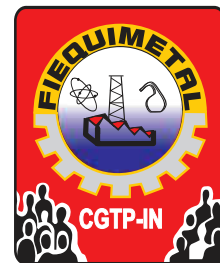


+Seguro!

Nº 5

Dezembro

2010



Revista da Fiequimetal/CGTP-IN sobre Segurança e Saúde no Trabalho

MAIS FORMAÇÃO!

MAIS PREVENÇÃO!

MELHORES CONDIÇÕES DE
TRABALHO!



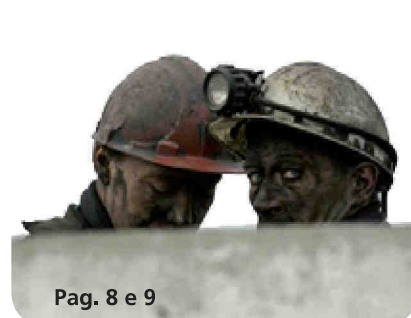
Pag. 4

Assédio Moral - A praga dos trabalhadores do Séc. XXI



Pag. 5

O Trabalhador Temporário e a Segurança e Saúde no Trabalho



Pag. 8 e 9

Ser Mineiro... não pode ser sinónimo de acidente de trabalho nem de doença profissional.

Sindicatos filiados na Fiequimetal

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo

Telef. 258 826 411 Fax: 258 826 455

Email: stimmdvc@sapo.pt

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte

Telefone: 225 198 601 / Fax: 225 198 603

Telemóvel: 96 323 23 17

Email: site-norte@site-norte.pt

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte

Telefone: 256 782 479 / Fax: 256 781 135

Telemóvel: 962 745 074

Email: sitecn@netvisao.pt

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Reg. Autónomas

Telefone: 218 818 536/7 / Fax: 218 818 584

Email: sitecsra@mail.sitepac.pt

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul

Telefone: 265 534 391 / Fax: 265 534 704

Telef.: 91 776 49 00

Email: geral@site-sul.pt

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira

Telef. e Fax: 291 224 860

Email: metalurgicos.madeira@fiequimetal.pt

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas

Telef: 218 161 590 Fax: 218 161 639

Email: siesi@siesi.pt Site: www.siesi.pt

Sindicato do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Região Autónoma da Madeira

Telef. e Fax: 291 211 454

Email: steem_sindicato@yahoo.com Site: www.steem.pt

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira

Telef.: 218818561 Fax: 218 818 555

Email: stim.ajt@sapo.pt

Editorial

A forma como é organizado o trabalho, o ambiente e as condições em que ele é prestado, a falta de uma cultura de prevenção, a falta de formação prestada pelas empresas aos trabalhadores e vínculos laborais precários, são os principais factores responsáveis pela sinistralidade laboral e para a contracção de doenças profissionais !

Nos últimos tempos, temos assistido a um número elevado de acidentes de trabalho graves e mortais nos sectores de actividades representados pelos nossos sindicatos.

Como forma de reduzir custos, as empresas optam pelo incumprimento das normas de segurança, reduzindo ou até mesmo, eliminando as normas de prevenção e contratando (desmesuradamente) trabalhadores precários, com baixos salários e sem formação.

Poupa-se hoje... mas no futuro gasta-se muito mais... e com custos altíssimos e irremediáveis para a saúde dos trabalhadores, das empresas e do país. O caminho não pode ser este. Mas sim, o do investimento no sistema de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, uma melhor organização do trabalho e das condições em que este é prestado, uma melhor conciliação do trabalho com a vida pessoal, melhor e mais formação dos trabalhadores.

Ao nível das empresas, a melhoria da prevenção dos riscos e na protecção da segurança e saúde dos trabalhadores tem que ser uma realidade.

Encontrar soluções para acabar com este flagelo, é uma batalha em que a Fiequimetal e os seus sindicatos estão empenhados. E cujos trabalhadores e os seus representantes eleitos para a área de SST têm um papel fundamental.

Teremos sempre uma posição activa na luta pela defesa e promoção da Segurança e Saúde dos Trabalhadores nos locais de trabalho.

Com a publicação de mais um número da revista "**+Seguro!**" a Fiequimetal espera contribuir para o trabalho de sensibilização e de formação dos seus representantes na área da SST, na medida em que uma intervenção mais qualificada, terá melhores resultados na acção desenvolvida.



Helder Pires
Fiequimetal

Se tens notícias sobre a tua empresa que gostarias de ver publicada na revista **+Seguro!** envia através de mensagem de correio electrónico para: shst@fiequimetal.pt



Edição do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho da Fiequimetal - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas – CGTP-IN

Av. Duque de Ávila, 193-7.º - 1050-082 LISBOA ❖ Telefone: 213 574 977 ❖ Fax: 213 570 446

shst@fiequimetal.pt ❖ www.fiequimetal.pt

Impressão: Tipografia Belgráfica ❖ Rua da Corça, Quinta de S. Pedro – 2860-051 Alhos Vedros

Depósito legal N.º 288990/09 ❖ Tiragem: 5000 exemplares

DIAGNOSTICAR, ORGANIZAR, INTERVIR !

A acção sindical tem várias dimensões na sua concretização - identificar, diagnosticar os problemas e organizar para ser mais eficaz na intervenção prática.

Acontece que observando estes aspectos decisivos na estruturação da actividade não podemos deixar de ter presente, o contexto sócio-laboral e político, no meio em que intervimos.

É tendo presente tal realidade, que a Fiequimetal decidiu no seu último congresso que a Segurança e Saúde no Trabalho deve ser tratada de forma integrada no conjunto da acção sindical, desde o local de trabalho até ao plano institucional.

Esta constatação, assenta no facto das condições de prestação do trabalho estarem intrinsecamente relacionadas com os custos do factor trabalho, isto é, para as entidades patronais as condições de trabalho não são encaradas de forma estratégica enquanto elemento indispensável para o aumento da produtividade tendo como aspecto nuclear o indivíduo/trabalhador, mas como uma despesa e um desperdício de recursos, daí a tentativa patronal de aumentar os horários, os ritmos de trabalho, atacando por essa via também o conjunto da retribuição.

Também por isso, em matéria de condições de prestação do trabalho os interesses são antagónicos entre trabalhadores e entidades patronais, enquanto para os trabalhadores as boas condições de trabalho comportam a valorização profissional, com salários que reflectam a riqueza produzida, o respeito pelos direitos e a estabilidade dos seus vínculos, o patronato tem uma visão e em muitos casos uma pratica exactamente contrária, porque no fim da linha está sempre o objectivo de mais e mais lucro.

No entanto e apesar do complexo momento em que desenvolvemos a acção sindical é importante registar os progressos que os Sindicatos da Fiequimetal fizeram na compreensão de que a acção reivindicativa e a organização sindical devem ter como um dos eixos centrais a Segurança e Saúde no Trabalho.

Fizeram-se enormes progressos em pouco mais de uma década, as acções, manifestações, protestos, seminários, onde os sindicatos da Fiequimetal foram pioneiros em matéria de abordagem e tratamento de graves problemas de saúde pública, no caso as doenças profissionais e acidentes de trabalho contribuíram para colocar na ordem do dia e de forma transversal no mercado de trabalho os aspectos relacionados com as condições de trabalho.

Este patamar qualificado da intervenção sindical dos Sindicatos da Fiequimetal só tem sido possível com a dedicação militante e generosa de centenas de dirigentes, delegados sindicais e representantes para a área da S.S.T. e com a indispensável e corajosa luta dos trabalhadores.

É pois a intervenção no concreto, na resolução dos problemas dos trabalhadores, exigindo mais prevenção e melhor reparação dos danos, que tem contribuído para obrigar o patronato a fazer mudanças positivas ainda que insuficientes. Tal intervenção organizada tem igualmente contribuído para o aumento da eleição de representantes em listas apresentadas pelos nossos Sindicatos e para investir na formação para melhor agir.

Estamos no bom caminho!

Rogério Silva
Membro do Secretariado da
Fiequimetal



ASSÉDIO MORAL

A PRAGA DOS TRABALHADORES DO SÉC. XXI

Helena Neves

Enfermeira, Licenciada em Psicologia Social

Face a um contexto socioeconómico marcado pela globalização dos mercados, constantes fusões e reorganizações dos locais de trabalho, pela rápida evolução tecnológica, competitividade, flexibilidade e insegurança no emprego, tem-se assistido à emergência de novos riscos laborais de natureza psicossocial, nomeadamente o Assédio Moral no local de trabalho.

Submetida às políticas de gestão, a organização do trabalho impõe novos riscos que são responsáveis por distúrbios mentais e psíquicos, explicitados na pressão e opressão para produzir e ultrapassar as metas pré-determinadas. Essa opressão traduz-se no tempo exíguo para concluir um projecto; no ritmo intenso e em jornadas prolongadas, fazer mais com menos pessoas e em ambiente de alguma competitividade, o que proporciona condições propícias à prática de diferentes formas de assédio, sobretudo nos trabalhadores com menos anos de experiência ou não sindicalizados, pois estão menos conscientes dos seus direitos.

Pode manifestar-se como “assédio vertical descendente” quando realizado por um superior hierárquico, como “assédio horizontal” por colegas ou “assédio ascendente” por um subordinado.

Uma pessoa vítima de *mobbing* poderá sofrer consequências avassaladoras, nomeadamente, a nível psicológico (ansiedade, medo, sentimento de ameaça, dificuldade na concentração, etc.), a nível físico (dores e transtornos funcionais/orgânicos) e a nível social (maior susceptibilidade e hipersensibilidade à crítica, com atitudes de desconfiança e com condutas de isolamento, evitamento, retracção e agressividade ou hostilidade).

A saúde social do indivíduo encontra-se profundamente afectada, uma vez que este problema pode destroçar as interações que tem com outras pessoas e interferir na vida normal e produtiva do indivíduo. As relações afectivas, aos poucos, vão se deteriorando, predominando o “salve-se quem puder”.

Muitos de nós não temos a noção da dimensão do problema porque, ou nunca passámos por situações humilhantes e constrangedoras no nosso local de trabalho ou porque já passámos mas não sabemos que se trata de condutas hostis e humilhantes muito sofisticadas, sub-reptícias com uma intenção clara e predefinida de alguém, que quer destruir o próximo.

O assédio moral caracteriza “uma doença organizacional que degrada as condições de trabalho, a saúde mental dos indivíduos e as relações sociais no trabalho”. Trata-se de um “problema organizacional que tem uma amplitude importante nas organizações contemporâneas”.

A prevenção deveria atender a certas situações específicas do trabalho, nomeadamente, proporcionar um trabalho com baixo nível de stress, com suficiente autonomia, atender ao comportamento dos líderes (deveriam desenvolver habilidades para reconhecer conflitos e geri-los adequadamente, conhecer os sinais e sintomas do *mobbing*), assim como atender à posição social do indivíduo (desenvolvimento de regras claras, explícitas, escritas e públicas sobre a resolução de conflitos pessoais, que garantissem o direito à queixa e ao anonimato e que preveja sistemas de mediação e ou arbitragem).

Todos os trabalhadores têm o direito e o dever de denunciar situações de assédio moral nos seus locais de trabalho pois esta é a única maneira de chamar a atenção para este fenómeno tão nocivo para as classes trabalhadoras. O ideal seria que a par de outros países, a legislação portuguesa considerasse o assédio moral no local de trabalho como crime público.

O assédio moral é como um inimigo invisível que pouco se pune. Mas, tal estado de coisas pode ser mudado com consciência e solidariedade, caminho sugerido pela psiquiatra Hirigoyen.



“...o assédio moral consiste em actuações hostis frequentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa (a “vítima”). Tem origem num conflito que degenera. Uma forma particularmente grave de stress psicossocial.”

Heinz Leymann, psicólogo

“...qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”

Marie-France Hirigoyen, psiquiatra

O Trabalhador Temporário e a Segurança e Saúde no Trabalho

Nos últimos tempos têm-se repetido inúmeros acidentes graves (alguns deles mortais, como o da Lisnave, no passado mês de Outubro) envolvendo trabalhadores precários e, em especial, trabalhadores temporários. Embora as entidades patronais insistam em recorrer ao trabalho temporário, como forma de “contornar” a aplicação da lei e da contratação colectiva aplicáveis, num processo contínuo de degradação das condições de trabalho prestadas e estes trabalhadores já de si desprotegidos, a verdade é que, a lei em vigor, exige as mesmas condições de SST para o trabalhador, seja ele temporário ou permanente.

Tal sucede, desde logo, com o disposto nos artigos 185.º e 186.º do Código do Trabalho.

No art. 185.º n.º2, podemos ver que “Durante a cedência, o trabalhador está sujeito ao regime aplicável ao utilizador no que respeita ao modo...segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais”. Isto significa que, a empresa utilizadora é obrigada a garantir ao trabalhador temporário todas as condições de SST que garante aos demais trabalhadores do seu quadro.

Já no art. 186.º do Código do Trabalho, estão estabelecidas algumas obrigações específicas, nesta matéria, para o trabalhador temporário, a saber:

1. O trabalhador temporário beneficia do mesmo nível de protecção em matéria de SST que os demais trabalhadores do utilizador;
2. Antes da cedência, o utilizador deve informar a empresa de trabalho temporário, a respeito dos resultados da avaliação de riscos no posto de trabalho a que vai estar adstrito; as necessidades de qualificação específica no caso de actividades particularmente perigosas; as instruções e medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente, primeiros socorros, protecção e combate a incêndios, evacuação e quem as coloca em prática e o modo de acesso dos técnicos de SST e médicos do trabalho da empresa de trabalho temporário, acederem ao posto que o trabalhador vai ocupar;

3. A empresa de trabalho temporário é obrigada a realizar os exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais;

4. O utilizador deve fornecer ao trabalhador temporário qualificação adequada ao posto de trabalho que vai ocupar;

5. O trabalhador temporário exposto a riscos profissionais particularmente graves deve ter vigilância especial, a cargo do utilizador, cujo médico deve informar o médico da empresa de trabalho temporário sobre eventuais contra-indicações;

6. O utilizador deve comunicar aos serviços de SST, com antecedência de cinco dias úteis o início de actividade do trabalhador temporário, bem como aos representantes para a SST, trabalhadores com funções específicas na matéria e à comissão de trabalhadores;

Todo este enquadramento completa-se com o disposto no art. 16.º da Lei 102/2009, que estabelece o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho, ao responsabilizar, mais um vez, a empresa utilizadora, pela garantia da protecção da segurança e saúde do trabalhador temporário.

É totalmente falaciosa a ideia propagada pelos “corredores” patronais que o investimento em condições de SST para o trabalhador temporário é menor, o que faz baixar o preço da sua mão-de-obra. Se a lei for aplicada de forma correcta, o investimento em condições de SST para o trabalhador temporário será maior, pelo facto de ter de se estar, constantemente, a informar, formar, avaliar, integrar e proteger trabalhadores que estão num constante vaivém, aumentando o esforço e recursos necessários para o efeito.

Mas lá está... se a lei fosse cumprida! Para compensar, alguém tem de perder e já estamos a ver quem mais uma vez vai perder...

Hugo Dionísio
Jurista
Técnico Superior de SHST



Nova Regulamentação para a Classificação, Etiquetagem e Embalagem de Agentes Químicos

Helder Pires
Licenciado em Química Tecnológica

CLP (**Classification, Labelling and Packaging**) é o novo regulamento da Comunidade Europeia – 1272/2008/CE – sobre a classificação, etiquetagem e embalagem de substâncias químicas e misturas. Esta legislação introduz um novo sistema para classificar e etiquetar os produtos químicos, com base no Sistema Global Harmonizado das Nações Unidas. (**GHS** – Globally Harmonised System of Classification and Labelling of Chemicals).

Como é do conhecimento geral, algumas substâncias químicas, têm propriedades específicas (tóxica, irritante, explosiva, ...) que podem tornarem-se um perigo se não forem manipuladas com cuidado ou armazenadas em determinadas condições.

Por isso, e com o intuito de proteger os trabalhadores, os consumidores, a população e o ambiente, a lei obriga os produtores e/ou fornecedores a etiquetarem os seus produtos consoante a sua natureza e perigosidade que os mesmos possam apresentar.

Como em certos países, certas substâncias classificadas como tóxicas ou explosivas, não o são noutros países, surge a necessidade de adoptar um sistema único, que possa ser usado por todo o mundo, tal sistema é o GHS.

Os pictogramas e frases de risco e de segurança, actualmente presentes em diversas embalagens fazem parte do sistema de protecção para produtos químicos que tem base na Directiva das Substâncias Perigosas (DSD – 67/548/CEE) e na Directiva das Preparações Perigosas (DPD – 1999/45/CE).

A regulamentação CLP entrou em vigor a 20 de Janeiro de 2009, mas para que haja tempo para as indústrias e consumidores se adaptarem ao novo sistema, os produtores e fornecedores podem continuar a usar o sistema “antigo” durante o período de transição.

A partir de 1 de Dezembro de 2010, todas as substâncias devem ser classificadas, etiquetadas e embaladas segundo o CLP. No entanto, os produtos que já se encontram no mercado, podem continuar com o sistema “antigo” até 1 Dezembro de 2012.

Para as misturas este período é entre 1 de Junho de 2015 e 1 de Junho de 2017.

Embora muitos dos pictogramas do sistema GHS sejam semelhantes aos do sistema usado na União Europeia, estes tomam nova forma e cor.

Na tabela seguinte são apresentados os pictogramas e apenas alguns exemplos de frases de “Advertência de Perigo” (HXXX) (Anexo III - 1272/2008/CE) e de “Recomendação de Prudência” (PXXX) (Anexo IV - 1272/2008/CE) – sendo XXX um código específico.

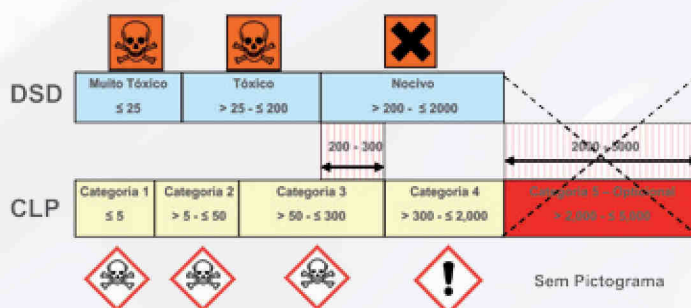


Legislação Anterior	
DSD - 67/548/CEE DPD - 1999/45/CE	
Pictograma	Pictograma
 E - Explosivo	
 O - Oxidante	
 F - Inflamável	
 T - Tóxico	
 Xn - Nocivo	
 Xi - Irritante	
 C - Corrosivo	
 N - Perigoso para o ambiente	



Mas não são apenas os pictogramas que são alterados. Também os critérios de classificação são alterados [valores limites de concentração, testes, princípios de analogia e fórmulas (toxicidade aguda, corrosão/irritação da pele, etc.)].

Segue-se um exemplo da classificação resultante devido à mudança de critérios para a *Toxicidade Aguda - Oral*.



DSD – Directiva das Substâncias Perigosas – 67/548/CEE

CLP – Regulamento nº 1272/2008/CE

• A concentração é expressa em mg/kg de peso corporal

O regulamento CLP também introduz a “**Palavra-sinal**”. Se a substância apresentar maior perigo, a etiqueta tem de incluir a palavra-sinal “**Perigo**”. Por outro lado, se a perigosidade for menor (e efeitos consequentes), a palavra-sinal será “**Atenção**”.

Em termos de Embalagem, o regulamento CLP, não traz inovações, mantendo-se os requisitos de que a embalagem deve:

- Prevenir que o conteúdo vaze;
- Não ser atacado pela substância que contém ou reagir com a mesma;
- Ser forte o suficiente para ser manuseada normalmente.

E no caso de embalagens que contenham substâncias perigosas que são vendidas ao público em geral, devem:

- Ter um sistema de fecho de segurança para evitar que sejam abertas facilmente pelas crianças;
- Ter um aviso tátil de perigo (triângulo em relevo).

Os fabricantes de produtos químicos com finalidades profissionais e industriais devem fornecer com esses as respectivas Fichas de Segurança (SDS – Safety Data Sheet). Estas têm de incluir a classificação e “etiquetagem” do produto químico, juntamente com outras informações de segurança do produto.

As fichas de segurança são reguladas pelo REACH (Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals) – Regulamento (CE) 1907/2006 – e não pelo regulamento CLP.

Mais informações em:

REACH
<http://www.reach-compliance.eu/portuguese/index.html>
<http://www.reach-compliance.eu/portuguese/legislation/docs/launchers/launch-2006-1907-EC.html>

ECHA
http://www.echa.europa.eu/home_pt.asp
http://www.echa.europa.eu/clp_pt.asp

ETUC
<http://www.etuc.org/r/830>

Legislação Actual	
GHS - 1272/2008/CE	
Exemplo de Advertência de Perigo	Exemplo de Recomendação de Prudência
H203: Explosivo; perigo de incêndio, sopro ou projecções	P210: Manter afastado de fontes de calor, faísca, chama e superfície quente. Não fumar
H270: Pode provocar ou agravar incêndios; comburente	P220: Manter/Guardar afastado de matérias combustíveis.
H220: Gás extremamente inflamável	P403: Armazenar em local bem ventilado.
H300: Mortal por ingestão H310: Mortal em contacto com a pele H330: Mortal por inalação	P280: Usar luvas / vestuário de protecção. Protecção ocular e facial.
H302: Nocivo por ingestão	P301+P312: EM CASO DE INGESTÃO: caso sinta indisposição, contacte um CENTRO DE INFORMAÇÃO ANTIVENENOS ou um médico.
H290: Pode ser corrosivo para os metais	P234: Conservar unicamente no recipiente de origem.
H400: Muito tóxico para os organismos aquáticos	P273: Evitar a libertação para o ambiente.
H280: Contém gás sob pressão; risco de explosão sob a acção do calor	P410 + P403: Manter ao abrigo da luz solar. Armazenar em local bem ventilado.
H334: Quando inalado, pode provocar sintomas de alergia ou de asma ou dificuldades respiratórias	P285: Em caso de ventilação inadequada, usar protecção respiratória.

“**Ser Mineiro, é ser trabalhador numa actividade de risco elevado...** mas não pode ser sinónimo de acidente de trabalho nem de doença profissional.”



Nas três maiores minas do país, registaram-se dezenas de acidentes de trabalho...
Não basta ter fé em Santa Barbara... as entidades patronais têm a obrigação legal de proteger a saúde dos seus trabalhadores.

O sector mineiro, é um potencial gerador de emprego, cria postos de trabalho na área da fabricação e serviços e, se forem adoptadas políticas de desenvolvimento, poderá contribuir significativamente para o desenvolvimento económico regional e nacional.

As políticas, até agora seguidas, têm conduzido ao desaproveitamento das potencialidades do sector, veja-se o caso da mina de Aljustrel, uma mina situada na faixa piritosa ibérica, rica em cobre, zinco e outros minerais. O Governo atribuiu a concessão daquela mina a um grupo privado, sem revelar até hoje os termos e condições do negócio.

O que sabemos é que, passados dois

anos sobre o anúncio da retoma da extracção, a mina tem menos 500 trabalhadores e apesar dos muitos milhões de euros do erário público que foram postos à disposição da administração da empresa, a mina ainda não está a produzir.

Nas restantes empresas do sector, a extracção é feita de forma “desenfreada”, sem que seja acautelado o aproveitamento integral dos recursos, verifica-se aquilo a que chamamos “lavra gananciosa”, ou seja, apenas se extrai o minério com maior teor, ficando o restante irremediavelmente perdido, na busca do lucro rápido e fácil, encurtando o tempo de vida da mina e impondo ritmos de trabalho elevados, com prejuízo para a saúde dos trabalhadores.

Em toda a actividade mineira, onde se incluem, os trabalhos de prospecção e sondagens, a perfuração e uso de explosivos, na estabilidade do maciço e desprendimento de rochas, no transporte de materiais e do pessoal, existem diversos riscos devidos a temperaturas elevadas, humidade, falta de espaço, radiação, exposição a gases e pressão atmosférica, perigos associados ao uso de explosivos e seus vapores, trabalho físico intenso, ruído, vibração, poeira, gases provenientes das combustões dos motores a diesel, produtos químicos utilizados no apuramento dos concentrados, entre outros, que faz desta actividade, uma **profissão de alto risco**, por isso é fundamental salvaguardar a segurança dos trabalhadores e os aspectos de gestão ambiental.

A falta de condições de trabalho, de formação dos trabalhadores com vínculo precário, as condições penosas e o ambiente nocivo em que se desenvolve a actividade mineira em Portugal é absolutamente deplorável e como consequência, a sinistralidade alastra.



Ser Mineiro, é ser trabalhador numa actividade perigosa (de risco elevado) e de desgaste rápido, mas não pode ser sinónimo de acidente de trabalho nem de doença profissional.

A falta de condições de trabalho, de formação dos trabalhadores com vínculo precário, as condições penosas e o ambiente nocivo em que se desenvolve a actividade mineira em Portugal é absolutamente deplorável e como consequência, a sinistralidade alastra.

Durante 2010, nas três maiores minas do país, registaram-se dezenas de acidentes de trabalho, vários resultaram em incapacidade física e dois casos foram mesmo mortais. Não basta ter fé em Santa Barbara... as entidades patronais têm a obrigação legal de proteger a saúde dos seus trabalhadores.

Nos locais onde os riscos não podem ser totalmente eliminados, é preciso haver controlos específicos para que os

trabalhadores e o meio ambiente sejam protegidos. Embora não seja possível erradicar todos os riscos existentes, é possível controlar as causas da maioria destes por meio da adopção e implementação de medidas técnicas, acção inspectiva eficaz; formação dos trabalhadores e seus representantes, entre outras.

Após sucessivas reivindicações do STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira, sobre segurança e riscos para a saúde dos trabalhadores, as entidades patronais continuam a não cumprir com as normas de saúde e segurança previstas na legislação, facto que, a par das excessivas cargas horárias, ritmos de trabalho elevados, repressão e pressão sobre os trabalhadores, vínculos contratuais precários, baixos salários e falta de formação profissional adequada, têm contribuído para o aumento do número de acidentes de trabalho e sua gravidade, e para a degradação generalizada da saúde dos trabalhadores.

Em matéria de segurança e saúde o STIM tem vindo a reivindicar às entidades patronais e à tutela:

Melhoria das condições de ventilação; atribuição de material de protecção adequado, a todos os trabalhadores; formação profissional adequada e formação específica nesta matéria; substituição de todas as máquinas a diesel a circular no interior das minas; melhoria dos acessos à mina e no interior desta; escoamento das águas provenientes do subsolo; construção de abrigos e melhoria dos já existentes; criação de espaços com condições apropriadas para as refeições, onde ainda não exista; instalações sanitárias adequadas; etc.

Alcançar melhores condições de trabalho, para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores, é e será sempre uma questão essencial para o STIM.

ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DOS SERVIÇOS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A Lei 102/2009, de 10 de Setembro aprovou o novo regime jurídico da Segurança e Saúde no Trabalho, tendo revogado diversos diplomas legais neste domínio, entre os quais a Lei 35/2004 e o Dec.-Lei 441/91.

Serviços internos

As situações a que aludem as alíneas a) e b) do nº3 do artº 78º da Lei 102/2009 correspondem ao que decorria do regime anterior (artº 224º, nº4 da Lei 35/2004), continuando a prever-se a possibilidade de dispensa de serviços internos, caso a actividade desenvolvida não seja de risco elevado.

A alínea c) do nº3 do artº 78º da Lei 102/2009 também não apresenta importantes diferenças, em face da previsão legal anterior (artº 224º, nº3 da Lei 35/2004), daqui devendo realçar-se a ideia de que se trata de estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos do mesmo empregador (já que o serviço interno “faz parte da estrutura interna da empresa e funciona na dependência do empregador” - artº 78º, nº2 da Lei 102/2009).

Do nº2 deste artº 78º da Lei 102/2009 resulta, desde logo, **a impossibilidade de os técnicos de segurança e higiene do trabalho, o médico do trabalho e o enfermeiro auxiliar deste poderem ser contratados como prestadores de serviços**, uma vez que este tipo de vínculo contratual não confere, ao prestador de serviço (trabalhador independente), a qualidade de elemento integrante da estrutura da empresa, sendo que, de igual modo, devido à falta de subordinação jurídica (não sujeição a ordens e instruções), também não se encontra na dependência do empregador.

Daqui decorre que os responsáveis pelas valências da Segurança no Trabalho e da Saúde Ocupacional devam celebrar com o empregador, no âmbito da criação de serviço interno, um contrato de trabalho, podendo ser de aceitar, à luz do conceito de “trabalhador” mencionado na alínea a) do artº 4º, que o estagiário ou o tirocinante possam assumir aquelas funções, desde que sejam detentores do título profissional legalmente exigido para o exercício de tais funções (Certificado de aptidão profissional de técnico de segurança e higiene do trabalho ou Médico com especialidade em Medicina do Trabalho). Por outro lado, permitir a contratação de Técnico de Segurança e Higiene do Trabalho ou de Médico do Trabalho, a título de prestação de serviço, para a organização dos serviços de Segurança e Saúde, sob a modalidade de serviço interno, traduzir-se-ia numa forma “encoberta” de prestação de serviço externo, sem obtenção prévia de autorização da ACT/DGS, situação inadmissível, por se mostrar violadora da lei. Finalmente, um argumento decisivo: o nº 13 do artº 15º da Lei 102/2009 estabelece que o trabalhador independente é equiparado a empregador. Ora, se assim é, não poderia este “empregador” encontrar-se na dependência (hierárquica) do (outro) empregador que organiza os serviços internos de Segurança e Saúde no Trabalho...

Inovador, neste domínio, é o nº4 do artº 78º, ao considerar equiparável a serviço interno o serviço prestado por uma



empresa a outras empresas pertencentes (todas elas) a sociedades que se encontrem em relação de domínio ou de grupo (conforme, respectivamente, os arts 486º e 488º a 508º do Código das Sociedades Comerciais). Antes de mais, convirá alertar, por um lado, para o facto de esta previsão legal se aplicar apenas às situações do nº3 do artº 78º e, por outro lado, para a perplexidade que pode resultar desta solução.

É que as situações mencionadas neste nº3 são, precisamente, aquelas em relação às quais o legislador entendeu que seria de exigir que o empregador dedicasse, obrigatoriamente, os seus recursos internos, tendo em vista promover uma adequada prevenção de riscos profissionais, por se estar perante empresas com grande número de trabalhadores ou por se tratar de empresas que desenvolvem actividade de risco elevado. Assim, bastará, para o preenchimento desta previsão legal, que uma das empresas de um dado grupo económico, qualquer que seja a actividade que desenvolva, preste serviços de segurança e saúde no trabalho a todas as empresas em relação de domínio ou de grupo, para que possa entender-se que todas as empresas têm serviços internos! Dificilmente se concretizará uma adequada prevenção de riscos profissionais, quando uma série de empresas beneficiam dos serviços de segurança e saúde prestados por uma outra (e única) empresa, dado que estarão (quase) sempre em causa empresas com elevado número de trabalhadores. Por outro lado, esta empresa que presta o serviço de segurança e saúde no trabalho, “escapa” à obrigatoriedade de requerer autorização prévia para o exercício deste tipo de funções, estando legitimada a fazê-lo, somente por se encontrar em relação de domínio ou de grupo.

Infelizmente, tal situação permite que empresas deste tipo possam, ao abrigo deste preceito legal, reduzir os recursos humanos afectos às actividades de segurança e saúde (desde que observem a garantia mínima de funcionamento a que se referem os arts 101º e 105º da Lei 102/2009).

Outras questões poderão, ainda colocar-se, genericamente: qual a legitimidade contratual, em termos de vínculo laboral, para que os responsáveis pela segurança e saúde no trabalho de uma empresa possam prestar actividade nos locais de trabalho pertencentes a outros empregadores, que não o seu?

De que forma se pode exercer o poder disciplinar sobre estes responsáveis, sempre que se verifique infracção disciplinar ocorrida numa empresa externa ao empregador? Como é que, estando os serviços internos na dependência do empregador, este tipo de serviço prestado por uma outra empresa, se enquadra dentro da orgânica do empregador que beneficia deste serviço?

Serviço Comum

(anteriormente designado de serviços interempresas)

Esta modalidade é instituída por acordo entre diversas empresas ou estabelecimentos que não se encontrem em relação de grupo (nada obstando a que tenham, entre si, relações de domínio ou qualquer outra relação societária ou até nenhuma relação societária...), encontrando-se limitada a situações em que não seja, obrigatoriamente, aplicável a modalidade de serviços internos (conforme indicado no nº3 do artº 78º, abrangendo-se, por isso, genericamente, empresas/estabelecimentos com menos de 400 trabalhadores ou em que menos de 30 trabalhadores estejam expostos a risco elevado).

Ao contrário do que se estabelecia no anterior regime (Lei 35/2004), a organização dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, sob esta modalidade, exige prévia autorização da ACT/DGS, estando tal autorização sujeita aos mesmos requisitos exigidos para os serviços externos (requisitos humanos, técnicos, de equipamentos, vistoria prévia e pagamento de taxas), mencionados nos arts. 84º a 93º da Lei 102/2009, por força do disposto no nº2 do artº 82º. Já não será de aplicar a esta modalidade o constante dos arts 94º a 96º, cuja aplicação é exclusiva dos serviços externos.

No entanto, destaca-se, aqui, a seguinte incongruência: a alínea a) do nº1 do artº 85º da Lei 102/2009 exige que um dos requisitos para a autorização de serviço comum é a de este dispor de, pelo menos, um técnico superior (nível V) e de um técnico de segurança e higiene do trabalho (nível III). No entanto, o artº 99º refere, a propósito do serviço comum, que os requisitos que devem estar preenchidos são os das alíneas b) a e) do nº1 do artº 85º (deixando de fora aquela alínea a)...), bem como o disposto nas arts 101º e 105º.

Notas finais

Como notas finais, cumpre dar conta dos seguintes aspectos inovadores:

a) É qualificável como contra-ordenação muito grave o exercício de actividade por serviço externo sem autorização (contra-ordenação imputável ao serviço externo), sendo o empregador que contrate este serviço não autorizado, solidariamente responsável pelo pagamento da respectiva coima a que haja lugar;

b) Os trabalhadores independentes não são qualificados como trabalhadores, para efeitos de Segurança e Saúde no Trabalho (ao contrário do que sucedia no anterior regime), recaindo apenas, sobre quem os contrate, o dever de os informar nos termos do artº 19º, nº5 da Lei 102/2009 (e, em caso de exposição a agentes com risco para o património genético, também de acordo com o disposto no nº3 do artº 43º);

c) Alargamento da noção de “Empregador”, incluindo-se, agora, neste conceito, a pessoa singular ou colectiva com um ou mais trabalhadores ao seu serviço e responsável pela empresa ou estabelecimento ou, quando se trate de organismos sem fins lucrativos, que detenha competência para a contratação de trabalhadores que detenha a gestão das instalações (cfr. artº 4º, alínea a) e 5º, nº1 da Lei 102/2009);

d) Equiparação do “Estabelecimento que exerce actividade de risco elevado” a “Estabelecimento Industrial”, para efeitos do número de horas mensais a prestar pelo médico do trabalho, no estabelecimento; o mesmo não sucedendo para o cálculo do nº de técnicos de segurança e higiene do trabalho...

Irene Moura
Jurista

Entrevista

Luís Peixoto

Representante dos trabalhadores eleito na Fehst

“O posto de trabalho é o local por excelência para o esclarecimento e a recolha de propostas.”

Conta-nos como aparece a Feshst e a Comissão de SST.

L. Peixoto – A empresa Fehst tem na sua origem a multinacional Grundig, complexo industrial que nos anos 80 a 90, era o maior empregador da região de Braga, com cerca de 4500 trabalhadores. É no início dos anos 80 por via do nosso CCTV (Contrato Colectivo de Trabalho do Material Eléctrico e Electrónico) que o nosso Sindicato indica para a composição da Comissão paritária, dois elementos, na altura Delegados Sindicais, para representantes dos trabalhadores para a Segurança e Higiene do Trabalho (denominação da altura). Durante esses anos, fez-se algum trabalho que do nosso ponto de vista saldou-se como positivo.

Hoje a Fehst tem 150 trabalhadores todos com passagem pela Grundig, caracterizados por uma forte participação nas suas organizações representativas. Nas últimas eleições fomos eleitos por 94% dos trabalhadores da empresa o que é demonstrativo da confiança que depositam em nós. Habitados desde sempre a terem representantes na área de SST, arrisco em dizer que têm hoje uma cultura para estas questões muito acima da média.

Na Feshst como é que os representantes desenvolvem a sua actividade?

L. Peixoto – Desde sempre o contacto directo com os trabalhadores no local de trabalho fez parte da nossa maneira de agir. Trata-se de uma cultura que já vem detrás, pois doutra forma os trabalhadores não aceitariam. Fico triste em saber que há representantes que não deitam mão a esse direito previsto na Lei.

O posto de trabalho é o local por excelência para o esclarecimento e a recolha de propostas.

É sabido que há entidades patronais que impedem, limitam ou influenciam a intervenção dos representantes. Na Fehst é corrente esta prática?

L. Peixoto – Para nós e para todas as estruturas representativas da empresa, comissão de trabalhadores (CT) e comissão sindical (CS) entendemos essas situações como motivações extras para a realização do nosso trabalho. Já tivemos que mover um processo crime contra a entidade patronal e ganhámos a acção. A palavra de ordem entre nós é a firmeza.

Não devemos nunca vacilar perante as ameaças da entidade patronal!

A informação, a consulta, a proposta e a formação em SST são direitos essenciais na acção do representante dos trabalhadores. Na Fehst é respeitado este direito?

L. Peixoto – As empresas muitas vezes fazem vista grossa no que concerne às suas obrigações. No direito à consulta e proposta normalmente é oferecida muita resistência. Justificam-se por vezes com argumentos técnicos e dos custos, tentando inviabilizar muitas propostas vindas do RT. O RT estando seguro na sustentabilidade da sua proposta deve manter-se inflexível. Já temos tido situações que só com a intervenção das entidades fiscalizadoras, é que se resolvem os problemas.

Informar os trabalhadores sobre os direitos e deveres que lhes assistem em matéria de SST é a forma mais adequada de os manter esclarecidos sobre direitos e obrigações das partes.

Na Fehst os trabalhadores conhecem os seus direitos e deveres?

L. Peixoto – Os trabalhadores na sua maioria, têm consciência dos seus direitos e deveres. Quando existem situações de desconhecimento de alguma matéria, socorrem-se dos seus representantes na procura do esclarecimento. Normalmente na ordem de trabalhos dos plenários de trabalhadores há sempre um ponto sobre SST, onde são abordadas questões desse âmbito.

Sempre que haja qualquer irregularidade na empresa no âmbito da SST, é um passo importante dos representantes dos trabalhadores solicitarem a intervenção das entidades oficiais de fiscalização (ACT e DGS).

Na Fehst quando se verificam situações dessa natureza os representantes seguem esse caminho?

L. Peixoto – Sempre. Em média pedimos a intervenção das entidades fiscalizadoras (ACT e DGS) quatro a cinco vezes por ano. Ainda recentemente pedimos a intervenção da Delegação de Saúde no sector da estampagem, afim da empresa encontrar um novo espaço denominado “área social” porque o que existia não oferecia as mínimas condições de higiene.

“ Informar os trabalhadores sobre os direitos e deveres que lhes assistem em matéria de SST é a forma mais adequada de os manter esclarecidos... ”



E stá comprovado, que as funções dos representantes dos trabalhadores só serão bem sucedidas quando os trabalhadores estiverem unidos e organizados num projecto de promoção e vigilância da sua segurança e saúde a nível de todos os locais de trabalho na empresa.

Na Fehst os trabalhadores demonstram essa capacidade e vontade reivindicativa?

L. Peixoto – Na apresentação de qualquer caderno reivindicativo na empresa, normalmente elaborado em conjunto com a CT e a CS, porque é assim que funcionamos, há sempre matérias relacionadas com SST. Antes do aparecimento da figura do RT já na extinta Grundig se lutava pelas matérias que envolviam a então SHST.

Na Fehst pode-se afirmar que a acção sindical é permanente e produz efeitos positivos?

L. Peixoto – Na Fehst desde sempre foi e é o Sindicato o “motor” para as grandes iniciativas a desenvolver na empresa. Nas três estruturas existentes, CT, CS e RT’s, sempre trabalhamos em unidade, para nós é a chave para uma boa organização. Foi sempre o Sindicato a elaborar o processo de candidatura nos períodos de eleições para os RT’s. Para nós é mais que adquirido que o Sindicato será sempre o ponto de partida.



Entidades patronais reduzem custos dos seguros de acidentes de trabalho à custa dos trabalhadores!

Como forma de evitar o agravamento do prémio de seguro de acidentes de trabalho, muitas entidades patronais optam, não pela redução da sinistralidade, através do investimento no sistema de prevenção de acidentes de trabalho, mas antes, pelo incumprimento do direito que os trabalhadores têm à reparação dos danos provocados pelos acidentes.

Este incumprimento reflecte-se de duas formas:

- Não participação da maioria dos acidentes de trabalho, participando-se apenas os mais graves;
- Subtracção ilegal, aquando da declaração para efeito de cálculo do prémio de seguro de acidentes de trabalho, de parte do salário ou de algumas prestações retributivas às despesas suportadas pelo seguro.

No primeiro caso, infelizmente, muitos trabalhadores vêm vedado o seu acesso ao direito à reparação do acidente e quando querem exercer o direito à reparação, essa possibilidade já prescreveu.

Quanto à segunda situação, o que se passa é que a Lei 98/2009 que estabelece o Regime Jurídico da Reparação de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, estabelece, no seu artigo 79.º n.º 1 a obrigatoriedade das entidades patronais transferirem a responsabilidade da reparação do acidente para a seguradora.

Cada vez mais, surgem denúncias e queixas de trabalhadores que, quando recebem as prestações a que têm direito por acidente de trabalho, nomeadamente, os reembolsos ou pagamentos de despesas com exames médicos e com medicamentos, bem como a retribuição a que têm direito, lhes comunicam na empresa, que só têm direito a uma parte dos valores em causa e que a retribuição está calculada apenas sobre o salário base ou, nalguns casos, apenas sobre parte deste.

Esta inconformidade na declaração é punida, com contra-ordenação grave, prevista no artigo 171.º n.º 2 da Lei 98/2009, prevendo-se a sua aplicação em caso de insuficiência ou omissão na declaração da retribuição à seguradora. A seguradora só é responsável pela parte declarada, a qual não pode, em caso algum, ser inferior ao salário mínimo nacional (art. 79.º/4 da Lei 98/2009). Algumas entidades empregadoras julgam mais compensador o incumprimento da lei em vigor, pois como só se declaram os acidentes mais graves, a fiscalização é insuficiente e existe, também, alguma inibição por parte dos trabalhadores em apresentarem denúncias à ACT, a possibilidade de responsabilização é baixa e assim poupam-se algumas quantias à conta do direito à reparação.

No entanto, diz o n.º 5 do artigo 79.º da Lei 98/2009 que, neste caso, a entidade patronal responde pela diferença relativa às indemnizações por incapacidade temporária e pensões devidas, bem como pelas despesas efectuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respectiva proporção. O problema é que não são raras as vezes em que o trabalhador

chega ao departamento de recursos humanos ou outro e lhe respondem que tem direito apenas a uma parte da protecção a que teria, caso a lei fosse aplicada na sua plenitude

Isto quer dizer, que nestas situações, o trabalhador tem de exigir o pagamento das prestações a que tem direito a duas entidades distintas. À seguradora e à sua entidade patronal, nas devidas proporções, não se respeitando o bem jurídico que a Lei 98/2009 visa proteger com esta situação, que é a possibilidade de se prevenirem situações em que o trabalhador não tem direito à reparação (ou a parte) devido a situações de falência, extinção ou insolvência da entidade ou pessoa responsável.

O que não pode acontecer, de forma alguma, é o trabalhador receber apenas a parte que diz respeito à seguradora, sob pena de não se cumprir na integralidade o seu direito à reparação.

Legislação de referência

D.L. 362/93 de 15 Out.	Regula a informação estatística sobre acidentes de trabalho
D.L. 137/94 de 8 Março	Aprova o modelo de participação de acidentes de trabalho e o mapa de encerramento de processo de acidente de trabalho
Lei 98/2009 de 4 Set.	Regime jurídico dos acidentes de trabalho
D.L. 142/99 de 30 Abril D.L. 185/2007 de 10 Maio	Cria o fundo de acidentes de trabalho
D.L. 352/2007 de 23 Out.	Tabela Nacional de Incapacidades por acidentes de trabalho e a Tabela Nacional para avaliação de incapacidades permanentes em direito civil
D.L. 47/2010 de 10 Maio	Estabelece um regime transitório de actualização das pensões de acidentes de trabalho para o ano de 2010





Filkemp

Durante vários meses um trabalhador da Filkemp – Indústria de Filamentos, S.A. (empresa sediada em Mem Martins, Lisboa) queixou-se ao médico de medicina do trabalho da empresa de problemas de saúde devido a um “acidente de trabalho”.

O médico, depois de o observar, minimizou o problema e informou-o que o seu problema físico, não se devia ao acidente de trabalho, mas sim, às suas actividades de lazer.

O trabalhador continuava a insistir com o médico, que as dores persistiam, tendo inclusive consultado vários especialistas que confirmaram o problema de saúde.

No entanto o médico de medicina do trabalho da empresa continuava a “ignorar” o problema e recusava-se a fazer a participação ao seguro, para o trabalhador ser tratado e reembolsado dos custos dos exames médicos, tratamentos, medicamentos, bem como das retribuições.

Após conhecimento da situação, um dirigente sindical do SITE CSRA juntamente com um dirigente da Fiequimetal e o trabalhador dirigiram-se ao complexo industrial para falar com o médico de medicina do trabalho, que se recusou a recebê-los.

Sabendo da presença dos representantes sindicais, a empresa comunicou ao trabalhador que iria tratar de resolver a situação “internamente com o médico”, para “não haver complicações com o sindicato...”.

Após a intervenção do sindicato, o médico de medicina do trabalho da Filkemp, chegou à “conclusão” que afinal o problema de saúde do trabalhador não se devia às suas actividades de lazer, mas sim a uma doença agravada pelo trabalho, tendo feito a participação ao seguro, onde o trabalhador se encontra à meses a fazer tratamentos.

Este exemplo vem demonstrar que os trabalhadores não devem desistir perante situações como esta. Os seus direitos, incluindo os referentes à segurança e saúde têm que ser respeitados e por isso não podem deixar de intervir onde for necessário.

Assim, não!



Os trabalhadores precários são as principais vítimas dos acidentes de trabalho

Nos últimos meses, vários acidentes de trabalho com consequências muito graves acontecerem em empresas dos sectores de actividades dos sindicatos da Fiequimetal.

Na **SN – Seixal (Ex. Siderurgia Nacional)**, um jovem trabalhador ao manusear uma lança de corte através de oxigénio foi vítima de uma explosão, cuja origem ainda não foi revelada, apesar de constar existirem filmagens do acidente, que lhe causou queimaduras de 2º e 3º grau em mais de 40% do corpo.

A principal causa deste e de muitos outros acidentes nesta empresa têm normalmente origem na repressão existente e na elevada precariedade, que a ACT conhece e não actua, e ainda pelo facto dos postos de trabalho serem de muita perigosidade.

Na **Petrogal** – Sines, um trabalhador com cerca de 50 anos morreu vítima de um acidente de trabalho. O trabalho que realizava (juntamente com outros trabalhadores) era de carácter urgente, o que obrigava a várias horas de trabalho seguidas e com pouco descanso. Convém referir que o trabalhador desempenhava, naquela obra, funções por conta de uma empresa, mas ao que consta, estava a recibo verde. Como tal, quantas mais horas fizesse, mais ganhava...

Na **Lisnave**, morreu electrocutado um trabalhador precário, quando realizava uma tarefa num local onde se encontrava um cabo eléctrico sem condições de segurança.

Recebendo à hora, sem a aplicação dos direitos legais contratuais, sem o fornecimento de todos os meios de protecção individual necessários, sem a necessária formação sobre segurança e saúde no trabalho, os trabalhadores precários são as principais vítimas dos acidentes de trabalho.

As circunstâncias que causaram estes três acidentes provam que, como sucede na sua esmagadora maioria, seria possível evitar a “praga” da sinistralidade laboral se houvesse por parte de quem dirige as empresas, o cuidado com a saúde e segurança dos trabalhadores. E que a prevenção e segurança, continuam a estar em plano secundário nos locais de trabalho, não apenas nas pequenas empresas, mas também nas grandes.

Segurança e Saúde no Trabalho

Participa na eleição
dos Representantes
em SST



Com o Apoio

