

Sobre lesões músculo-esqueléticas e exposição às poeiras

Iniciativas em Sines, Braga e Porto



Pág.s 5 e 14

Caderno temático

Eleição, direitos e funções
dos representantes dos trabalhadores para SHST

Pág.s 7 a 10

Combater a precariedade, prevenir os riscos

Pág.s 12 e 13



EPI's - Equipamentos de protecção individual

Pág. 11

Sindicatos Federados:

Metalúrgicos Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra

Tel.: 256 782 479 • stimmdavg@netvisao.pt

Metalúrgicos Braga

Tel.: 253 262 549 • sindicato.braga@iol.pt

Metalúrgicos Lx, Leiria, Santarém e C. Branco

Tel.: 218 818 556 • metalurgicos.lisboa@mail.sitepac.pt

Metalúrgicos do Norte

Tel.: 225 198 601 • stimm@mail.telepac.pt

Sindicato Mineiros

Tel.: 284 602 166 • stim.ajt@sapo.pt

Metalúrgicos Viana do Castelo

Tel.: 258 826 411 • stimmdvc@sapo.pt

Metalúrgicos do Sul

Tel.: 265 534 391 • stimmsul@stimmsul.pt

Metalúrgicos da Madeira

Tel.: 291 224 860

SIESI

Tel.: 218 161 590 • siesi@siesi.pt

STEEM

Tel.: 291 211 454 • steem_sindicato@yahoo.com

STIENC

Tel.: 225 198 600 • stienc@stienc.pt

Sinquifa

Tel.: 218 818 536 • sinquifa@mail.sitepac.pt

Sinorquifa

Tel.: 225 899 110 • sinorquifa@netcabo.pt

+Seguro!
+Seguro!
+Seguro!
+Seguro!

**REPRESENTANTES DOS
TRABALHADORES EM SHST
SÃO NECESSÁRIOS**



Elege-os



João Silva

Coordenador
da Fiequimetal

Por um local de trabalho mais seguro

Trabalhar num local seguro não é um privilégio, mas sim um direito fundamental, que deve obrigatoriamente ser exercido, com a mesma força e dignidade de um salário justo e dos demais direitos reconhecidos ao trabalhador na sua relação de trabalho.

Mas todos sabemos, por experiência própria, que não basta ter os direitos consagrados. Para os fazer respeitar e aplicar, nesta sociedade em que vivemos e onde, por regra, a busca do lucro fácil e rápido se sobrepõe aos mais elementares valores da vida humana, é necessário intervir de forma organizada.

Não nos referimos, naturalmente, aos casos honrosos de empresas ou sectores onde foi possível desenvolver uma cultura de prevenção, nem às alterações significativas verificadas onde os trabalhadores elegeram os seus representantes para a SHST e mantêm uma postura exigente relativamente às suas condições de trabalho. Apesar disso, continuam a ser demasiados os casos onde as condições de trabalho e a consequente organização da prevenção dos riscos profissionais continuam a ser consideradas como um custo prescindível, em vez de um necessário investimento.

A Fiequimetal e os seus sindicatos não se conformam com esta lógica de desumanização do trabalho e assumiram, há muito, o combate pela Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho como uma das suas prioridades.

A publicação da revista **+Seguro!**, que agora iniciamos, dá seguimento ao trabalho desenvolvido pela federação e pelos seus sindicatos, ao longo de vários anos:

- na reivindicação de melhores condições de trabalho, fazendo intervir a IGT (agora ACT), sempre que necessário, para fiscalizar e fazer cumprir as normas em vigor;
- na dinamização da eleição de representantes dos trabalhadores e no apoio à sua acção;
- na realização de acções de formação e sensibilização e de seminários, em que participaram milhares de trabalhadores de centenas de empresas.
- na promoção de campanhas de sensibilização, na edição de cartazes, jornais e brochuras temáticas;

Esta revista procura responder à necessidade, há muito sentida, de melhorar a comunicação e o apoio a todos os representantes para SHST e quadros sindicais, procurando transmitir experiências, dando a conhecer actividades, sensibilizando e melhorando a formação, com vista a uma intervenção mais eficaz.

Também por esse motivo, damos destaque, neste primeiro número, à figura do representante dos trabalhadores, desde o processo de eleição e enquadramento legal, até à sua acção nos locais de trabalho.

+Seguro! é o nome da revista. Se, com ela, contribuirmos para que mais trabalhadores se sintam mais seguros nos seus locais de trabalho, para que mais comissões de SHST sejam constituídas, para que mais empresas invistam na prevenção da segurança e da saúde dos trabalhadores ao seu serviço, estaremos a cumprir um importante objectivo da nossa intervenção nesta área e da acção sindical, em geral.

Seminários em Sines e no Porto

Riscos de exposição às poeiras

As doenças respiratórias, sobretudo as causadas pela inalação de poeiras, foram as que mais contribuíram para a morte de mais de 400 trabalhadores, vítimas de doenças profissionais, nos últimos três anos.



Sensibilizar os trabalhadores e seus representantes para os perigos da inalação de poeiras e gases, nos diversos estaleiros industriais, e para as medidas de protecção a adoptar, foi um objectivo do seminário que teve lugar no dia **4 de Dezembro de 2008**, no Centro de Artes de **Sines**.

Outro objectivo, não menos importante, foi analisar a legislação laboral e os efeitos da precariedade na saúde e segurança dos trabalhadores.

O seminário foi organi-

zada pela Fiequimetal, com a colaboração dos sindicatos Metalúrgicos do Sul, SIESI, Sinqiua e Mineiros, e com o apoio da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), da Agência Europeia para a Segu-

rança e Saúde no Trabalho, através do Ponto Focal Nacional, e da Câmara Municipal de Sines. O elevado número de participantes (enchendo o auditório), entre os quais estavam muitos alunos de cursos de formação profissional da ETLA e do IEFP na área de SHST, e o interesse mantido ao longo do seminário comprovaram o êxito da iniciativa.

Com o mesmo tema e semelhante sucesso, a Fiequimetal realizou um seminário no **Porto**, na Casa Sindical, a **31 de Outubro**. Contou com a colaboração dos sindicatos Metalúrgicos do Norte, de Aveiro, de Braga e de Viana do Castelo, do STIENC e do Sinorquifa, e teve o apoio da ACT. Entre os mais de cem participantes, estiveram finalistas do curso de "Segurança e Qualidade no Trabalho", da Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Felgueiras.

A justificar a actualidade destas iniciativas, foi referido o facto de, só nos últimos três anos, terem morrido mais de 400 trabalhadores vítimas de doenças profissionais (segundo o Centro Nacional de Protecção Contra Riscos Profissionais, CNPCRP). As doenças respiratórias, sobretudo as causadas pela inalação de poeiras, foram as que mais contribuíram para o número de vítimas.

Para combater as causas

deste tipo de doença profissional são indispensáveis medidas preventivas eficientes, que são responsabilidade patronal.

A lei e a prática

O Decreto-Lei 2/82 estabelece que os médicos do trabalho têm o dever de preencher e enviar para o CNPCRP a participação obrigatória de eventuais casos de suspeita de doença profissional. Mas a prática diz que médicos do trabalho, submetendo-se à pressão das entidades patronais, não preenchem aquela participação e omitem situações graves, causadoras de doenças profissionais.

Também o CNPCRP, por vezes, não age correctamente: não reconhece a doença ou, reconhecendo-a, dificulta o acesso do trabalhador incapacitado à respectiva pensão ou indemnização.

A **precariedade laboral** condiciona fortemente a reivindicação de que seja respeitado o que está definido na lei em matéria de SHST. Na origem de um crescimento de acidentes de trabalho e do aparecimento de novas doenças profissionais, estão os ritmos elevados de trabalho, a sobrecarga física, os esforços repetitivos (sem pausas para descanso), o excesso de horas extra e os horários prolongados e irregulares.

Admitindo as dificuldades, a Fiequimetal declarou que continuará a intervir com determinação nesta área.



zado pela Fiequimetal, com a colaboração dos sindicatos Metalúrgicos do Sul, SIESI, Sinqiua e Mineiros, e com o apoio da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), da Agência Europeia para a Segu-

Metais pesados no sangue em trabalhadores da Somincor

A direcção do Sindicato dos Mineiros tomou conhecimento de que, nas lavarias da Somincor, alguns dos operários apresentaram valores anormais de chumbo no sangue.

Segundo informação veiculada pela empresa, estes valores não serão prejudiciais à saúde, embora sejam discrepantes relativamente aos verificados nas análises dos restantes trabalhadores.

Em Agosto de 2007, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira, em comunicado, deu conta de que os níveis de poluentes em metais pesados, gerados na empresa, em anos anteriores, teriam merecido referência pela Agência Ambiental Europeia. A adminis-

tração, repudiando estes factos, procurou defender-se, numa lógica capitalista, que atropela direitos basilares dos trabalhadores, desvalorizando os dados apurados e apelidando o STIM de irresponsável e inconsequente. Afinal... Passado pouco mais de um ano, foram detectados cerca de 10 trabalhadores com valores de chumbo no sangue superiores ao normal, e outros trabalhadores, altos níveis de metais pesados diversos, como zinco, bismuto, mercúrio e arsénio.

Numa empresa que até exhibe prémios internacionais de segurança, é inadmissível, no entender do STIM, que os trabalhadores estejam expostos a riscos químicos, como os poluentes aqui referidos.

Pirites Alentejanas

Quando, a 13 de Novembro, a multinacional Lundin Mining decidiu encerrar a actividade produtiva da Pirites Alentejanas, em Aljustrel, cerca de oito centenas de trabalhadores viram gorados todos os seus projectos e expectativas.

O STIM, aquando do rearranque da Pirites Alentejanas, enquanto projecto Lundin Mining, detectou a existência de trabalhadores ocupando postos de trabalho permanentes mas com

vínculos laborais precários (recibos verdes), horários de trabalho extenuantes, de mais de 10 horas por dia, e com significativas perdas remuneratórias.

O STIM também alertou para a falta de formação profissional do pessoal colocado, questão mais evidenciada quando os acidentes de trabalho subiram em catadupa, demonstrando também a deficitária política de prevenção e segurança.

Não se pense isoladamente em cada uma das situações atrás mencionadas. Cada uma conta, em certa medida, para a existência da outra. Agora, que a Pirites Alentejanas está nas mãos do grupo MTO, de capitais nacionais, o sindicato vai continuar atento, para que a má experiência anterior não se repita.

Vitória unitária na EDP

Na eleição dos representantes para SHST no Grupo EDP, a lista unitária, promovida pela Fiequimetal e pelos seus sindicatos (o STIENC e o SIESI), alcançou uma expressiva vitória, com **56 por cento** dos votos e dos eleitos.

As eleições tiveram lugar no dia 16 de Janeiro, para escolher os representantes dos trabalhadores nas comissões de SHST (em dez empresas) e subcomissões (seis na EDP Distribuição e seis na EDP Produção), para um mandato de três anos.

A Lista A obteve a maioria nas comissões da EDP Distribuição, EDP Produção, Soluções Comerciais e Labelec, em cinco das subcomissões da Distribuição e também em cinco das subcomissões da Produção. Dos 90 representantes a eleger, a Lista A elegeu 50, estando ainda por definir os três representantes na Tergen, devido a um empate na votação.

A Fiequimetal regista positivamente o índice de participação (55,3 por cento) e salienta que só um forte empenhamento, de mobilização e esclarecimento, por parte dos candidatos da Lista A, tornou possível tal resultado.

Apresentaram candidatos quatro listas, na subcomissão da EDP Distribuição Lisboa; três listas, na comissão da EDP Distribuição e nas subcomissões do Tejo, Mondego e Porto; duas listas, em todos os outros casos.

Muitas hierarquias criaram dificuldades à participação dos trabalhadores na eleição, houve desigualdade de tratamento, por parte da empresa, ao facilitar o uso de meios internos a outras candidaturas para as suas acções de propaganda, no sentido de dificultar a acção da Lista A - revela a Fiequimetal, no comunicado em que saudou esta inequívoca prova de apoio e confiança dos trabalhadores.

Saudando todos os eleitos, em particular os que integraram a Lista A, a federação afirma que, no cumprimento do programa eleitoral, vai assumir, com os sindicatos, medidas que visem a formação dos representantes, para que tenham melhores condições de responder positivamente aos problemas e estar à altura da confiança expressa nos resultados eleitorais (que estão publicados em www.fiequimetal.pt).



Eleição, direitos e funções dos representantes dos trabalhadores para a SHST



A figura do representante dos trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST) está universalmente reconhecida, merecendo relevo a Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Estado Português em 22 de Junho de 1981, e a Directiva-Quadro 89/391/CEE, de 12 de Junho de 1989, transposta para o regime jurídico nacional em 14 de Novembro de 1991.

Nos termos legais nacionais - segundo a Lei n.º 35/2004, de 29/07 (RCT), que regulamenta o Código do Trabalho (CT) - o representante dos trabalhadores para a SHST é definido como o trabalhador eleito para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da prevenção dos riscos nos locais de trabalho.

A representação dos trabalhadores para a área de SHST também poderá ser exercida na Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. A forma legal para a criação desta comissão [► **art.º 215.º da RCT**] obriga a um acordo entre a empresa e o sindicato, negociado através de regulamentação colectiva de trabalho, no qual deverão ser reconhecidos o direito e a forma de participação dos representantes dos trabalhadores nos domínios da prevenção dos riscos profissionais nos locais de trabalho. Estas comissões devem ter composição paritária. Compete ao sindicato indicar os membros que irão fazer parte dessas comissões em representação dos trabalhadores.



A eleição dos representantes

Nenhum trabalhador pode ser prejudicado nos seus direitos de eleger e ser eleito, nomeadamente por motivo de idade ou função [▶ art.º 265 da RCT]. A promoção do processo eleitoral cabe aos sindicatos que tenham trabalhadores representados na empresa ou aos próprios trabalhadores. No caso do acto eleitoral ser promovido por estes, a convocatória deve ser subscrita, no mínimo, por 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa. A data do acto eleitoral tem de ser comunicada ao Ministério do Trabalho (MT) e à entidade patronal com a antecedência mínima de 90 dias [▶ nºs 1, 2 e 3 do art.º 266 da RCT].

Após a recepção da comunicação do acto eleitoral, o MT deve proceder à sua publicação no BTE. Após a publicação, a entidade patronal deve afixá-la de imediato em local apropriado na empresa e estabelecimento [▶ alíneas a) e b) do art.º 267 da RCT].

A empresa que violar esta obrigação incorre numa contra-ordenação grave [▶ nº 2 do art.º 485 da RCT].

A eleição é feita por voto directo e secreto (aplicando-se o método de Hondt). Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista e cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes [▶ nºs 1, 2 e 3 do art.º 277 do CT].

O número de eleitos não poderá exceder [▶ nº 4 do art.º 277 do CT]:

- a) empresas com menos de 61 trabalhadores – um representante;
- b) empresas de 61 a 150 trabalhadores – dois representantes;
- c) empresas de 151 a 300 trabalhadores – três representantes;
- d) empresas de 301 a 500 trabalhadores – quatro representantes;
- e) empresas de 501 a 1000 trabalhadores – cinco representantes;
- f) empresas de 1001 a 1500 trabalhadores – seis representantes;
- g) empresas com mais de 1500 trabalhadores – sete representantes.

O mandato dos representantes é de três anos e a substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes, pela ordem na respectiva lista [▶ nºs 5 e 6 do art.º 277 do CT].

Os representantes só podem iniciar o exercício da actividade após a publicação da eleição no BTE [▶ art.º 279 da RCT].

Os órgãos de gestão das empresas devem pôr à disposição dos representantes as instalações adequadas e os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções [▶ nº 1 do art.º 284 da RCT].

Formação

A lei prevê [▶ nº 2 do art.º 278 do CT] que aos representantes dos trabalhadores para a SHST deve ser assegurada, pela entidade patronal, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

Ainda em conformidade com a lei [▶ nº 1 do art.º 216 da RCT], a entidade patronal deve proporcionar condições para que os representantes recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com ou sem retribuição, nos casos em que a formação seja prestada por outra entidade competente.

A frequência, pelos representantes dos trabalhadores, de acções de formação, que lhes permitam exercer de forma adequada as funções para que foram eleitos, não deverá ser incluída no crédito das cinco horas mensais a que cada representante tem direito.

Crédito de horas

Cada representante para SHST dispõe de um crédito de cinco horas por mês [► nº 1 do art.º 280 da RCT]. Este crédito não é acumulável com outros créditos de horas de que o representante beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores [► nºs 7 e 8 do art.º 277 do CT]. Mas a possibilidade da acumulação não está arredada de todo, uma vez que podem existir instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho com disposições legais mais favoráveis aos representantes dos trabalhadores para SHST. Portanto, há que ter em atenção se existem IRCT com esta matéria aplicável às empresas dos sectores de actividade da Fiequimetal.

O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho, considera-se como tempo de serviço efectivo e é retribuído. Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o representante deve avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível [► nºs 2 e 3 do art.º 280 da RCT].

As ausências dos representantes, no desempenho das suas funções, que excedam o crédito de horas, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efectivo, mas não conferem direito à retribuição. O representante deve comunicar, por escrito, à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia (se a falta for previsível) ou nas 48 horas posteriores à ausência (no caso de impossibilidade de previsão da mesma), sob pena de tal ausência se considerar como falta injustificada, com a consequente perda de retribuição e desconto na antiguidade [► nºs 1, 2 e 3 do art.º 281 da RCT].

Direito a reunião

Os representantes têm o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da empresa, para discussão e análise dos assuntos relacionados com SHST, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês. Desta reunião é lavrada acta, que deve ser assinada por todos os presentes [► nºs 1 e 2 do art.º 285 da RCT].

O direito dos representantes a reunir com os órgãos de gestão é uma obrigação de todas as empresas e a lei estabelece uma contra-ordenação grave para as empresas que violem esta disposição legal [► nº 2 do art.º 485 da RCT].

Protecção dos representantes

No exercício das suas funções, os representantes dispõem de disposições legais que visam a sua protecção, tendo em vista a sua livre actuação, sem entraves que a impeçam ou a dificultem.

A lei prevê que os representantes não possam ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço [► art.º 283 da RCT].

Prevê ainda que quando, na sequência de procedimento disciplinar, seja determinada a aplicação de suspensão preventiva ao representante, tal circunstância não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções (por exemplo, participar na reunião mensal, em acções de sensibilização e formação em matéria de SHST na empresa, bem como contactar e informar os trabalhadores, nos seus locais de trabalho, dos riscos existentes e perigos que representam para a saúde e segurança, e ouvir as suas queixas relativas à inexistência ou insuficiência de medidas de prevenção).

Presume-se sem justa causa o despedimento que tenha por alvo um trabalhador que exerça ou haja exercido funções de representante há menos de três anos, ou um trabalhador candidato a representante. No caso de o representante dos trabalhadores para SHST ser despedido e ter sido interposta providência cautelar de suspensão do despe-

Eleição, direitos e funções
dos representantes
dos trabalhadores
para a SHST



Eleição, direitos e funções
dos representantes
dos trabalhadores
para a SHST



dimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada. As acções de impugnação do despedimento do representante dos trabalhadores para SHST têm natureza urgente [► nos 1, 2, 3 e 4 do art.º 282 da RCT].

Não havendo justa causa, o representante dos trabalhadores despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos previstos legalmente [► nos 4 e 5 do art.º 439 do CT].

Direito à informação e à consulta

Os representantes têm o direito de dispor de informação actualizada sobre todos os riscos para a segurança e saúde a que os trabalhadores estão expostos nos locais de trabalho, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam.

Esta informação constitui uma obrigação da entidade patronal e deve ser proporcionada aos trabalhadores na altura da sua admissão na empresa, mudança de posto de trabalho ou de funções, introdução de novos equipamentos de trabalho ou adopção de uma nova tecnologia, ou em actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas [► nos 1 e 2 do art.º 275 do CT].

Sobre os vários aspectos relacionados com a SHST, a entidade patronal deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes ou, na falta destes, os próprios trabalhadores [► nº 3 do art.º 275 do CT].

Os representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional [► nº 4 do art.º 275 do CT]. Para esse efeito, é necessário que os representantes dos trabalhadores obtenham informação suficiente, relativa à identificação e avaliação dos riscos em todos os locais de trabalho, que os habilite a pronunciarem-se, em tempo útil e oportuno, sobre medidas de prevenção dos riscos e consequente protecção da saúde e segurança dos trabalhadores.

Solicitar a intervenção da ACT

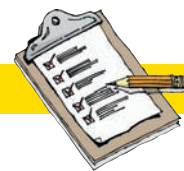
ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho, criada pelo Dec.-Lei n.º 211/2006, de 27 de Outubro) veio suceder ao Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (ISHST) e à Inspecção-Geral do Trabalho (IGT), entretanto extintos.

É responsabilidade da ACT, nos domínios da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, intervir nas empresas, no sentido de fiscalizar o cumprimento das normas legais que se aplicam à prevenção dos riscos nos locais de trabalho.

A ACT é a entidade competente para intervir nos casos de acidentes de trabalho mortais ou de que resulte uma situação grave para o trabalhador. Nos casos de doenças profissionais ou de quaisquer outros danos para a saúde dos trabalhadores, ocorridos durante o trabalho ou com ele relacionados, a entidade competente para intervir é a Direcção-Geral da Saúde, através do Delegado de Saúde da zona, ou ainda o Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais [► nos 2 e 3 do art.º 279 do CT].

Os representantes podem solicitar a intervenção da ACT ou de outra autoridade competente, sempre que considerem que as medidas adoptadas e os meios fornecidos pela entidade patronal sejam insuficientes para assegurar a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores. Os representantes podem apresentar, por ocasião das visitas e fiscalizações, as suas observações relativas aos motivos indicados na sua solicitação às referidas entidades fiscalizadoras [► nº 4 do art.º 279 do CT].

Os inspectores da ACT têm o dever de preservar a confidencialidade da origem de qualquer queixa ou denúncia, não podendo revelar que a visita de inspecção foi consequência dessa queixa, a menos que os queixosos, expressamente, o autorizem.



Não basta fornecer os EPI's



- A utilização dos equipamentos de protecção individual (EPI's) não elimina nem evita o risco.
- O simples fornecimento de EPI's não isenta as empresas de responsabilidades em caso de acidente ou doença profissional.

Recomendações

- 👉 Os EPI's só devem ser usados quando os riscos não puderem ser evitados, ou suficientemente limitados, por meios técnicos de protecção colectiva ou por medidas, métodos ou processos de organização do trabalho.
- 👉 Os EPI's devem ser adequados aos riscos a prevenir e às condições existentes nos locais de trabalho.
- 👉 O uso dos EPI's não poderá implicar um aumento de risco. Por isso, os equipamentos devem atender às exigências ergonómicas e de defesa da saúde dos trabalhadores, devem ser fabricados em conformidade com as normas de qualidade (certificado CE) e a sua utilização deve respeitar as instruções do fabricante.

Disposições legais

O Decreto-Lei N.º 348/93, de 1 de Outubro, e a Portaria N.º 988/93, de 6 de Outubro, estabelecem o quadro legal da utilização dos equipamentos de protecção individual (EPI's). Determinam, nomeadamente, que:

- 👉 – o fornecimento dos EPI's é obrigatório e gratuito em todas as empresas;
- 👉 – constitui dever da empresa informar os trabalhadores dos riscos contra os quais os EPI's os visam proteger, bem como manter informação adequada disponível nos locais de trabalho;
- 👉 – os trabalhadores e os seus representantes devem ser consultados sobre a escolha dos EPI's, por forma a assegurar a fiabilidade técnica dos equipamentos e a comodidade do seu uso;
- 👉 – é obrigatório o uso dos EPI's pelos trabalhadores e a sua recusa constitui um acto faltoso.

Práticas erradas

👉👉👉 Muitas empresas agem como se o equipamento de protecção individual fosse remédio para todos os riscos e como se o simples facto de o fornecerem as isentasse das responsabilidades legais relativas a acidentes de trabalho ou doenças profissionais. Esta prática não só é errada, como viola as normas legais aplicáveis.

👉👉👉 Não consultar o médico do Trabalho, o técnico de SHST nem os trabalhadores e seus representantes, sobre a escolha dos EPI's, contraria o que está claramente determinado na lei, mas ocorre frequentemente.

👉👉👉 Há casos de empresas que não fornecem os EPI's a todos os trabalhadores, discriminando-os segundo o vínculo laboral, e algumas até exigem aos trabalhadores o pagamento dos EPI's.

Combater a precariedade prevenir os riscos

Armando Farias

Membro da Direcção Nacional da
Fiequimetal

Ao combater a precariedade e a desregulamentação do trabalho, estamos a prevenir os riscos e a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores.

A **crise** (económica, financeira e social), sendo inerente ao próprio sistema capitalista, não tem as mesmas consequências para todos. Na verdade, os governos socializam os prejuízos, através de "nacionalizações" e outras "medidas de apoio" ao grande capital, financiadas com recursos públicos, enquanto os trabalhadores sofrem os efeitos mais violentos desta crise, a qual tem servido como instrumento de chantagem, por parte de todos aqueles que consideram que a solução, para manter um sistema iníquo e brutalmente injusto, está em impor mais desregulamentação, mais precariedade e piores condições de trabalho.

"Adaptabilidade" só para um lado

Com o argumento de que são precisos mais "instrumentos de adaptabilidade", o Governo do engenheiro Sócrates decidiu alterar para pior o Código do Trabalho. Em vez de concretizar uma das suas promessas eleitorais, que era a de romper com a filo-

sofia que inspirou a reforma laboral de Bagão Félix, em 2002-2003, decidiu, afinal, manter e aprofundar os aspectos mais negativos desse modelo, nomeadamente quanto à individualização das relações de trabalho, o enfraquecimento da contratação colectiva, o embaratecimento dos custos da mão-de-obra e a desregulamentação e precarização das condições de trabalho, num total desrespeito pela dignidade dos trabalhadores e sem quaisquer preocupações pelas consequências ao nível da segurança e saúde de quem trabalha.

Os vários regimes de adaptabilidade que o Governo quis introduzir no Código do Trabalho, quer se trate do "banco de horas", do "trabalho suplementar não remunerado", da "adaptabilidade grupal", dos "horários intermitentes" ou dos "horários concentrados", vão todos no sentido de **alargar os mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho**, com a possibilidade da sua aplicação ser feita por via de acordo individual, o que significa um reforço dos poderes patronais.

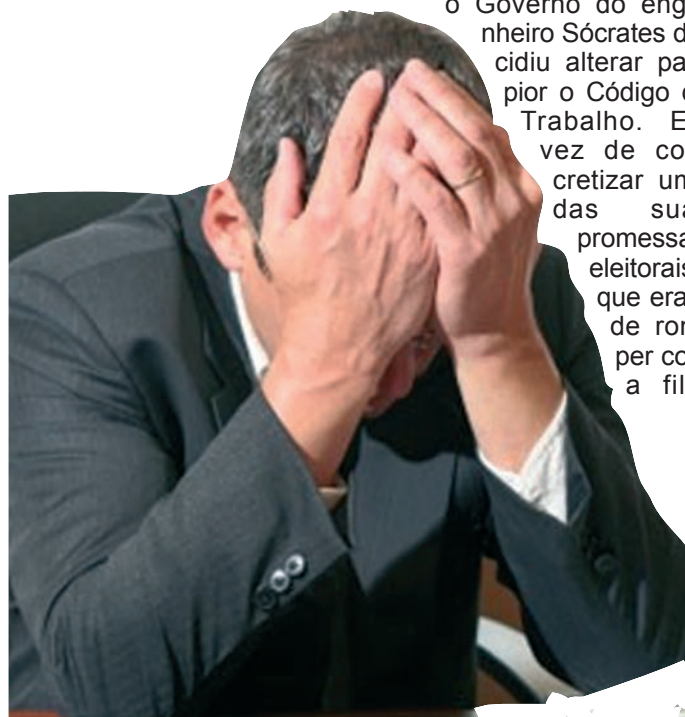
Nenhuma das propostas apresentadas em matéria de flexibilização de tempo de trabalho tem em conta os interesses dos trabalhadores ou o princípio da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar. Pelo contrário, as diversas alterações propostas são claramente inconciliáveis com as necessidades diárias e regulares da vida das famílias.

Como se vê, com estes regimes de «adaptabilidade», o patronato passaria

a dispor de um verdadeiro cardápio, servindo-se a seu belo prazer e sem quaisquer preocupações com princípios de conciliação da vida pessoal e familiar ou com questões de segurança e saúde dos trabalhadores.

Ainda recentemente, nos debates realizados em várias localidades do País, no âmbito de seminários e outras acções de sensibilização promovidos pela Fiequimetal sobre SHST, muitos trabalhadores apresentaram testemunhos dramáticos da realidade vivida nos locais de trabalho, quanto às más condições em que o trabalho é prestado e às suas consequências, nomeadamente no que respeita a acidentes e a doenças profissionais. São relatos que confirmam os dados constantes dos relatórios mais recentes da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, os quais referem números alarmantes da sinistralidade em Portugal.

Segundo aquela organização europeia, no início deste novo século está-se a verificar um forte aumento da exposição dos trabalhadores a riscos físicos no local de trabalho, com o crescimento das lesões músculo-esqueléticas, da fadiga, do stress laboral e doenças mentais - todas estas patologias causadas por práticas cada vez mais "flexíveis", como o prolongamento das jornadas de trabalho, a intensificação dos ritmos laborais, as tarefas repetitivas e gestos associados ao trabalho intensivo, o trabalho precário e temporário, a laboração ao sábado e o aumento do trabalho nocturno e por turnos, etc., etc. - tudo isto impli-





cando cada vez menores períodos de descanso dos trabalhadores.

Duas vitórias

A luta firme, persistente e determinada, contra as injustiças, a prepotência e as propostas anti-trabalhadores, permitiu alcançar já duas importantes vitórias contra a aprovação de leis desumanas e atentatórias da segurança e saúde de quem trabalha.

A primeira aconteceu no dia 17 de Dezembro. O Parlamento Europeu votou con-

tra as alterações à directiva "Tempo de Trabalho", impedindo que fossem aprovadas normas que punham em causa conquistas de

mente as propostas de alteração, e uma derrota do Governo português, o qual não se opôs àquelas propostas, antes viabilizou uma posi-

"Vamos intensificar a acção sindical, para tornar os locais de trabalho mais seguros e saudáveis"

mais de cem anos de duras lutas. Esta foi, simultaneamente, uma derrota do Conselho da União Europeia, que apresentou formal-

ção comum do Conselho, na senda da sua política interna de promoção da liberalização e precariedade do trabalho.

A segunda vitória foi a declaração de inconstitucionalidade da norma do Código do Trabalho que alargava, de 90 para 180 dias, o período experimental para a generalidade dos trabalhadores. Invocando, entre outras razões, que tal norma fomentaria a precariedade, punha em causa a segurança no emprego e geraria instabilidade psíquica nos trabalhadores, o Tribunal Constitucional operou uma travagem altamente positiva, fazendo parar o processo, com a obrigação da revisão voltar a ser novamente apreciada na Assembleia da República.

Não se compreende, no entanto, que o Presidente da República não tenha pedido a verificação da constitucionalidade relativamente a outras matérias de extrema violência. Considerando-se a decisão do TC como um sinal sobre a inoportunidade desta revisão do Código, torna-se imperioso apelar à responsabilidade dos deputados e demais actores políticos, no sentido de uma nova postura sobre estas matérias.

Evocando a memória de todos os que, durante décadas, com firme vontade e perseverança, romperam com políticas duras e injustas, afirmaram o património de direitos dos trabalhadores e contribuíram para o desenvolvimento do País, também nós dizemos que nos propomos:

- intensificar a acção no combate à sinistralidade laboral, exigindo o cumprimento das normas de prevenção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- desenvolver a luta reivindicativa por melhores condições de trabalho;
- prosseguir a eleição de mais representantes dos trabalhadores em SHST;
- reforçar a organização sindical e a participação a todos os níveis, tendo como objectivo tornar os locais de trabalho mais seguros e saudáveis.



Acção de sensibilização em Braga

Combater as lesões músculo-esqueléticas

Ficou evidenciado que as medidas de prevenção terão de passar pela rigorosa observação das componentes médica, ergonómica e organizacional do trabalho e, obviamente, pelo cumprimento da legislação.



A Fiequimetal realizou a 12 de Dezembro, no Museu Regional de Arqueologia Dom Diogo de Sousa, em Braga, uma acção de sensibilização sobre lesões músculo-esqueléticas.

Estiveram presentes cerca de cem participantes, dos vários sectores de actividade. O interesse demonstrado ao longo da acção comprovou o seu êxito e confirmou que este também é um caminho a prosseguir.

Esta foi uma das nove acções que a federação promoveu ao longo do ano de 2008, e contou com a colaboração de cinco sindicatos (STIENC, Metalúrgicos de Braga, Metalúrgicos do Norte, Metalúrgicos de Viana do Castelo, e Sinorquifa) e com o apoio da ACT e do Ponto Focal. Teve como objectivo expor e debater com os trabalhadores e os seus representantes os muitos e complexos problemas para a saúde relacionados com as lesões músculo-esqueléticas. Outro objectivo, não menos importante, foi mostrar a forma como os regimes de trabalho precários interferem na saúde e segurança dos trabalhadores.

Na iniciativa participaram igualmente vários técnicos de SHST, médicos do trabalho e o Coordenador Executivo da ACT para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho.



Cursos em Viana do Castelo

Em Novembro, nas instalações do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo, realizou-se uma acção de formação de 24 horas para representantes dos trabalhadores na área de SHST.

Esta formação, a primeira realizada pela Fiequimetal, em conjunto com o STIMMDVC e o STIENC, foi frequentada por 20 representantes dos trabalhadores das principais empresas do sector no distrito de Viana do Castelo.

A iniciativa foi reconhecida, pelos

participantes, como de grande utilidade para fortalecer os conhecimentos nos domínios da SHST, proporcionando aos representantes importantes orientações na forma de agir nas empresas, para mobilizar e dinamizar a participação dos trabalhadores na prevenção dos riscos nos locais de trabalho.

O Sindicato dos Metalúrgicos promoveu a eleição de representantes dos trabalhadores para a SHST em mais quatro empresas do distrito, o que tem permitido uma maior e melhor intervenção nesta área.

Cheira mal, cheira a Bremet...

Ao fim de seis pedidos de intervenção da Inspecção do Trabalho e um pedido ao Delegado de Saúde, foi levantado um auto de notícia à Bremet.

Nesta empresa metalúrgica de Braga, as instalações sanitárias dos trabalhadores são desprovidas das mais elementares condições de higiene. O excesso de fezes acumuladas e o mau cheiro tornam a sua utilização impossível.

Além de um problema de saúde pública, esta situação é uma deliberada afronta aos trabalhadores.

Em Junho de 2006, o Sindicato dos Metalúrgicos denunciou o caso e pediu a intervenção do então IDICT. Antes da visita dos inspecções, a empresa teve a preocupação de limpar as casas-de-banho, mas, passado algum tempo, as fezes voltaram a acumular-se e os maus cheiros tornaram-se insuportáveis.

De Novembro de 2006 até Setembro de 2007, o sindicato voltou a pedir por três vezes a intervenção do IDICT, obtendo como resposta que este "chamou a atenção da empresa para a necessidade de manter as casas-de-banho limpas e em condições de utilização".

Como o problema persistia, o sindicato pediu a intervenção do Delegado de Saúde do Concelho de Braga, em Dezembro de 2007. Mas nada se alterou.

Em Janeiro de 2008, o sindicato pediu a intervenção da ACT, também sem resultados práticos. Em Março, o sindicato voltou a contactar a ACT. Daqui resultou uma notificação à empresa, "para a tomada de diversas medidas, entre as quais, manter as instalações sanitárias em boas condições de conservação e higiene". Em Outubro, a ACT levantou um auto de notícia à Bremet por incumprimento daquela notificação.

Legislação aplicável

▶ As regras das instalações sanitárias estão bem explícitas no art.º 139 da Portaria nº 53/71, de 3 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Portaria nº 702/80, de 22 de Setembro.



NÃO ESQUECER:

**TRABALHAR EM CONDIÇÕES
DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE
CONSTITUI UM DIREITO FUNDAMENTAL
DE TODOS OS TRABALHADORES,
EM QUALQUER LOCAL DE TRABALHO.**

Com o apoio:

