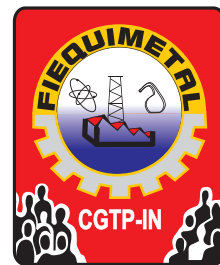


# + Seguro!

Nº 9

dezembro

2012



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

## Orçamento de Estado 2013

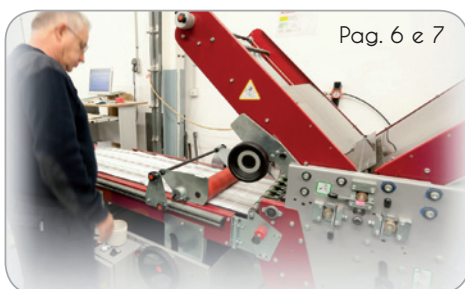


Pag. 2 e 3



**CRISE** Legislação laboral e precariedade laboral

Pag. 6 e 7



Setor Gráfico e a Segurança e Saúde no Trabalho

Pag. 10 e 11



O consumo de Substâncias Psicoactivas em meio laboral

## Editorial

É hoje comumente aceite que à cabeça das principais causas dos chamados riscos emergentes e, em particular dos psicossociais, estão as alterações nas relações de trabalho que incidem negativamente sobre a qualidade e estabilidade do emprego, bem como as condições da sua prestação, apostam na redução do valor do trabalho e liquidam legítimas expectativas de evolução na carreira profissional.

O stress laboral é a causa de mais de 50% dos dias de trabalho perdidos na EU, afetando cerca de 22% dos trabalhadores, facto que não se desliga da orientação neo-liberal dominante, responsável pelos sucessivos ataques aos direitos dos trabalhadores e pelas políticas de austeridade que estão a empobrecer os trabalhadores e a maioria dos países.

Seguindo esta política, grave e perigosa, o atual Governo, que já provocou um retrocesso social e laboral sem precedentes nos mais de 38 anos de democracia, após a Revolução de Abril, veio agora impor um Orçamento do Estado para 2013 (OE), com novos e violentos cortes nos salários, nos subsídios, nas pensões, nas políticas sociais e no investimento público, o que, conjugado com o aumento de impostos e com o ataque à contratação coletiva e à legislação laboral, a não ser travado, vai gerar ainda mais recessão económica, desemprego, pobreza e incerteza quanto ao futuro.

É nestas condições de desgaste e cansaço psicológico, que os trabalhadores são ainda muitas vezes confrontados no seu local de trabalho com ritmos de trabalho desumanos.

Do ponto de vista da saúde e segurança no trabalho este orçamento constitui uma autêntica bomba relógio que é necessário e urgente desarmadilhar.

Têm pois os trabalhadores toda a razão para exigirem outra política, que respeite os direitos, valorize os trabalhadores, impulse a produção nacional e promova a criação de emprego de qualidade, seguro e com condições socialmente dignificantes.

Tudo faremos para que os trabalhadores se mantenham esclarecidos, atentos e mobilizados, com a consciência de que a prevenção da saúde e segurança começa na derrota dos objetivos deste OE 2013 e afirma-se nos locais de trabalho com a responsabilização do patronato pelo cumprimento dos direitos.

**Com a participação de todos nesta luta,  
construiremos uma sociedade melhor,  
onde sejam garantidos locais de trabalho  
cada vez mais seguros.**



Edição do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho da Fiequimetal - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêuticas, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas – CGTP-IN

Rua dos Douradores, 160 - 1100-207 LISBOA  
Telefone: 218 818 547 ❖ Fax: 218 818 555  
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

# CRISE legislação laboral e precariedade laboral

Se quisermos avaliar o estado de desenvolvimento social de uma determinada sociedade, podemos fazê-lo utilizando o mundo do trabalho como terreno de avaliação. Atualmente, constatamos inequivocamente, que nos querem impor um retrocesso social, cultural, económico e político. E o trabalho, neste caso, funciona como um ótimo barómetro do retrocesso em causa.

No memorando da TROIKA, a transformação do trabalho surge como um dos objetivos fundamentais a prosseguir. Porquê? Porque o trabalho é o maior pilar de sustentação social que existe e cujo âmbito é vastíssimo. Daí a tendência abusiva, para nos períodos de retrocesso social, as forças conservadoras têm de atacar os direitos laborais. É no trabalho que o ser humano se realiza e se liberta, é no trabalho que temos a possibilidade de construir e conquistar a nossa dignidade enquanto cidadãos, enquanto seres humanos, é no trabalho que nos valorizamos socialmente, é no trabalho que nos autonomizamos dos poderes autocráticos estabelecidos. Daí que, na raiz dos movimentos progressistas mundiais, estivesse sempre o trabalho e os trabalhadores e de entre estes, os trabalhadores operários. Daí também que, o primeiro ataque das forças conservadoras seja sempre nos direitos que conferem aos trabalhadores a liberdade enquanto seres humanos. Ou seja, nos direitos laborais.

Na atualidade, esta lógica também prevalece. As últimas alterações legislativas à lei laboral tiveram como sentido fundamental, a diminuição da liberdade do trabalhador dentro do local de trabalho. E fizeram-no atacando diversas formas, consideradas fundamentais para a humanização do trabalho e para a emancipação dos trabalhadores.

A primeira delas, em 2011, visou o ataque à ACT e à sua componente inspetiva. Com a Lei 53/2011 a sua capacidade inspetiva ao nível dos horários de trabalho, ficou altamente diminuída. Sabemos que, a principal componente da exploração laboral assenta no tempo de trabalho. É pelo tempo de trabalho que somos pagos. Logo, quanto mais tempo de trabalho não pago, maior será o lucro do patrão. Nessa lógica, as alterações à lei laboral vieram revogar um conjunto de obrigações das empresas que previam o envio de documentação comprovativa do cumprimento da legislação relativa à organização do tempo de trabalho. Na mesma lógica, se pretende impor a redução da retribuição do trabalho suplementar.

Se por imperativos relacionados com a Legislação Comunitária e Internacional (como as convenções da OIT) não conseguiram aumentar o limite máximo de duração do Período Normal de Trabalho, tentam então diminuir a capacidade de fiscalização preventiva da ACT, promovendo o incumprimento, pois sabem de antemão que a capacidade de fiscalização no terreno é muito pequena, face ao nível de incumprimento potencial.

Qual a relação da SST com o tempo de trabalho?

Então, basicamente, quando cruzamos, tempo de trabalho com risco profissional, surgem duas variáveis que oscilam em função da duração do tempo de trabalho:

☐ Probabilidade de ocorrência







Quanto mais tempo estivermos sujeitos ao factor de risco, mais probabilidade de ocorrência de um acidente se verifica;

☐ A gravidade da lesão ou dano

Quanto mais tempo estivermos sujeitos a um determinado factor nocivo, maior será o dano potencial, se este efeito nocivo estiver sempre presente.

Por outro lado, a promoção da exposição ao risco que comportam as alterações legislativas efetuadas desde 2003, ainda é agravada em função de dois outros factores:

- O corte de 4 dias de feriado que vai aumentar o número médio de horas trabalhadas e assim, aumentar o tempo de exposição aos riscos profissionais;
- Por outro lado, sabe-se que, com o aumento do tempo de trabalho, agravam-se as exposições continuadas, em função do desgaste corporal e mental e da fadiga que o mesmo comporta;
- Mais ainda, quando, uma das alterações legislativas versou sobre o descanso compensatório em função da prestação de trabalho suplementar, que o governo revogou e que, previa a atribuição de um tempo suplementar de descanso e recuperação do trabalhador, em função, de um tempo suplementar de trabalho.

A comprovar o potencial impacto negativo destas e outras alterações sobre a SST, vem, por exemplo, o 5.º Inquérito Europeu às Condições de Vida e de Trabalho do EUROFOUND mostrar os seguintes dados:

#### Afetação da Saúde e Segurança no Trabalho

Horários com mais de 48 h./semana 37%  
Horários com menos do que 48 h./semana 22%

Fonte: EUROFOUND 5.º IECT/2010

Estes dados demonstram, inequivocamente, que quanto mais tempo se trabalha, maiores os problemas relativos à SST.

Por outro lado, vejamos o que responderam os trabalhadores inquiridos quando a relação era entre o impacto entre o trabalho por turnos e a sua saúde e ritmo de trabalho:

#### Impacto e efeitos dos horários atípicos

Condicionantes	Com turnos	Sem turnos
O trabalho afeta a saúde de forma negativa	33 %	23 %
Trabalho a ritmo elevado pelo menos em metade do tempo	55 %	44 %

Fonte: EUROFOUND 5.º IECT/2010

Sem qualquer dúvida, os ritmos de trabalho têm aumentado bastante, como o comprova o mesmo estudo (os trabalhadores da zona Euro que diziam estar sujeitos a prazos apertados em 2000 eram 58% e em 2010 eram de 63%). Contudo, perante condições mais desgastantes relativas à organização do tempo de trabalho, como o é o trabalho por turnos, a percepção dos trabalhadores também muda. Ou seja, sentem muito mais a sobrecarga provocada pelo trabalho, mesmo que o ritmo com turnos ou sem turnos seja o mesmo.

Os ataques aos direitos dos trabalhadores, com efeitos profundos na SST, tiveram outro tipo de amplitude que não apenas a do tempo de trabalho, com a tentativa da generalização do incumprimento. A saber, a alteração imposta pelas, Lei 3/2012 e Lei 23/2012, vêm colocar em cima da mesa os seguintes problemas:

- Aumento das situações de precariedade laboral, individual e coletiva;
- Aumento do sentimento de insegurança laboral, face à abertura do espaço para o despedimento individual por iniciativa da entidade patronal;
- Ataque à contratação coletiva, agravando a situação de desregulação e incumprimento referida no ponto anterior.

Ora, a precariedade laboral é, atualmente considerada como um dos factores indirectos de risco profissional, mais importantes. São inúmeros os estudos que comprovam que o trabalhador com vínculo precário:

- Está mais exposto a riscos psicossociais;
- Não usufrui, em regra, do mesmo nível de proteção na SST que outro trabalhador permanente;
- Tem mais dificuldades de acionar uma correta reparação de acidente ou doença profissional;
- Não tem acesso ao mesmo conhecimento, formação e experiência profissional, o que potencia a sua exposição ao risco.

Estes factos resultam, obviamente, de um menor investimento das empresas nestes trabalhadores, visto que são usados como mão de obra descartável.

Por outro lado, sabemos que a precariedade incide sobre as franjas mais desfavorecidas da população, agravando muito a sua situação social. Ora, sabe-se que, desde as alterações à legislação laboral de 2003 que os sucessivos governos elegeram a precariedade laboral e os vínculos que lhe estão subjacentes como a principal resposta ao desemprego que iniciava a sua vertiginosa subida.

De acordo com o EUROSTAT, na Europa (EU-27) Portugal é o terceiro país com mais trabalhadores sujeitos a vínculo precário (23%) para uma média europeia muito inferior (13%).

Portugal é também, atualmente, um dos países europeus com maior taxa de desemprego (quase 17%), para uma média europeia que não chega aos 10% em 2012.

Por outro lado, Portugal é, um dos países da EU com maior taxa de incidência de acidentes de trabalho e, de entre estes, de acidentes de trabalho mortais.

Em Portugal, mais de metade dos jovens entre os 18 e os 24 anos estão sujeitos a contratos de trabalho com vínculos precários e sofrem mais acidentes de trabalho, proporcionalmente, do que os trabalhadores dos restantes estratos etários.

Até onde será necessário continuar?



# menos Orç mais

Para provocar mais stress, ansiedade e doença, que as alterações introduzidas na legislação laboral, que visaram um retrocesso qualitativo nas condições de trabalho, com os cortes em 2012 dos salários, o aumento do custo de vida, o aumento do IVA, o aumento das taxas moderadoras, o desemprego, criaram, um mau Orçamento do Estado para 2013.

Um orçamento de austeridade que vem prolongar a recessão (depois de terem afirmado que 2013 seria já de crescimento). Os alvos da austeridade continuam em 2013 (como em 2011 e 2012) a ser os trabalhadores, os pensionistas, bem como as prestações sociais.

Fazem-nos crer que a austeridade é a solução para todos os problemas, ideia vergonhosamente aproveitada por patrões menos sérios que pressionam de várias formas os trabalhadores, provocando desgaste emocional e situações limite de stress, com o aumento das cargas de trabalho, contratos de trabalho mais precários, menos proteção social na doença e no desemprego, afetando de uma forma mais mordaz os regimes de trabalho mais vulneráveis, onde se incluem os trabalhadores de turnos e noturnos.

A produção em regime contínuo sustentada por turnos e horários noturnos é uma realidade reconhecida como desgastante e perturbadora para os trabalhadores, em muitos casos os turnos não são encarados com o mesmo grau de “seriedade” por parte das empresas, relativamente a horários centrais. Este regime laboral é um pouco marginalizado, o horário afasta os trabalhadores dos centros de decisão das empresas e da sua vida social, a dificuldade em fazer passar os seus problemas do dia a dia em muitos casos cria barreiras a estes trabalhadores.

A alteração constante dos turnos de trabalho, as contínuas modificações do ritmo biológico, bem como do ciclo sono-vigília, induzem a um desgaste, que para além de poder afetar a eficiência no trabalho, pode inclusive afetar a saúde psicológica dos trabalhadores, colocando em causa a sua segurança e a dos seus colegas.

Acidentes industriais graves como os que ocorreram em Three Mile Island (E.U.A em 1979), Chernobyl (Ucrânia em 1986) ou Bhopal (Índia em 1984), alertaram para os custos da diminuição da segurança nos sistemas de turnos, tendo todos eles começado no período noturno, respetivamente, às 4:00, 01:25 e 00:57. Estes acidentes e estudos comprovados cientificamente, não devem ser ignorados.

As alterações à Legislação Laboral e o Orçamento de Estado de 2013 não podem ignorar a saúde e a segurança dos que contribuem para o enriquecimento do país, que com todos os problemas físicos, psíquicos e sociais dão o seu melhor no posto de trabalho. O caminho escolhido pelo Estado é tornar vulneráveis os trabalhadores, presas fáceis para os despedimentos, e para a precariedade.

Estão em crescente as denúncias à ACT de várias tropelias à nova legislação, desde a recusa por parte das entidades patronais do pagamento de trabalho suplementar, passando pelo abuso de autoridade e chantagem emocional, sempre com pano de fundo a grave crise e a possibilidade em caso de recusa dos trabalhadores em executar determinadas tarefas ou horários, de existirem muitas pessoas à espera do lugar para trabalhar a qualquer preço.



# amento Stress

Esta Legislação Laboral ajudada pelo Orçamento de Estado para 2013, coloca nas mãos dos patrões a possibilidade de escolher a forma de exploração que mais lhes convém, para alcançarem os seus objectivos pessoais, o lucro fácil a todo o custo, o desenvolvimento pleno do capitalismo “selvagem”.

Temos que continuar a lutar pela manutenção dos direitos adquiridos, que foram palco de lutas de classe intensas para os conquistar.

As ferramentas de inclusão que a UE tem vindo a colocar ao serviço dos trabalhadores nomeadamente através das EU-OSHA — Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, através da campanha «Locais de trabalho seguros e saudáveis 2012-2013», visam incentivar os gestores, os trabalhadores e os seus representantes a unir esforços com vista à melhoria da segurança e saúde, por forma a criar melhores condições de segurança e saúde, chamamos-lhe políticas de inclusão, reconhecidas pela EU-OSHA como fundamentais ao sucesso empresarial.

Com um Orçamento de Estado para 2013 que de forma cega renuncia às diretivas da União Europeia e da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, que visam no primeiro caso tentar minimizar o impacto das questões do stress na saúde dos trabalhadores, e no segundo uma inclusão efetiva dos trabalhadores e outras entidades nas questões de segurança e saúde, fundamentais na vida e no sucesso das empresas.

E quando no pensamento de algumas administrações e empresários a segurança é um peso monetário evitável, o objetivo claro de diminuir acidentes e baixar a elevada taxa de sinistralidade nos locais de trabalho, será mais difícil, mas a nossa experiência diz-nos precisamente o contrário, segurança é sinonimo de desenvolvimento, investimento garantido e modernidade e não pode ser um mau Orçamento de Estado que vai parar o nosso empenho, a nossa luta.

Todos nós sabemos o caminho difícil que tem sido o de mudar mentalidades e incutir uma cultura de segurança nas empresas.

A segurança e saúde do trabalho tem sido uma luta difícil de travar pelos sindicatos, que a todo o custo formam representantes dos trabalhadores para desenvolverem trabalho de segurança nos seus locais de trabalho, protegendo os trabalhadores de riscos que estavam sujeitos e que o faziam por desconhecimento da legislação, e por não conhecer a forma correta como atuar, esse trabalho vai continuar a ser desenvolvido, porque o caminho do desconhecimento e da ignorância há muito que acabou em Portugal, os sindicatos e os representantes para SST, mesmo a trabalhar em condições adversas vão continuar a ser a voz ativa dos trabalhadores em defesa de melhores condições de trabalho.

Nuno Peças  
Sociólogo,  
Técnico Superior de SST





# O SETOR GRÁFICO

## e a Segurança e Saúde no Trabalho

Em Portugal o sector gráfico é constituído por micro, pequenas e médias empresas dispersas por todo o território nacional, que trabalham fundamentalmente para o mercado interno.

Em geral, são indústrias que comportam riscos elevados de acidentes de trabalho e doenças profissionais inerentes ao funcionamento de máquinas rotativas, equipamentos de corte e empilhadores, bem como ao manuseamento de tintas e outros produtos químicos.

Tal como infelizmente acontece com outros sectores, não existem elementos estatísticos que nos permitam refletir sobre a realidade dos números e as graves consequências da falta de prevenção para a integridade física e a saúde dos trabalhadores, com custos incalculáveis de ordem económica, social e moral.

Mas, quando somos confrontados com a realidade vivida diretamente nos locais de trabalho, a situação é deveras preocupante.

Continuam a existir demasiadas empresas que, erradamente, consideram a prevenção como um custo a evitar e não cumprem a legislação em vigor que as obriga a ter um serviço especializado de segurança e saúde no trabalho e a dispor de um plano de prevenção de riscos profissionais.

A responsabilidade, sendo em primeiro lugar das empresas é também do Governo, que não dota a ACT dos meios necessários para que esta cumpra cabalmente a função de fiscalizar e de punir os infratores.

Perante este estado de coisas, os trabalhadores têm o dever de denunciar as situações de incumprimento e, sobretudo, exigir a criação de boas condições de trabalho e a disponibilização dos meios de proteção adequados, em função do risco da atividade que exercem.

Mas, nada melhor do que falarmos com quem trabalha no sector e convive diariamente com os problemas e com a luta permanente pela sua resolução. Por isso, fomos à conversa com o Orlando Martins, Dirigente do Sindicato (SITE-CSRA / CGTP-IN) e com Carlos Bravo e José Henriques, Representantes dos trabalhadores da PRINTER para a saúde e segurança no trabalho (SST).

Sobre a PRINTER, o Carlos e o José começaram por afirmar que, apesar de a empresa ter vindo a fazer alguns investimentos na melhoria de postos de trabalho, são muitos os problemas que preocupam os trabalhadores em termos de segurança. Desde logo a climatização: -"Há frio no Inverno e muito calor no Verão, com tudo quanto isso implica para a saúde dos trabalhadores, mas também para o rendimento no trabalho".

Mas os problemas não ficam por aí: "a iluminação não é adequada, principalmente quando se trata de trabalhos que exigem maior esforço dos olhos, situação que se agrava à noite. Este é um problema que os trabalhadores têm vindo a levantar e que ainda não foi resolvido. Mas, há ainda outros problemas que resultam de elevados ritmos de trabalho, de movimentos repetitivos, do ruído e das tintas e poeiras"...

Quanto aos serviços de segurança na PRINTER, "são assegurados por 1 técnico superior de Segurança no Trabalho, 1 técnico de Segurança no Trabalho nível 4 e dois médicos de medicina no trabalho, havendo 4 Representantes para a SST eleitos pelos trabalhadores (RTs), sendo dois efetivos e dois suplentes".

Já quanto ao funcionamento, "o mínimo que podemos dizer é que encontramos muitas resistências por parte dos responsáveis da empresa, relativamente às funções dos Representantes dos Trabalhadores, traduzida na falta de diálogo e de resposta aos problemas que apresentamos por escrito". "Pela nossa parte, estamos conscientes da importância do nosso papel enquanto Representantes e vamos continuar a trabalhar em prol da saúde e segurança no trabalho, sabendo que, para isso, contamos com o apoio do sindicato".



## CONHECER PARA PREVENIR E ELIMINAR OS RISCOS

No contexto da abordagem feita pelos entrevistados e da conversa que se seguiu com o Dirigente do Sindicato, Orlando Martins, ficaram claramente demonstrados os muitos riscos comuns à generalidade das empresas gráficas, sendo de destacar:

As temperaturas extremas (frio e calor); iluminação inadequada nos postos de trabalho; falta de proteção nas partes móveis de máquinas e equipamentos, aumentando a insegurança na alimentação e manutenção manual das máquinas e o risco de choque elétrico; armazenamento e manuseio inadequado de materiais inflamáveis, falta de sinalização, de alarmes e de extintores de incêndios; obstrução nas saídas de emergência e até instalações antigas em estado de degradação.

No que diz respeito a casos de doenças como os problemas de pele, dermatoses e as dificuldades respiratórias, dores de cabeça, tonturas e irritação ocular são devidos ao contacto com tintas utilizadas na impressão e solventes e diluentes na limpeza de equipamentos.

Estes agentes químicos penetram no organismo do trabalhador pelas vias cutânea, digestiva e respiratória, agravando as intoxicações e outros riscos para a saúde conforme aumenta a concentração na atmosfera ambiental e o tempo de exposição do trabalhador ao produto.

Existem problemas ergonómicos, devido a ritmos de trabalho intenso realizado na posição de sentado ou em pé, mas em qualquer dessas posições há desconforto provocado pela frequentes rotações do tronco, movimentos contínuos dos braços ou ainda as tarefas de transporte manual de elevadas cargas e horas de trabalho além da jornada normal diária, tudo agravado quer pelo trabalho noturno ou por não cumprimento das obrigatórias pausas para o trabalhador descansar e recuperar da fadiga física.

Problemas ergonómicos não atendidos por parte de empresas, mas na indústria gráfica é difícil generalizar os problemas relacionados diretamente com a organização do trabalho, pois cada empresa apresenta dimensões, estruturas e práticas diferentes de uma para outra, o que se sabe é que há expedientes que são utilizados para aumentar a produtividade e a competitividade das empresas, sem no entanto, respeitar o mais elementar no trabalho, que é a segurança, a saúde e a dignidade do trabalhador.

A falta de informação por parte dos responsáveis nas empresas pela prevenção e segurança sobre os riscos e a necessária formação aos trabalhadores e seus representantes para a SST, provocam indignações e protestos por parte dos trabalhadores e dos seus representantes. A resposta é reforçar a intervenção do sindicato dentro das empresas de forma a combater as insuficiências das medidas de prevenção dos riscos e construir em diálogo com os responsáveis, as alternativas necessárias para a promoção e desenvolvimento da segurança e saúde ocupacional dos trabalhadores em todas as empresas do sector gráfico.

As circunstâncias de dificuldades que o país e particularmente as empresas do sector gráfico atravessam não podem ser incompatíveis com os direitos dos trabalhadores e a falta de condições de trabalho seguras e saudáveis.

As condições e práticas laborais não podem ser desligadas de aspetos de fundo que é o trabalho caracterizado pelos direitos contratuais e sociais, há que evitar envolver os trabalhadores em situações de precariedade laboral que são causa de tensão psicológica, ansiedade e depressão, que por sua vez são fatores de doenças com consequências imprevisíveis e que podem propiciar mais acidentes de trabalho e mais sinistralidade.

# Temos direitos, exigimos o seu cumprimento

Nos tempos que correm, caracterizados por uma ofensiva sem precedentes contra o emprego, o salário e os direitos sociais e laborais dos trabalhadores, o pretexto da crise tem servido também, em muitos casos, para justificar cortes na prevenção e o desrespeito pelas mais elementares normas de segurança e saúde no trabalho.

Isto, ao mesmo tempo em que aumentam os fatores de risco de acidentes e doenças profissionais, na razão direta do agravamento do desemprego, da precariedade e dos ritmos de trabalho; da insegurança no emprego e instabilidade profissional; do prolongamento da jornada de trabalho e da própria degradação acelerada das condições de vida.

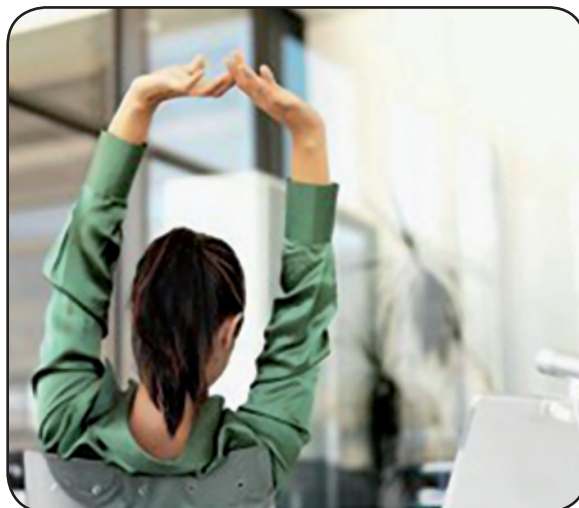
Nada justifica e não podemos tolerar que a saúde e a vida dos trabalhadores possa ser posta em causa, no tempo que passam no local de trabalho, seja por incúria ou por ganância da entidade empregadora.

As normas de prevenção e segurança que decorrem de Convenções Internacionais, da Constituição da República e das Leis em vigor são claras e têm obrigatoriamente de ser cumpridas.

Por isso, decidimos passar a incluir na nossa revista um espaço de divulgação regular dos direitos em vigor, para que sejam os próprios trabalhadores, conjuntamente com os seus Representantes para a SST, sindicato, técnicos de segurança e demais entidades responsáveis a zelar pela sua aplicação.

Tal como sempre afirmámos, a melhor forma de defender os direitos é conhece-los e exerce-los.

Neste número vamos começar por divulgar as obrigações da entidade patronal.







## Obrigações da Entidade Patronal

Do conjunto de obrigações da entidade patronal, distinguem-se, por um lado, as obrigações de cariz genérico (previstas no artº 127º do CT).

Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

E, por outro lado, as específicas, no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho (plasmadas no artº 15º da Lei 102/2009).

A entidade patronal é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo observar, para tanto, os seguintes princípios de prevenção:

- a) Identificação dos riscos previsíveis em todas as atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na conceção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na seleção 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 atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adotar as medidas adequadas de proteção;
- c) Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de proteção;
- d) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores 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 conceção 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 proteção colectiva em relação às medidas de proteção individual;
- i) Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à atividade desenvolvida pelo trabalhador.

# O consumo de Substâncias Psicoativas em meio laboral

Este Orçamento de Estado para 2013, que impõe uma redução de salários, um aumento brutal de impostos, menos apoio social, despedimentos, irá desencadear um aumento de depressões, ansiedades e naturalmente um aumento do consumo de substâncias psicoativas que vão “mascarar” e “dourar” o efeito destas medidas altamente penalizadoras.

A prevenção e a intervenção no consumo de substâncias psicoativas em meio laboral não é um custo, mas sim um investimento, face às vantagens em termos profissionais, pessoais e familiares dos trabalhadores e empregadores, com reflexo a nível da produtividade e da qualidade de vida no trabalho.

A responsabilidade das organizações não deverá terminar na produção de bens e serviços, deve igualmente promover o desenvolvimento e formação profissional e pessoal dos trabalhadores.

Devem ser definidas linhas de orientação e adaptáveis às diferentes realidades organizacionais e problemáticas individuais.

A prevenção e a dissuasão dos problemas associados ao consumo de substâncias psicoativas em ambiente de trabalho deve ser uma intervenção global que envolva a participação de todos os atores da organização: órgãos decisores, departamentos com implicações nesta matéria nomeadamente o serviço de segurança e saúde do trabalho, os recursos humanos, a ação social, os representantes para a segurança e saúde do trabalho, as organizações representativas dos trabalhadores e os próprios trabalhadores.

É importante e necessário incrementar políticas gerais de prevenção das dependências que contemplem iniciativas ao nível preventivo e no tratamento das situações detetadas, tendo em vista a manutenção do trabalhador na organização.

Horários prolongados, trabalho por turnos, ritmos excessivos, repetitividade das tarefas, stress, frustração, falta de estímulo, baixos salários, insegurança no emprego, afetam negativamente a saúde dos trabalhadores, comportando múltiplos fatores de risco, quer físicos, quer psicossociais, interagindo e potenciando os problemas ligados ao consumo de álcool e outras drogas. De uma forma geral, sempre que existem consumos de substâncias psicoativas, existem consequências biológicas, sociais e comportamentais que podem:

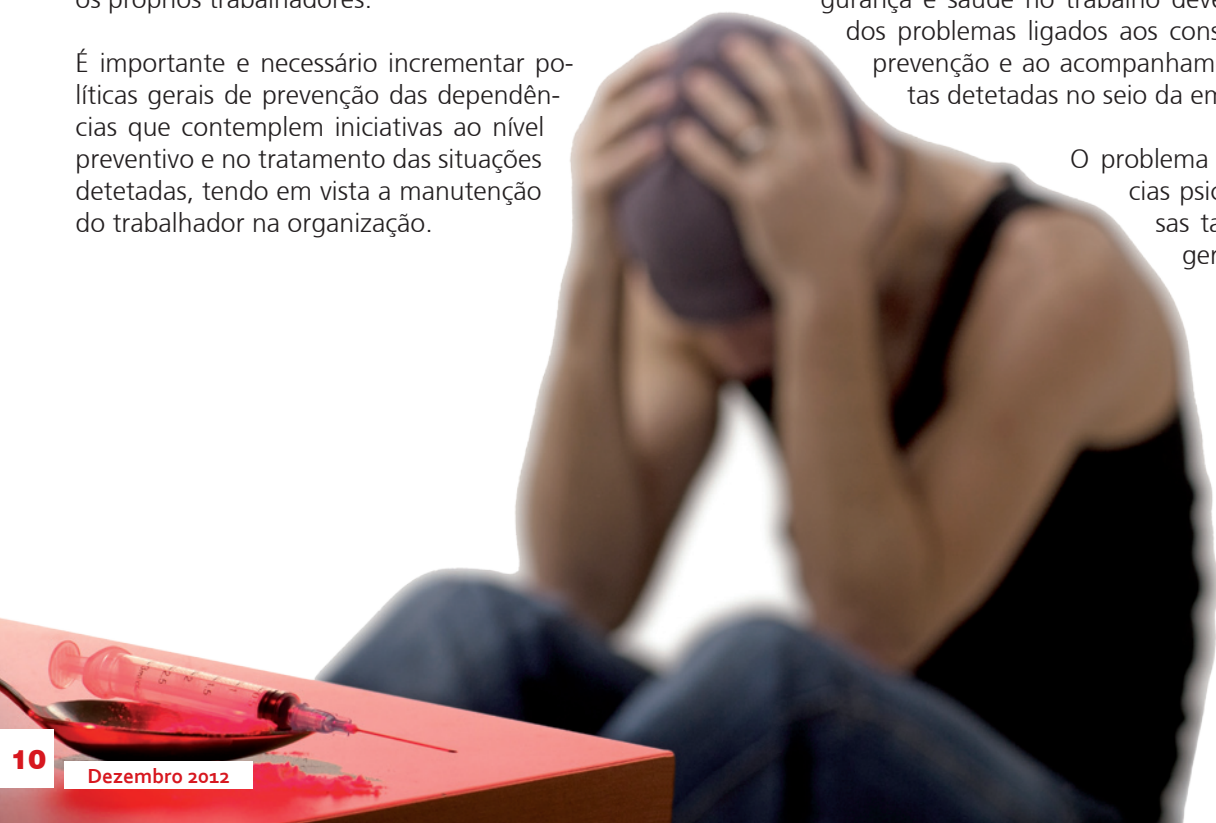
- Interferir com o exercício da atividade profissional;
- Colocar em risco a integridade física dos trabalhadores e do equipamento;
- Prejudicar a segurança e a saúde do trabalho e a aptidão para o desempenho.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, os trabalhadores que consomem substâncias psicoativas têm maior probabilidade de sofrer acidentes de trabalho porque apresentam mais comportamentos de risco para a segurança (negligência e diminuição da capacidade de julgamento) do que a população trabalhadora geral.

Toda a atividade profissional está condicionada pelo estado de segurança e saúde dos seus atores. Parece fundamental existir um equilíbrio a nível físico, psíquico e social, para que o trabalhador esteja em condições de desempenhar com qualidade as suas funções e as suas tarefas.

Atualmente parece claro que as políticas de promoção da segurança e saúde no trabalho devem contemplar a questão dos problemas ligados aos consumos, no que respeita à prevenção e ao acompanhamento de situações concretas detetadas no seio da empresa ou organização.

O problema do consumo de substâncias psicoativas existe nas empresas tal como na sociedade em geral.





Os pressupostos da intervenção dirigida aos problemas ligados ao álcool e a outras substâncias psicoativas nos locais de trabalho consistem em considerar que os consumos são um problema de segurança e saúde que pode ser alvo de prevenção e deteção precoce e encaminhamento para tratamento, com o mínimo tempo de afastamento possível do local de trabalho e com o menor custo para a saúde do trabalhador.

Vários estudos epidemiológicos demonstram que a incidência de problemas relacionados com o consumo de substâncias psicoativas depende das quantidades consumidas: quanto maior for o consumo, maior a probabilidade de ocorrência de problemas como os acidentes, o absentismo, a violência e o assédio. Além disso, a implementação de um programa de prevenção é menos dispendiosa do que o tratamento dos trabalhadores dependentes ou a reparação de danos relacionados com os consumos.

Assim, a intervenção em meio laboral deve:

- Eleger os locais de trabalho como contextos privilegiados para a prevenção de consumos problemáticos de substâncias psicoativas;

- Focalizar-se na segurança e saúde do trabalho e na promoção e sensibilização para estilos de vida saudáveis;
- Centrar estratégias no âmbito da responsabilidade e éticas organizacionais, apoiando os trabalhadores e alargando a sua intervenção às famílias e comunidades onde estes se inserem.

A participação dos trabalhadores e dos seus representantes na conceção de um plano de promoção de saúde ocupacional e na definição das políticas a preconizar representa uma questão de princípio, desempenhando, indiscutivelmente, um papel decisivo na implementação dos programas de prevenção.

Com efeito, a sua participação é imprescindível e inalienável pelo princípio de legalidade, e contribui para a aceitação do programa por parte dos trabalhadores, constituindo-se como agentes facilitadores para a criação de um ambiente positivo de real aceitação do programa, facilita e promove o esclarecimento de dúvidas que possam subsistir no que respeita aos direitos individuais dos trabalhadores, especialmente nas situações de tratamento e reentrada no posto de trabalho.

# *A Prevenção no consumo de Substâncias Psicoativas é um investimento !*

Substâncias psicoativas são aquelas que, quando ingeridas, bebidas, injetadas, fumadas ou inaladas, afetam o sistema nervoso central. Segundo a Organização Mundial de Saúde, podem classificar-se como:

Substâncias Psicodisléticas ou Perturbadoras: são as que levam ao aparecimento de diversos fenómenos psíquicos anormais como alucinações e delírios, sem que haja inibição ou estimulação global do sistema nervoso central. Modificam o curso do pensamento e as perceções sensoriais e podem provocar hiperestésias e ilusões de movimento. Estas drogas, também chamadas psicadélicas, alteram a nossa perceção do mundo. O LSD e os canabinóides são exemplos desta categoria.

Substâncias Psicanaléticas ou Estimulantes: aumentam o estado de alerta e a aceleração dos processos psíquicos, a atividade do sistema nervoso central e, como consequência, a taxa metabólica do organismo. São exemplos, as anfetaminas, cocaína, nicotina e cafeína (apesar de também serem estimulantes diferem das anteriores a nível de efeitos e dependência).

Substâncias Psicoléticas ou Depressoras: diminuem e inibem a atividade do sistema nervoso central, a atividade motora, a reação à dor e à ansiedade, sendo frequente um efeito euforizante inicial (diminuição das inibições) e posteriormente um aumento da sonolência, como por exemplo no caso do álcool. Os principais depressores do sistema nervoso central são o álcool, opiáceos e fármacos sedativo-hipnóticos.



## MINEIRO MORRE NA MINA DA PANASQUEIRA

Esta notícia podia começar assim: "Morreu mais um trabalhador, vítima de acidente de trabalho".

Mas não, não morreu só mais um trabalhador. Morreu Hermínio Lopes Paulo, pai de 2 filhos, 1 dos quais menor, um camarada de trabalho, mineiro na Mina da Panasqueira (Sojitz Beral Tin & Wolfram), morreu a trabalhar no dia 13 de novembro de 2012, por falta de segurança na máquina que operava, morreu 13 meses depois, de outro camarada de trabalho, o Micael Lopes, de 20 anos, também ele morreu, por falta de segurança na Mina da Panasqueira.

No dia do acidente, os trabalhadores da Mina da Panasqueira, como forma de protesto e solidários com o camarada que morreu, não entraram para a Mina.

Entre Janeiro e Outubro de 2012, só na mina da Somincor em Castro Verde, aconteceram 25 acidentes de trabalho, 11 dos quais com incapacidade temporária absoluta.

Destes 25 acidentes de trabalho, 15 ocorreram com trabalhadores de empresas prestadoras de serviços à Somincor.

Na revista **+Seguro**, nº 5 de Dezembro de 2010, a Fiequimetal alertou que *ser mineiro, é ser trabalhador de uma atividade de alto risco, mas não pode ser sinónimo de morte ou incapacidade para o trabalho e para a vida, devido a acidentes de trabalho ou a doenças profissionais.*

*Que 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 atividade mineira em Portugal, é deplorável e como consequência a sinistralidade alastra.*

Continuaremos a denunciar este e outros casos que acontecem nos nossos locais de trabalho, mas as instituições responsáveis pela fiscalização e com responsabilidade nesta matéria (ACT e DGS) têm que atuar e punir severamente quem não cumpre a lei. Não podem constantemente invocar falta de meios e a crise, para deixarem impunes quem proporciona que trabalhadores morram a trabalhar, por falta de segurança.

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 segurança previstas na lei. Excessivas cargas horárias, ritmos de trabalho elevados, baixos salários, falta de formação profissional e pressão sobre os trabalhadores com vínculos contratuais precários, têm contribuído para o aumento de acidentes de trabalho graves e mortais.

A Fiequimetal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira não pararão de denunciar e atuar contra a falta de medidas de segurança coletiva e individual que os trabalhadores mineiros estão sujeitos.

A Fiequimetal defende uma ação global e integrada, através de políticas efetivas nas áreas da Prevenção, reclamando por outro lado que sejam igualmente assegurados os direitos dos trabalhadores(as) sinistrados, ao nível da Reparação, Reabilitação e Reinserção.

Assumindo-se como uma prioridade a dinamização e intensificação da eleição de representantes em SST, combatendo quaisquer tentativas do patronato para obstruir ou limitar o exercício deste legítimo direito dos trabalhadores, o reforço da organização sindical é de importância vital, na medida em que uma intervenção mais especializada nesta frente terá tanto mais eficácia e melhores resultados quanto mais qualificada for a ação desenvolvida pelos representantes eleitos para a SST.

Para isso, a Fiequimetal, através dos seus sindicatos federados, prosseguirá o intenso trabalho de sensibilização e de formação que vem desenvolvendo nesta área, assumindo como orientação que os processos de eleição de representantes em SST devem ser precedidos de formação sindical geral e formação específica no domínio da SST.

De janeiro a outubro de 2012 os Sindicatos Federados na Fiequimetal elegeram em dezenas de empresas, 185 Representantes de SST, sendo 162 homens e 23 mulheres, destes 185 representantes 29 são jovens.

Dando continuidade ao trabalho realizado, a Fiequimetal estabeleceu protocolos com a ACT no sentido de Formar e Sensibilizar os trabalhadores e os seus representantes de SST. Iremos realizar 7 ações de formação de 24 horas e 7 ações de formação de 48 horas, iremos também realizar 7 ações de sensibilização. Vamos editar 1 brochura sobre "Riscos Eléctricos" e 1 sobre "Álcool e Drogas". Vamos editar 3 números da Revista **+Seguro** e diverso material de sensibilização.

# 2012 2013



A Fiequimetal e os sindicatos filiados, lamentam e protestam contra a ocorrência de todos os acidentes e doenças nos locais de trabalho.

Quando uma máquina não é segura e corta os dedos a uma trabalhadora ou um equipamento móvel circula sem segurança no espaço de trabalho subterrâneo numa mina e causa a morte a um trabalhador.

Quando trabalhadores sujeitos a elevada sobrecarga física ou a esforços repetitivos em posições de grande desgaste físico contraem lesões músculo-esqueléticas.

Quando uma inalação de gases ou absorção de poeiras em decorrência de uma atmosfera altamente poluída no ambiente de trabalho provoca uma intoxicação no organismo do trabalhador suscetível de causa de lesões graves por vezes irreversíveis.

Quando na atividade administrativa onde os processos, equipamentos e ritmos de trabalho não oferecem condições ergonómicas adequadas, como a insuficiente iluminação ou fatores térmicos potenciadores de desconforto dos trabalhadores no local de trabalho com efeitos negativos no absentismo.

Tudo isto é possível de ser alterado.

Nesse sentido, deixamos aqui um alerta às entidades patronais do sector, aos seus gestores, aos técnicos de segurança e médicos do trabalho responsáveis pelos serviços de segurança e saúde, que assumam no exercício das suas funções um desempenho profissional competente e qualificado de modo a que as políticas de gestão dos riscos e as medidas de prevenção tenham como objetivo a proteção da segurança e a saúde de todos os trabalhadores.

A avaliação dos riscos, o estudo, a análise e aplicação das medidas preventivas nos locais de trabalho, constituem obrigações dos empregadores conforme a Lei 102/2009.

O empregador tem que assegurar ao trabalhador plena proteção em todos os aspetos que envolvam riscos no trabalho, garantir a segurança de máquinas e outros equipamentos, proporcionar o acesso gratuito e a necessária informação que permita a correta e adequada utilização do equipamento de proteção individual (EPI).

Esta luta, a Fiequimetal e os sindicatos nela filiados, nunca deixarão de travar.

## Assim, não!



Na Faramé - Fábrica de Artigos de Arame Lda (ex-Caddie) em Rio de Mouro, concelho de Sintra, uma trabalhadora sofreu um acidente de trabalho que lhe amputou três dedos de uma mão. Mais um acidente de trabalho por falta de segurança. A trabalhadora estava a trabalhar numa máquina (balancé) onde o sistema de segurança não funcionava, estava avariado há mais de três anos, com conhecimento dos respetivos responsáveis. Clara violação das regras mais elementares da prevenção dos riscos e da proteção da integridade física dos trabalhadores.

Após um longo período de baixa médica, a trabalhadora regressou ao trabalho e os responsáveis da empresa, voltaram a não cumprir com as suas obrigações em matéria de SST, não facultando equipamento de proteção adequado, nem a colocação em posto de trabalho compatível com as atuais condições físicas da trabalhadora, conforme a Lei 98/2009, no seu Capítulo IV - reabilitação e reintegração profissional de trabalhador sinistrado.

Um dos caminhos para combater a sinistralidade laboral é lembrar constantemente às entidades patronais e aos gestores responsáveis pela prevenção dos riscos que **as normas legais são para cumprir**, e que em caso de incumprimento, a lei prevê a aplicação de coimas e em casos comprovados de negligência grosseira a responsabilização civil e a penalização dos culpados.

A ACT e a DGS têm que atuar e agir em conformidade com as suas atribuições de entidades fiscalizadoras, o Site - CSRA está a acompanhar o caso e não vai dar tréguas à empresa. A Faramé tem que cumprir com as suas obrigações. É desumano, e socialmente lamentável que certos responsáveis ainda pensem que este é o caminho mais fácil e lucrativo!

Casos como este não podem acontecer, por isso, é importante investir cada vez mais na promoção da Segurança e Saúde no trabalho, de forma a garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores.





A Diretiva Quadro europeia relativa à saúde e segurança no trabalho (Diretiva nº 89/391/CEE) com as alterações do Regulamento (CE) nº 1882/2003, da Diretiva nº 2007/30/CE e do Regulamento (CE) nº 1137/2008- adotada em 1989, marcou uma importante etapa na melhoria da saúde e segurança no trabalho.

A legislação no âmbito de Segurança e Saúde no Trabalho responsabiliza as entidades empregadoras pela organização dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho. Para tal, os empregadores devem adotar políticas de promoção da segurança e saúde no trabalho que permitam assegurar a saúde e a integridade física dos seus trabalhadores, respeitando os princípios de prevenção de riscos profissionais.

As condições de Segurança e Saúde no Trabalho contribuem, dentro das próprias empresas, para o aumento da produtividade com uma significativa diminuição da sinistralidade.

Aos empregadores compete, em termos de obrigações gerais, a aplicação de medidas que visem assegurar condições de SST, de acordo com os princípios gerais de prevenção, nomeadamente em aspetos relacionados com a promoção da prevenção, vigiando de forma adequada a saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que estes se encontram expostos nos seus locais de trabalho.

A Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

Estão definidas, no seu artigo nº 15º, as obrigações gerais do empregador, em matéria de segurança e saúde no trabalho. Igualmente no Código do Trabalho, o art. 127º, refere obrigações do empregador, entre elas, na alínea h) adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorrem de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

De entre as obrigações do empregador que se encontram enunciadas no art. 15º, considerámos importante salientar as previstas nos nºs 11 e 12 do referido artigo, carecendo as mesmas de uma análise concreta mais pormenorizada.

Assim, prevê-se no nº11 do art. 15º que, “As prescrições legais ou convencionais de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, estabelecimento ou serviço devem ser observadas pelo próprio empregador”.

Ou seja, cabe ao empregador respeitar as normas de segurança e saúde no trabalho, implementando as medidas necessárias para a sua promoção, avaliando e controlando os eventuais riscos existentes nos locais de trabalho de forma a prevenir a possível ocorrência de acidentes de trabalho e o aparecimento/desenvolvimento de doenças profissionais.

Prevê-se ainda, no nº 12 do art. 15º que “O empregador suporta os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações dos riscos profissionais e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.”

Ora, a lei não deixa quaisquer dúvidas quanto à responsabilidade que recai sobre a entidade patronal em assumir todos e quaisquer encargos resultantes da organização e funcionamento do serviço de segurança e saúde no trabalho, não podendo desta forma transferir essa responsabilidade para o próprio trabalhador.

Desta forma, e tomando como exemplo o caso de um trabalhador que, no exercício da sua atividade laboral necessita de máscara de proteção em virtude da sua exposição a um conjunto de gases tóxicos para a sua saúde, cabe ao empregador facultar ao trabalhador uma máscara de proteção individual adaptada a este, como forma de prevenir a sua saúde face aos riscos a que o mesmo se encontra exposto. Assim, o material fornecido ao trabalhador deve estar em condições de utilização e à sua disposição sem qualquer encargo para o próprio.

Outro exemplo prende-se com o trabalhador que, na sua atividade laboral, sendo obrigado a exercer movimentos repetitivos, se venha a queixar de uma eventual dor que está diretamente ligada à atividade exercida.





Neste caso, compete ao empregador encaminhar o trabalhador para os serviços médicos da empresa, para este ser observado e assistido pelo médico do trabalho da empresa, a fim de ser efetuado o acompanhamento indicado ao trabalhador, assumindo o empregador todos os encargos daí resultantes de forma a vigiar a saúde do trabalhador em questão.

Contrariamente ao que na prática muitas vezes ocorre, não é o trabalhador que deve procurar o seu médico de família, de forma a tratar a sua lesão, assumindo todos os encargos e ficando muitas vezes de baixa médica por doença, auferindo 55% da retribuição mensal, quando a vigilância e acompanhamento da sua saúde deve ser efetuada pelo empregador, tendo a empresa que assumir todos os encargos e responsabilidades resultantes do estado de saúde em que o trabalhador se encontra, bem como avaliar as causas que originaram a lesão procedendo às necessárias alterações de forma a tentar evitar novas ocorrências.

Como é punido o empregador que não cumpre com as suas obrigações, violando o disposto no art. 15º da Lei 102/2009?

É de ressaltar a previsão contida no nº14 do art. 15º, que dispõe que “constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos nºs 1 a 12” do citado art. 15 da Lei 102/2009, na medida em que, caso o empregador não ze pelo exercício da atividade laboral em condições de segurança, e não cumpra as normas de prevenção e proteção dos trabalhadores, pratica um ilícito contra-ordenacional, regulado nos termos do disposto nos arts. 548º a 566º do C.T. e subsidiariamente pelo Dec. Lei nº 483/82 de 27 de outubro, estando sujeito à aplicação de uma coima.

A não observância das normas reguladas e consequente violação das obrigações legais na área da prevenção dos riscos profissionais que origine uma situação de perigo, faz com que o empregador incorra igualmente em responsabilidade civil regulada nos arts. 165º e 483º a 510º do Código Civil (art. 15º nº15 da Lei 102/2009), na medida em que a mesma originou ao trabalhador uma determinada lesão, podendo daí decorrer uma indemnização devida ao trabalhador pelos prejuízos causados.

Neste âmbito, tanto os trabalhadores como as suas organizações representativas, podem solicitar o exercício da ação inspetiva, comunicando à ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho) e/ou à DGS (Direcção Geral da Saúde) quando considerem que existe alguma suspeita de violação das normas de SST.

O não cumprimento por parte do empregador de ordens que lhe foram dadas pela inspeção do trabalho configura responsabilidade criminal prevista nos termos do Código Penal.

Em suma, parece igualmente importante ressaltar o dever que o empregador tem de proporcionar aos trabalhadores formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, devendo os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho, ou na sua falta, os próprios trabalhadores serem consultados, por escrito, pelo menos duas vezes por ano e disporem de informação relativamente às matérias constantes dos artigos nºs 18º e 19º da supra citada Lei.

Joana Pinhão  
Licenciada em Direito

Com o Apoio

