear estratégias e criar condições para que o processo de reintegração do trabalhador se proceda com a maior eficácia.

Referências bibliográficas

Acordo sobre as Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade (2001). Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Documents/acordoSHST_2001.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Documents/acordoSHST_2001.pdf)

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2019a). Bons níveis de SST são um bom negócio. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/good-osh-is-good-for-business>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2019b). Liderança e participação dos trabalhadores. Disponível em: <https://onedrive.live.com/Edit.aspx?resid=CF33C3B934621E0B!462&wdPid=49fbef72>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2019c). Diretiva-quadro relativa à SST. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2019d). Pontos Focais Nacionais. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/about-eu-osha/national-focal-points>

Autoridade para as Condições do Trabalho (2015). A Autoridade para as Condições do Trabalho e os inquéritos de acidente de trabalho e doença profissional. ACT. Lisboa.

Autoridade para as Condições do Trabalho (2016). Campanha Ibérica de Prevenção de Acidentes de Trabalho: Conhecer Melhor para Prevenir Melhor. 20 Slides. Disponível em: <http://www.atp.pt/fotos/editor2/2017/ApresentacaoCIPATLuisa%201.pdf>

Autoridade para as Condições do Trabalho (2019a). Evolução Histórica. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Paginas/default.aspx)

Autoridade para as Condições do Trabalho (2019b). Missão e Atribuições. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/Missao/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/Missao/Paginas/default.aspx)

Comissão do Livro Branco dos Serviços de Prevenção (2001). Livro Branco dos Serviços de Prevenção. IDICT, 2ª Edição. Lisboa.

Constituição da República Portuguesa. *Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10*. Presidência da República. Lisboa.

Decreto-Lei de 16 de março, de 1893. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/centenario/Documents/1893%20-%20DECRETO%20REGULAMENTO%20TRABALHO%20MULHERES%20MENORE%20E%20INSPECAO%20INDUSTRIAS.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/centenario/Documents/1893%20-%20DECRETO%20REGULAMENTO%20TRABALHO%20MULHERES%20MENORE%20E%20INSPECAO%20INDUSTRIAS.pdf)

Decreto-Lei n.º 41821/58, de 11 de agosto. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?ficha=101&artigo_id=&nid=1768&pagina=2&tabela=leis&nversao=&so_miolo=

Decreto-Lei n.º 47.511, de janeiro de 1967. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Documents/decreto_lei47511.67.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Documents/decreto_lei47511.67.pdf)

Decreto-Lei n.º 47.512, de janeiro de 1967. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Documents/decreto_lei47512.67.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Documents/decreto_lei47512.67.pdf)

Decreto-Lei n.º 434/73, de 25 de agosto. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Documents/Decreto434.73.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Documents/Decreto434.73.pdf)

Decreto-Lei n.º 47/78, de 21 de março. *Diário da República n.º 67/1978, 1º Suplemento, Série I de 1978-03-21*. Ministério do Trabalho. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro. *Diário da República n.º 262/1991, Série I-A de 1991-11-14*. Ministério do Emprego e da Segurança Social. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 219/93, de 16 de junho. *Diário da República n.º 139/1993, Série I-A de 1993-06-16*. Ministério do Emprego e da Segurança Social. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de fevereiro. *Diário da República n.º 26/1994, Série I-A de 1994-02-01*. Ministério do Emprego e da Segurança Social. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 480/99, de 09 de novembro. *Diário da República n.º 261/1999, Série I-A de 1999-11-09*. Ministério da Justiça. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 102/2000, de 02 de junho. *Diário da República n.º 128/2000, Série I-A de 2000-06-02*. Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 109/2000, de 30 de junho. *Diário da República n.º 149/2000, Série I-A de 2000-06-30*. Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 171/2004, de 17 de julho. *Diário da República n.º 167/2004, Série I-A de 2004-07-17*. Ministério da Segurança Social e do Trabalho. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 326-B/2007, de 28 de setembro. *Diário da República n.º 188/2007, 1º Suplemento, Série I de 2007-09-28*. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Lisboa.

Decreto-Lei 7/2009, de 12 de fevereiro. *Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12*. Assembleia da República. Lisboa.

Decreto-Lei 102/2009, de 10 de setembro. *Diário da República n.º 176/2009, Série I de 2009-09-10*. Assembleia da República. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto. *Diário da República n.º 166/2012, Série I de 2012-08-28*. Assembleia da República. Lisboa.

Decreto-Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho. *Diário da República n.º 147/2012, Série I de 2012-07-31*. Ministério da Economia e do Emprego. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 44.307, de 27 de abril. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Documents/decreto_lei44307.62.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Documents/decreto_lei44307.62.pdf)

Diretiva-Quadro 89/391/CEE, de 12 de junho. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=PT>

Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2008-2012 (2008). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/policy/wcms_310810.pdf

Freitas, Luís Conceição e Cordeiro, Telma Costa (2013). Segurança e Saúde no Trabalho: guia para micro, pequenas e médias empresas. ACT. Lisboa.

Freitas, Luís Conceição (2016). Manual de Segurança e Saúde do Trabalho. Edições Sílabo, Lda, 3ª Edição. Lisboa.

Inspeção Geral das Atividades em Saúde (2018). Manual de Segurança e Saúde no Trabalho. Disponível em: http://www.igas.min-saude.pt/wp-content/uploads/2017/04/Manual_Seguranca_e_saude_no_trabalho.pdf

Jaccard, Pierre (s.d). História Social do Trabalho: Das origens até aos nossos dias. Círculo de Leitores. Lisboa.

Lei n.º 83, de 24 de julho. *Diário do Governo n.º 171/1913, Série I de 1913-07-24*. Ministério do Fomento – Secretaria Geral. Lisboa.

Lei n.º 2127, de 03 de agosto. *Diário do Governo n.º 172/1965, Série I de 1965-08-03*. Presidência da República. Lisboa.

Lei n.º 100/97, de 13 de setembro. *Diário da República n.º 212/1997, Série I-A de 1997-09-13*. Assembleia de República. Lisboa.

Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro. *Diário da República n.º 172/2009, Série I de 2009-09-04*. Assembleia da República. Lisboa.

Organização Internacional do Trabalho (2013). Resolução sobre as estatísticas das lesões profissionais devidas a acidentes de trabalho: 16ª conferência internacional de estatísticos do trabalho. ACT. Lisboa.

Pereira, C., Santos, M., & Cunha, L. (2018). Percursos de regresso ao trabalho após acidente: confronto com novos obstáculos. *Laboreal*, 14(1), 49-58.

Portaria n.º 53/71, de 03 de fevereiro. *Diário do Governo n.º 28/1971, Série I de 1971-02-03*. Ministérios da Economia, das Corporações e Previdência Social e da Saúde e Assistência. Lisboa.

Portaria n.º 19.533, de 30 de novembro. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Documents/portaria19533.62.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Documents/portaria19533.62.pdf)

Portaria n.º 1294-D/2007, de 28 de setembro. *Diário da República n.º 188/2007, 1.º Suplemento, Série I de 2007-09-28*. Ministérios das Finanças e da Administração Pública e do Trabalho e da Solidariedade Social. Lisboa.

Regulamento (CE) n.º 2062/94 do Conselho, de 18 de julho. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994R2062&from=EN>

Resolução n.º 204/82, de 16 de novembro. *Diário da República n.º 265/1982, Série I de 1982-11-16*. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 105/2004, de julho de 2004. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/507420/details/maximized>

Resolução do Conselho de Ministros n.º 58/2008, de 1 de abril. *Diário da República n.º 64/2008, Série I de 2008-04-01*. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa.

Rodrigues, V. (2018). Os sinistrados no trabalho e o direito à reparação: percursos pós-sinistro de contacto com as instituições. *Laboreal*, 14(1), 13-24.

Anexos

CAMPAÑA REDUCA
**Prevenición
de accidentes
de trabajo**



CAMPAÑA REDUCA
**Prevenção
de acidentes
de trabalho**

ESMAGAMENTO: POR REVIRAMENTO/ CAPOTAMENTO DE EMPILHADOR

ACIDENTE DE TRABALHO TIPO

ESMAGAMENTO POR REVIRAMENTO/ CAPOTAMENTO DE EMPILHADOR, PORQUÊ?

Um empilhador é um equipamento de trabalho de movimentação e de elevação de cargas, que se desloca no solo, possui tração motorizada, sendo utilizado para levantar, baixar, transportar e empurrar cargas.

A utilização de empilhadores expõe o operador a um conjunto de riscos profissionais, nomeadamente o risco de esmagamento por reviramento/capotamento, que pode levar à sua morte.

A utilização do empilhador é transversal a muitos setores de atividade, nomeadamente, no setor da indústria, comércio e serviços, entre outros.



“O reviramento/capotamento de empilhador” deve-se à perda de estabilidade resultante de múltiplos fatores, tais como: cedência do solo devida à elevada carga transmitida pelo equipamento, utilização em terreno com inclinação superior ao limite máximo permitido pelo fabricante, deslocação com a carga em posição elevada, desrespeito da capacidade de elevação definida no diagrama de cargas, ou ainda por movimentos bruscos com o empilhador.

PLANIFICAÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE

A planificação da segurança e inerente avaliação de riscos nos locais de trabalho onde são utilizados os empilhadores deve considerar especificamente as medidas de prevenção a observar, tendo em conta os múltiplos fatores de risco.

O empregador deve assegurar o conhecimento, por todos os trabalhadores, dos riscos associados à utilização do empilhador bem como das medidas previstas para a sua prevenção.

Os procedimentos de segurança devem ser definidos de acordo com as características do empilhador (e.g. diagrama de cargas) e da carga a movimentar (e.g. peso, volume, centro de gravidade).

DESCRIÇÃO DO ACIDENTE DE TRABALHO MORTAL – ESMAGAMENTO POR REVIRAMENTO/CAPOTAMENTO DE EMPILHADOR

- O operador conduzia um empilhador de garfos na movimentação de tremonha com material para descarregar num depósito.
- Na operação elevou a tremonha a cerca de 4 metros do solo para proceder à descarga do material, finda a qual recuou em curva mantendo a tremonha elevada.
- Durante a manobra o empilhador perdeu a estabilidade, inclinou-se longitudinalmente e o operador saltou do posto de condução.
- O empilhador revirou/capotou lateralmente tendo ocorrido o esmagamento do operador pela estrutura de proteção.



REPÚBLICA
PORTUGUESA



ACT



100
ANOS



MINISTÉRIO DO TRABALHO
E SEGURANÇA SOCIAL



ITSP
INSTITUTO DE SEGURANÇA E SAÚDE
NO TRABALHO

NO PROCESSO DE INQUÉRITO DE ACIDENTE MORTAL VERIFICOU-SE QUE:

- O empilhador utilizado tinha marcação CE e Certificado de Conformidade com a Diretiva Máquinas.
- O operador tinha formação para condução de máquinas e equipamentos (duração de 4 horas).
- As instruções de trabalho entregues ao operador contemplavam procedimentos de segurança na condução de empilhadores.
- Os procedimentos de segurança previam o transporte da carga com elevação em relação ao solo de 20-30 cm. Em caso de necessidade de movimentar com a carga elevada a operação deve ser executada com a máxima precaução, baixando-a logo que possível.
- Apesar da obrigatoriedade da utilização de cinto de segurança era habitual não ser utilizado, não sendo este comportamento corrigido pela empresa.
- Em caso de reviramento/capotamento do empilhador o operador deve seguir a recomendação para situação de emergência, nomeadamente, agarrar-se com firmeza ao volante, mantendo todo o corpo no interior da cabine.

CAUSAS DO ACIDENTE

- Condução inadequada do empilhador com a carga elevada.
- Recuo brusco do empilhador durante a manobra de marcha atrás.

- Ausência de utilização de cinto de segurança ou de um sistema de retenção.

- Formação do operador insuficiente.

- Deficiente supervisão do cumprimento das instruções de segurança.

MEDIDAS DE PREVENÇÃO

- Empilhador equipado com estruturas de proteção do operador contra o reviramento/capotamento e a queda de objetos, e com sinalização luminosa e sonora.

- Existência e utilização pelo operador de cinto de segurança/dispositivo de retenção.

- Formação habilitante para a operação com o empilhador (formação do Catálogo Nacional de Qualificações, duração de 25 a 50 h).

- Informação sobre os riscos associados às demais tarefas desenvolvidas, nomeadamente, as disponíveis no manual de instruções quanto à movimentação da máquina e às cargas a transportar (saber interpretar diagrama de cargas).

- Demarcação correta das vias de circulação que previnam choques e manobras que possam provocar risco de reviramento/capotamento.

- Utilização de vestuário de alta visibilidade.

Nota: Este folheto está associado ao filme "Esmagamento: por reviramento/ capotamento de empilhador", disponível no sítio da Campanha do portal da ACT.

PRINCIPAL LEGISLAÇÃO:

- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 71/2008, de 12 de fevereiro, na redação atual.
- Lei n.º 100/2009, de 10 de setembro com a redação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, na redação atual.
- Decreto-Lei n.º 103/2008, de 24 de junho, que estabelece as regras relativas à colocação no mercado e entrada em serviço das máquinas e respetivos acessórios.
- Decreto-Lei n.º 30/2005, de 25 de fevereiro, relativo às prescrições mínimas de segurança e saúde na utilização de equipamentos de trabalho.

Parceiros



Para mais informações, consulte:
www.act.gov.pt