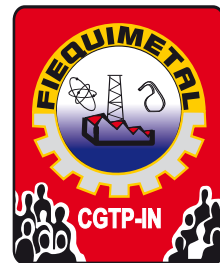


# +Seguro!

Nº 3

Dezembro

2009



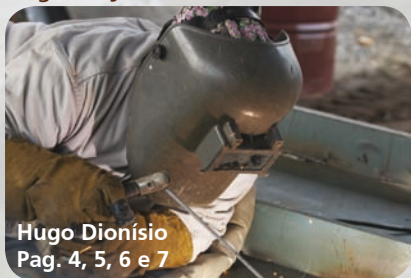
Revista da Fiequimetal/CGTP-IN sobre Segurança e Saúde no Trabalho

Caderno Temático

## Combate a Incêndios

Pág. 8 e 9

Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro  
Alterações ao regime da  
Prevenção e Promoção da  
Segurança e Saúde no Trabalho



Hugo Dionísio  
Pag. 4, 5, 6 e 7

Lei n.º 98/2009 de 4 de Setembro  
"a questão de fundo está por  
resolver, que é a filosofia social  
do regime da reparação."



Maria do Carmo  
Pag. 10 e 11

"o principal é saber os  
nossos direitos e informar os  
trabalhadores"



Entrevista a Daniel Silvério  
Pág. 12 e 13



## 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 Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga**

Telef.: 253 262 549 Fax: 253612556

Email: sindicato.braga@netc.pt

### **Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte**

Telef.: 225 198 601 Fax: 225 198 603

Email: stimm@mail.telepac.pt

### **Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra**

Telef.: 256 782 479 Fax: 256 781 135

Email: stimmdavg@netvisao.pt

### **Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco**

Telef.: 218 818 556 Fax: 218 818 584

Email: metalurgicos.lisboa@mail.sitepac.pt

### **Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul**

Telef.: 265 534 391 Fax: 265 634 704

Email: stimmsul@stimmsul.pt Site: www.stimmsul.pt

### **Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira**

Telef. e Fax: 291 224 860

Email: metalurgicos.madeira@fiequimetal.pt

### **Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte**

Telef.: 225 899 110 Fax: 225 104 672

Email: sinorquifa@netcabo.pt

### **Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas**

Telef.: 218 818 536/7 Fax: 218 818 584

Email: sinquifa@mail.sitepac.pt

### **Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro**

Telef.: 225 198 600 Fax: 225 198 603

Email: stiencc@stiencc.pt Site: www.stiencc.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

Na área de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - SHST, ou como agora a nova Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro refere, Segurança e Saúde no Trabalho - SST, tivemos durante o passado mês de Setembro a publicação de duas novas leis.

A Lei nº 98/2009 de 4 de Setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, onde se inclui a reabilitação e reintegração Profissional dos trabalhadores.

Foi também publicada a Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro, referente ao regime jurídico da prevenção e promoção da segurança e saúde no trabalho, que entrou em vigor no passado dia 1 de Outubro e que revogou os artigos referentes à Segurança e Saúde no Trabalho da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho.

Devido à importância de ambas, este nosso número da Revista **+Seguro!** irá centrar-se nas alterações introduzidas na área de SST e as suas consequências para os trabalhadores e seus representantes. Da parte da FIEQUIMETAL, estaremos atentos à sua aplicação, e intervir quando necessário, tendo em vista a melhoria das condições de segurança e saúde dos trabalhadores.

Neste número, o caderno temático irá dedicar-se à protecção contra os incêndios, devido à importância desta matéria na salvaguarda da saúde dos trabalhadores e dos seus postos de trabalho.

A Maria do Carmo Tavares traz-nos um artigo de opinião sobre as alterações introduzidas pela Lei n.º 98/2009 e o Dr. Hugo Dionísio, um artigo sobre a nova Lei n.º 102/2009.

Fomos falar com Daniel Silvério, um dos Representantes eleitos pelos trabalhadores para a área de Segurança e Saúde no Trabalho da Repsol, sobre a sua actividade diária.

Temos algumas notícias sobre as empresas no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho e ainda um artigo sobre Primeiros Socorros



**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 Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas – Fiequimetal/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



# Protecção Património Genético

Uma vez que a reprodução é crucial para a sobrevivência das espécies, ela deve ser protegida, assentando na premissa que não é apenas proteger a nossa vida mas principalmente proteger a das gerações futuras.

Esta protecção deve englobar todo o ciclo de vida do Homem, uma vez que, reconhecemos que a poluição ocupacional e ambiental pode afectar a nossa saúde reprodutiva, a saúde reprodutiva dos nossos filhos, e por isso, o nosso equilíbrio como espécie, isto é, protegendo o património genético.

A Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, estabelece no seu Capítulo V, regras para a protecção do património genético.

Diz a Lei, no Art. 41º, n.º 1, que são susceptíveis de implicar riscos para o património genético os agentes químicos, físicos e biológicos ou outros que possam causar efeitos genéticos hereditários, efeitos prejudiciais não hereditários na progenitora ou atentar contra as funções e capacidades reprodutoras masculinas ou femininas, designadamente os seguintes:

a) As preparações e substâncias perigosas que, nos termos da legislação aplicável sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas, sejam classificadas como nocivas (Xn) e qualificadas por uma ou mais das seguintes advertências de risco:

- R 40 - Possibilidades de efeitos irreversíveis.
- R 45 - Pode causar cancro.
- R 46 - Pode causar alterações genéticas hereditárias.
- R 49 - Pode causar cancro por inalação.
- R 60 - Pode comprometer a fertilidade.
- R 61 - Risco durante a gravidez com efeitos adversos na descendência.
- R 62 - Possíveis riscos de comprometer a fertilidade.
- R 63 - Possíveis riscos durante a gravidez de efeitos indesejáveis na descendência.
- R 64 - Efeitos tóxicos na reprodução.

b) As radiações ionizantes e as temperaturas elevadas.

O empregador deve verificar a existência de agentes ou factores que possam ter efeitos prejudiciais e avaliar os correspondentes riscos.

A avaliação deve ter em conta a recolha de informação sobre os agentes ou factores, o estudo dos postos de trabalho para determinar as condições reais de exposição e as recomendações dos organismos competentes no domínio da segurança e da saúde no trabalho.

A avaliação deve ser feita trimestralmente, bem como quando haja alteração das condições de trabalho susceptível de afectar a exposição dos trabalhadores ou os resultados da vigilância da saúde o justifiquem.

Sem prejuízo das obrigações gerais em matéria de informação e consulta, o empregador deve disponibilizar informação actualizada aos trabalhadores e aos seus representantes para SST, a informação deve ser colocada à disposição do médico do trabalho e também deve transmitir aos trabalhadores independentes e às empresas que, nas mesmas instalações, desenvolvam actividade.

O empregador deve assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em relação aos quais o resultado da avaliação revele a existência de riscos para o património genético, através de exames de saúde, devendo ser realizado um exame antes da primeira exposição.

Os exames de saúde são realizados com base no conhecimento de que a exposição aos agentes

ou factores de risco pode provocar as seguintes afecções:

Alterações do comportamento sexual; redução da fertilidade, na actividade hormonal e modificações de outras funções que dependam da integridade do sistema reprodutor.

Em resultado da vigilância da saúde o médico do trabalho informa o trabalhador do resultado, dá indicações sobre a eventual necessidade de continuar a vigilância da saúde, mesmo depois de terminada a exposição e comunica ao empregador o resultado da vigilância com interesse para a prevenção de riscos, sem prejuízo do sigilo profissional a que se encontra vinculado.





Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro

# Alterações ao regime da Prevenção e Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho

## Introdução e âmbito da Lei

Entre outras alterações, a nova Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, traz desde logo uma novidade que não é de somenos importância porquanto nunca ter sido resolvida no passado. Lei n.º 99/2003 (antigo Código do Trabalho), não previa a revogação do Dec. Lei n.º 441/91, a primeira Lei-quadro para a SHST.

Esta lacuna trazia vários problemas práticos, relacionados com a dúvida que existia sobre qual o diploma a aplicar em cada situação. É claro que poderíamos sempre recorrer à revogação tácita prevista no Código Civil, contudo, a revogação tácita, em termos gerais, só se dá quando o diploma mais recente regula em toda a extensão, o diploma mais antigo. Ora, isto não sucedia. A verdade é que haviam matérias, relacionadas com o estado ou com o trabalhador independente que não estavam previstas na Lei n.º 99/2003. Logo, colocava-se a questão, será que poderia haver uma revogação tácita apenas parcial? Nunca se chegou a um entendimento.

Contudo, como dizia, hoje em dia, este problema deixou de ter razão para existir, pois a Lei n.º 102/2009, regula em toda a extensão a matéria prevista no Dec. Lei n.º 441/91, para além de fazer menção à transposição da Directiva 89/391/CEE, que a antiga Lei quadro também transpunha. Assim, na minha opinião, hoje em dia não subsistem dúvidas, o Dec. Lei n.º 441/01, foi revogado tacitamente pela Lei 102/2009 que estabelece o regime jurídico da promoção e prevenção da Segurança e Saúde no Trabalho.

Esta é, a primeira inovação que acompanha esta nova lei. Que outras mais podemos nós identificar, no que respeita ao âmbito de regulamentação?

- A integração da protecção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o que levanta a questão de se o antigo regime das prescrições de segurança e saúde no trabalho para as trabalhadoras grávidas puérpera ou lactantes continua em vigor, nomeadamente a Portaria 229/96 de 26 de Junho;
- A integração de uma nova componente, a protecção do menor relativamente a certos trabalhos caracterizados por uma certa penosidade física, psíquica e moral, que sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento.

No que concerne à transposição de directivas comunitárias, o Art. 2.º refere o facto de algumas directivas já transpostas terem a sua transposição complementada, como nos seguintes casos:

- Contratos precários como o trabalho a termo ou temporário.
- Trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.
- Protecção dos jovens.
- Agentes químicos, físicos, biológicos e cancerígenos.

Como conclusão podemos retirar que houve uma intenção do legislador de tornar ainda mais completo o nosso quadro jurídico da Segurança e Saúde no Trabalho.

Por outro lado, o Art. 3.º vinha bem a aplicação da presente lei, não apenas aos trabalhadores, mas também aos empregadores e trabalhadores independentes, para além dos três ramos de actividade privado, cooperativo e social. Deixa-se aqui, propositadamente, de fora, o ramo público, porquanto este estar agora regulamentado pela Lei n.º 59/2008, que estabelece o regime do Contrato Individual de Trabalho em funções públicas.

Digamos que agora passamos a ter dois enquadramentos, embora muito idênticos entre si:

- Enquadramento da SST no sector privado, cooperativo e social
- Enquadramento da SHST no sector público (aqui o termo “higiene” não foi suprimido).



Independentemente das alterações produzidas, mais de pormenor do que de substância, é importante perceber que esta foi também uma oportunidade perdida, no sentido de levar mais longe a lei anterior, no que concerne à protecção da saúde e segurança dos trabalhadores. E neste aspecto, relembro apenas algumas medidas que poderiam trazer algumas melhorias substanciais para a implementação de sistemas de prevenção mais eficaz:

- Alargamento do crédito de horas para os Representantes dos Trabalhadores (RT).
- Integração, no quadro de pessoal obrigatório para os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), de um critério de constituição baseado na multidisciplinaridade dos seus profissionais, acabando-se com muitas das situações que ocorrem, principalmente nos serviços internos, em que se contrata um técnico de SHST e já se chama a isso serviço de SST.
- Clarificação da necessidade do médico do trabalho prestar a sua actividade nas instalações das empresas contratantes.
- Estabelecimento da obrigatoriedade de intervenção dos RT no preenchimento e validação do Relatório Anual de Actividades.
- Regime de protecção especial dos trabalhadores com modalidades contratuais precárias e estagiários.
- Estabelecimento de um regime coercivo de resolução de problemas de risco grave e eminente, por acção do RT, que obrigue as entidades patronais a eliminar o risco mesmo contra a sua vontade, através do recurso a serviços exteriores à empresa. Esta é uma medida já em vigor nalguns países da União Europeia (EU).
- Alargamento da possibilidade de representação dos trabalhadores para a SST, em caso de inexistência destes RT, aos delegados sindicais.
- Introdução de um regime de faltas justificadas para o RT, com um limite de alguns dias, sem perda do direito à retribuição.

## Princípios gerais e sistema de prevenção dos riscos profissionais

- No Art. 5.º n.º 1, estabelece-se o direito do trabalhador a condições de SST como princípio geral. O responsável pela consecução desse direito, na letra da lei, deixou de ser apenas a entidade empregadora, para passar a ser a “pessoa, individual ou colectiva, que detenha a gestão das instalações em que a actividade é desenvolvida”.

**Nota:** esta alteração permite clarificar os seguintes aspectos:

1. O empregador surge como o primeiro responsável, mas situações existem, em que o empregador directo não tem ao seu dispor o poder organizacional relativo às instalações e aos meios de trabalho, nos quais o trabalho é prestado, logo, aqui clarifica-se que nestas situações as instalações e o seu controle surgem como o nexo de imputação entre o direito às condições de SST e a entidade que tem de garantir. Nestas situações, previstas na lei (trabalho temporário, cedência...), é quem controla ou “gere” as instalações que é o responsável (Art.5.º - n.º1).
2. Nos casos em que não é o empregador a possibilitar as condições de SST, cabe ao detentor da gestão das instalações esse dever.
3. O critério distintivo, que permite saber se é um ou outro, em cada caso, é a enumeração legal referida. No que omisso for, a regra geral é o empregador.
  - Ainda nos princípios gerais, foi integrada uma matéria inexistente no código anterior, que tinha a ver com as responsabilidades do estado, a institucionalização de um sistema de prevenção, a definição de políticas, coordenação e avaliação de resultados, consulta e participação dos parceiros sociais, educação, formação e informação para a SST, entre outras.

**Nota:** esta matéria não estava prevista no anterior Código Trabalho e sua regulamentação.

“Uma alteração importante de carácter terminológico, a supressão do termo Higiene, já não é Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho agora é só Segurança e Saúde no Trabalho”.







## Deveres das partes

O Art. 15.º traz algumas novidades relativamente às obrigações do empregador:

- A ideia, expressa pelo n.º 2, que a actividade preventiva deve ser prestada de forma continuada e permanente.
- A integração dos factores de risco psicossocial enquanto factores susceptíveis de causar efeitos nocivos à saúde do trabalhador [Art.15.º - n.º 2, d) e e)].
- A ideia de adaptação do trabalho ao homem, e não o contrário, ideia esta tão presente nas nossas unidades produtivas [Art.15.º n.º2, e)]
- A introdução da ideia de "compreensibilidade" das instruções fornecidas e da ideia de "adequação" à actividade, o que obriga a uma avaliação casuística e personalizada dos riscos e da aplicação das medidas de prevenção e protecção.

Nota: no fundo, aqui, julgo que o legislador, tentou introduzir a ideia de que a actividade preventiva deve ser desenvolvida de forma individualizada, tanto ao nível das tarefas como das pessoas, prática esta que não é a habitual.

O mais habitual nas nossas unidades produtivas é de que as medidas devem ser iguais para todos e para todas as situações, independentemente da pessoa que lá está e do ambiente físico ou organizacional que rodeia a tarefa em questão.

Outra introdução que é importante do ponto de vista operacional, é a prevista no Art.15.º n.º 3. As medidas devem ser precedidas de avaliações e devem corresponder aos resultados dessas avaliações. Isto quer dizer que deverão acabar as avaliações genéricas, a partir de preceitos genéricos. Cada medida deve corresponder a uma avaliação que a fundamente. Essa avaliação tem de ser qualitativa e quantitativa, pois só assim se garante a sua adequação.

Julgo que esta obrigação dá mais uma arma aos nossos RT's no combate às medidas de prevenção e protecção desadequadas. Basta este RT pedir os resultados que fundamentem a aplicação da medida em concreto.

Outra ideia importante é a prevista no Art.15.º n.º 4. Aqui, o legislador tenta introduzir a ideia de que a perigosidade das condições de trabalho está associada à formação, informação e aptidão do trabalhador para a tarefa que desempenha. Assim, polivalência sim, porque o código a permite, mas acompanhada do enquadramento do trabalhador para a tarefa.

No Art.15.º n.º 6, introduz-se como obrigação da entidade empregadora, o afastar do trabalhador perante situações de perigo grave e eminente que não possam ser tecnicamente evitadas. Já não é só o trabalhador que tem o direito a afastar-se, como na lei anterior, mas é o empregador que tem a obrigação de o afastar.

No Art.15.º n.º 11 e 12, clarificam-se duas ideias:

- O empregador também tem de cumprir as prescrições de SST (quem o pune?)
- O empregador suporta a totalidade dos encargos com o sistema de prevenção

No Art.15.º n.º15 reafirma-se a responsabilidade civil pelos danos que o empregador causar em virtude da contribuição para a verificação de uma situação de perigo. Digo, "reafirma", porque esta responsabilidade resulta do Código Civil directamente. Para além desta, há ainda a responsabilidade criminal prevista no Código Penal.

Quanto às obrigações do trabalhador, há uma alteração importante no n.º 3 do Art.17.º.

As obrigações do trabalhador não excluem as do empregador. Isto clarifica aquela ideia muitas vezes passada pelas entidades patronais que perante o incumprimento do trabalhador, em caso de acidente, a culpa é exclusivamente sua. Não é, o facto de o trabalhador incumprir, não quer dizer que o empregador não tenha responsabilidade, pois o seu dever geral de prevenção é prévio às obrigações gerais dos trabalhadores. Aliás é obrigação do empregador, o zelar pelo exercício da actividade laboral em condições de SST, esse zelo obriga o empregador a controlar e garantir nos termos do seu poder de direcção, o cumprimento das medidas de prevenção e protecção pelos trabalhadores.

## Direitos dos Trabalhadores

O direito à consulta traz algumas alterações importantes:

- No Art. 18.º n.º 1, a ideia de que a consulta existe para a obtenção de parecer.
- O parecer dos RT's deve ser emitido no prazo de 15 dias a contar da data de pedido da consulta. A fixação de prazo superior depende exclusivamente do empregador (Art. 18.º n.º 3 e 5), decorrido o prazo, considera-se satisfeito o direito à consulta.
- A não aceitação do parecer sobre as matérias relativas, ao representante do empregador junto dos serviços de SST, a designação e exoneração dos trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da SST, a designação dos trabalhadores responsáveis pelos primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação e a modalidade de serviços e técnicos a contratar, deve ser fundamentada por escrito pelo empregador.
- Anteriormente a violação deste artigo, na sua quase totalidade, implicava contra-ordenação muito grave. Agora, a falta de consulta é contra-ordenação muito grave, as restantes previsões constituem contra-ordenação leve.

No direito à informação saúda-se a integração da seguinte inovação:

- A necessidade da entidade empregadora comunicar aos serviços de SST e aos trabalhadores com funções específicas nos domínios da SST (podemos incluir aqui os RT's), a admissão de trabalhadores através de contratos chamados precários ou em regime de cedência ocasional. Considera-se que este pode ser um factor organizacional importante que pode ter influência directa nas condições de SST.

No direito à formação dos trabalhadores e RT's não existem alterações.

## Serviços

A designação do anterior serviço Inter empresas passa a ser de Serviço Comum.

O procedimento de autorização de laboração de empresas de serviços externos está mais simplificada, vamos ver se a qualidade ainda não vai decrescer mais.

O Art. 98.º que estabelece as funções dos Serviços de SST, vem detalhar mais as actividades principais destes serviços. Contudo não é criado nenhum mecanismo específico que permita controlar se as empresas de serviço externo cumprem ou não este artigo. A maioria delas já não cumpria o antigo Art. 240.º da antiga regulamentação, agora que este está mais detalhado, o incumprimento pode ser ainda maior.

Os serviços de inspecção têm aqui um papel importante, principalmente quando confrontados com contratos de prestação de serviços externos de SST que não cumprem minimamente estas actividades.



# Combate a Incêndios

A história e os números dizem-nos que os incêndios nas empresas são causa de avultados prejuízos materiais e perda de muitas vidas humanas. Os custos laborais, económicos e sociais são normalmente valores difíceis de recuperar ou mesmo considerados danos irrecuperáveis quando o incêndio destrói a própria empresa e ceifa a vida dos trabalhadores.

O conhecimento e a reflexão cuidadosa sobre estes acontecimentos, permite-nos uma observação sobre o princípio fundamental de que a prevenção de incêndios é em primeiro lugar uma questão de organização, de informação e formação e deve envolver de forma interessada todos, entidade patronal, gestores, chefias intermédias e trabalhadores.

Devemos estar atentos, isto é, não ignorar que os **incêndios, normalmente, só acontecem onde falha a prevenção.**

A primeira responsabilidade pela organização e prevenção contra os riscos de incêndio na empresa compete à entidade patronal.

Nesse sentido, mencionamos a seguir algumas Leis, Dec. Leis e Portarias, que integram, em grande parte, a regulamentação mais significativa da prevenção e protecção contra incêndios nas empresas industriais:

Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro, Artº 15º  
Decreto-Lei nº 50/2005 de 25 de Fevereiro, Artº 20º  
Portaria nº 1456-A/95 de 11 de Dezembro, Artº 8º  
Portaria nº 987/93 de 6 de Outubro, Artº 5º  
Portaria n.º 702/80 de 22 de Setembro, Artº 30.º

## ARMAZENAMENTO

Materiais inflamáveis devem ser guardados fora dos edifícios principais, em locais bem sinalizados, onde a proibição de fumar deve ser rigorosamente cumprida.

## ORGANIZAÇÃO E LIMPEZA

Além de tornarem o ambiente de trabalho mais agradável, evitam que o fogo se inicie e se propague por um descuido qualquer.

Lixo espalhado geralmente é fonte inflamável, podendo ter como consequência a ocorrência de incêndios.

Também o sector administrativo deve merecer muita atenção, pois o volume de material combustível, representado por móveis, cortinas, carpetes e forros é muito grande, possibilitando grande risco de incêndio.

## MANUTENÇÃO ADEQUADA DAS INSTALAÇÕES, MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

As instalações eléctricas ocupam um dos primeiros lugares como fonte causadora de incêndio.

Elas devem ser projectadas adequadamente e receber manutenção constante. Fios e componentes desgastados devem ser substituídos. Devem ser evitadas, também, as improvisações ou “gambiarras” e a realização de serviços na área somente deve ficar a cargo de pessoas capacitadas. Os equipamentos e máquinas devem receber manutenção periódicas, para evitar o aquecimento.

## EXTINTORES

São aparelhos de utilização imediata, a sua finalidade é a extinção de um incêndio na sua fase inicial, devem por isso ficar em locais bem visíveis, e sem obstrução de qualquer espécie que impeça o seu fácil acesso.

Devem ter um local fixo, de preferência na parede a cerca de 1,50 de altura e dali só deverão ser retirados apenas em caso de fogo, manutenção ou treino dos elementos das equipas de intervenção, nestes dois últimos casos, deve-se substituí-los enquanto se processa a manutenção ou o exercício.

A sua localização deve ser sinalizada de acordo com a legislação em vigor, com sinais rectangulares vermelhos com o símbolo de extintor a branco.

O agente de extinção deve estar de acordo, em termos de utilização, com a classe de fogo, determinada pela natureza do material combustível.



Os extintores mais utilizados são os que contém os seguintes agentes:

Água pressurizada; Gás carbónico; Espuma mecânica e Pó químico seco.

Os extintores devem ser distribuídos nas áreas de acordo com a classificação de risco de incêndio fornecida pela respectiva companhia seguradora.

Para casos particulares como em relação a instalações eléctricas, o extintor deverá possuir na etiqueta a referência, dada pelo fabricante, da sua possível utilização até ao limite máximo de segurança, especificado em unidade de tensão.

Os edifícios que apresentem riscos elevados de incêndio devem ser munidos de sistemas de alarme ou de alarme e de extinção automática. Quando accionados à mão os dispositivos de aviso de incêndio devem ser suficientes e distribuídos por forma a não se percorrer mais de 30 metros para os manobrar.

A água é um dos agentes extintores mais eficazes e está, normalmente, disponível em abundância. Um edifício, uma instalação fabril ou um armazém podem ser eficazmente protegidos se dispuserem de uma rede de água, própria para combate a incêndios que permita, em caso de ocorrência, actuar rápida e eficazmente, controlando o sinistro e reduzindo as suas consequências.

### PLANOS DE INTERVENÇÃO

Toda as empresas industriais devem ter um plano de prevenção para combate a incêndios.

No plano deve constar a planta das instalações da empresa, pois é fundamental evitar qualquer perda de tempo quando os bombeiros chegam ao local em que está ocorrendo o incêndio. Para isto é necessário existir em todas as entradas da empresa informações úteis ao combate, fáceis de entender, que localizam por meio de plantas, entre outros, os seguintes aspectos:

- ruas de acesso;

- saídas, escadas, corredores e elevadores de emergência;
- válvulas de controle de gás e outros combustíveis;
- chaves de controle eléctrico;
- localização de produtos químicos perigosos;
- extintores, bocas de incêndio, mangueiras, etc.

bem como indicar:

- as equipas de intervenção primárias;
- as diferentes operações ou manobras;
- as saídas de emergência e os dispositivos contra incêndios e de salvamentos;
- a indicação das áreas que constituem elevados riscos de incêndio devido a atmosferas explosivas;
- a eventual necessidade de vestuário anti-fogo ou ainda de aparelhos respiratórios autónomos.

Os planos de intervenção devem ser estabelecidos em colaboração com os bombeiros e, nalguns casos, com as diferentes entidades responsáveis de meios de socorros exteriores.

### FORMAÇÃO DOS TRABALHADORES

Para que a acção dos trabalhadores designados para “as equipas de intervenção” de combate aos incêndios seja eficaz, é necessário que estes tenham formação apropriada, a qual deve ser assegurada pela entidade patronal.

Por outro lado, todo e qualquer trabalhador da empresa deve ter uma noção básica de combate a incêndios, deve saber utilizar os extintores em função do tipo do fogo a combater, e no essencial, que esteja instruído para reagir com calma em caso de incêndio, evite entrar em pânico, dirigindo-se rapidamente para as saídas de emergência.

Como conclusão, deverá acentuar-se que em matéria de prevenção e protecção contra incêndios, a formação é indispensável, é obrigatória e não deve ser improvisada ou negligenciada.

Lei n.º98/2009 de 4 Setembro

## “a questão de fundo está por resolver, que é a filosofia social do regime da reparação.”



**Maria do Carmo Tavares**  
Membro da C.Executiva do  
Conselho Nacional da  
CGTP-IN



As estatísticas de Acidentes de Trabalho de 2006 (já lá vão 2 anos sem mais publicações), refere que 237.392 trabalhadores tiveram acidentes de trabalho, tendo 64% acontecido no Norte e Centro do País e grande parte ocorreram em zonas industriais.

Quanto menos prevenção existir, maior é o recurso à reparação, mas os trabalhadores e as suas famílias é que são os grandes prejudicados desta situação. Seja na morte ou nas incapacidades, o que se repara são os danos ligados apenas à perda de capacidade



**Quanto menos prevenção existir, maior é o recurso à reparação, mas os trabalhadores e as suas famílias é que são os grandes prejudicados**



... solicitar o interesse pelo conhecimento da nova legislação, para os trabalhadores poderem exigir a sua aplicação no que há de mais positivo.

Destes acidentes, resultaram 253 mortes, dos quais 245 eram homens e nesse ano perderam-se com as incapacidades, mais de 7 milhões de horas no trabalho.

Se o patronato cumprisse as suas obrigações e fosse promovida uma política a sério de prevenção nas empresas não teríamos este quadro de acidentes e mortes.

Com o valor monetário de tantas horas perdidas no trabalho seria possível investir na prevenção e evitar-se-ia estes flagelos. A batalha pela prevenção, pela nossa parte, tem de ser mais incisiva.

de de trabalho ou de ganho. O trabalhador é visto como uma mera entidade económica ou produtiva, não são reparados danos morais

e outras aptidões que os trabalhadores têm para além do seu trabalho habitual.

A Fiequimetal considera inaceitável tal situação, desde sempre que lutamos por uma reparação integral, mas, dado que a reparação de acidentes de trabalho é realizada pelas Seguradoras, o poder político não tem querido afrontar estes interesses, tanto mais que esta “carteira” dá lucros a estas entidades financeiras.

Este regime agora publicado teve algumas melhorias, face ao projecto, dado as propostas concretas realizadas pela CGTP-IN e que em sede da Assembleia da República se bateu por elas. Mas, como refiro, a questão de fundo está por resolver, que é a filosofia social do regime da reparação.

Realçaria as seguintes questões neste novo regime:

**O alargamento do conceito de acidentes,** que inclui, entre outros, o exercício do representante





do trabalhador; **o alargamento da actuação culposa do empregador; avaliação e graduação de incapacidade**, que considera outras circunstâncias, como o estado geral do sinistrado; **reabilitação e reintegração profissional e social e a adaptação do posto de trabalho** (só ao fim de 9 anos de luta se conseguiu a sua regulamentação); **estabelece o princípio das ajudas técnicas** e outras ajudas serem as melhores, nas divergências surgidas cabe ao Ministério Público resolver, o pedido pode ser do sinistrado.

Refiro estes dados para solicitar o interesse pelo conhecimento da nova legislação, para os trabalhadores poderem exigir a sua aplicação no que há de mais positivo. Mas, mantém-se aspectos negativos já anteriores e outros surgem, como seja, **a exigência de condição de recurso para a pensão por morte aos ascendentes do trabalhador, assim como a remição obrigatória se aplicar aos menores**, o que é de todo inaceitável. Embora haja algum “recuozinho” na remição das pensões, ela deve ser voluntária; assim como exigimos que seja o Salário Mínimo Nacional a referência para determinadas prestações e não o IAS (Indicador de Apoios Sociais).

Há matérias consagradas que poderiam ter significado, mas como não tem sanções para o não cumprimento, como seja na informação clínica do sinistrado ou na participação obrigatória. O que vai acontecer se não houver aplicações destas normas?

Não queria deixar de referir o artigo 70º, revisão das prestações para confirmar a filosofia que sustenta todo o regime reparatório.

Por um lado é positivo deixar de haver um limite de 10 anos para a revisão das prestações, passa a ser possível a todo o tempo. Mas a seguir vem nos dizer que, por vários motivos, como por exemplo, aplicação de ajudas técnicas ou outros dispositivos de compensação das limitações funcionais ou reabilitação ou reintegração profissional, a prestação devida **pode ser extinta**, ou seja, não interessa os aspectos morais ou outras aptidões que o trabalhador perdeu com o acidente de trabalho, mas como foi atenuada a ajuda de capacidade de trabalho ou de ganho, pode-se vir a extinguir a prestação. O que é de todo contestável.

Por último, quanto às doenças profissionais, uma das grandes questões com que nos temos defrontado ao longo dos tempos refere-se às participações obrigatórias, ou seja, para as actividades ligadas à presunção, que é a entrada dos documentos no Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais, que dão origem à abertura do processo. Os médicos, em geral, por falta



**Há muitos trabalhadores com problemas de saúde que deviam ter o reconhecimento de doença profissional**



de informação, ou talvez não, são avessos a esta presunção.

Há muitos trabalhadores com problemas de saúde que deviam ter o reconhecimento de doença profissional e não o têm, sendo bastante prejudicados por isso.

Este aspecto devia de merecer uma grande atenção para obrigar os médicos a fazer a participação obrigatória.

O artigo 142º do novo regime refere a este propósito que o médico deve participar todos os casos clínicos em que seja presumível doença profissional no prazo de 8 dias a contar da data do diagnóstico.

A violação deste dever é considerada contra-ordenação.

A questão é: qual a sanção a aplicar?



## Entrevista

com **Daniel Silvério**

Representante eleito pelos trabalhadores  
na área de SST da REPSOL

É importante informar e esclarecer os trabalhadores para que entendam que a melhoria das suas condições de trabalho, passa muito pelo eficiente funcionamento da estrutura organizacional da Segurança e Saúde no Trabalho na Empresa.

## “o principal é saber os nossos direitos e informar os trabalhadores”

Na tua perspectiva de representante eleito pelos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, quais as características essenciais para um eficiente desempenho dessa função?

**D. Silvério** – Para um bom desempenho desta tarefa, o principal é saber os nossos direitos e informar os trabalhadores, para que eles se envolvam nas questões de segurança, dando as suas opiniões e soluções para os problemas.

Conhecer bem a realidade da empresa, identificar todos os riscos inerentes a cada posto de trabalho e apresentar propostas à administração para eliminar o risco ou pelo menos reduzi-lo ao máximo, para que não possa provocar danos aos trabalhadores.

Qual a importância da formação que frequentaste dada pela Fiequimetal nesta área?

**D. Silvério** – A formação é necessária em todas as áreas, esta foi muito importante, porque me tornou mais apto na forma de abordar algumas matérias, quer com os trabalhadores quer com a empresa.

A forma como é dada, o conteúdo programático, a abordagem dos temas e a informação que adquirimos são essenciais para um bom desempenho, não só como representante eleito pelos trabalhadores para SST, mas também como trabalhador.

Consideras que na tua empresa os trabalhadores cooperam para as soluções da prevenção?

**D. Silvério** – Existe nos trabalhadores da Repsol, uma grande preocupação com a segurança, os trabalhadores tentam ser parte integrante da solução para os problemas de SST, com propostas muitas delas até com grande relevo e importância.

É muito importante saber ouvir as pessoas, saber dos seus problemas, conhecer os riscos a que estão expostos e em conjunto tentar arranjar soluções.

É necessário também envolver, nesta matéria, os trabalhadores de prestação de serviços, que na maior parte das empresas não têm representantes eleitos, até porque alguns deles já trabalham cá à mais de 20 anos.







É prática, solicitares a intervenção inspectiva da ACT e DGS ?

**D. Silvério** - *Sim sempre que a empresa age ilegalmente, solicito a intervenção da ACT, não só por causa das questões de SST, mas também de outras.*

*Infelizmente a ACT de Beja que é a responsável pelas empresas de Sines, não presta um bom trabalho, naquilo que são as suas competências, chegando até a ser inoperante, situação já denunciada por várias vezes, a vários superiores.*

*A desculpa é a falta de meios, e o facto de só haverem dois inspectores para toda a área.*

É muito importante saber ouvir as pessoas, saber dos seus problemas, conhecer os riscos a que estão expostos e em conjunto tentar arranjar soluções.

A tua empresa é classificada nos termos da Lei, uma indústria de elevado risco, impõem-se adequadas e permanentes medidas de prevenção dos riscos e protecção eficiente dos trabalhadores.

Ao abrigo do teu direito de ser informado e consultado, os gestores com responsabilidades pelo funcionamento dos serviços de SST, informam-te sobre o plano de prevenção e dos seus resultados?

**D. Silvério** – *Essa pergunta tem duas respostas; em relação ao direito de informação, é verdade que a empresa coloca no sistema informático, com acesso a todos os trabalhadores, os resultados das acções preventivas e das suas correcções.*

*Penso é que esta não é a forma mais correcta, pois os assuntos devem ser discutidos e essa parte, muito embora estejamos a tentar melhorar, ainda não é prática.*

*Algumas vezes existe essa falha, primeiro tentam implementar as alterações e só depois é que perguntam aos trabalhadores se estão de acordo.*

A estrutura de SST na tua empresa funciona?

**D. Silvério** – *Sim, funciona. Como representante dos trabalhadores nesta área, tento saber os problemas dos trabalhadores, informá-los dos seus direitos e em conjunto com eles procurar uma solução para os resolver.*

*Quando por algum motivo julgo ser necessária a presença do Técnico de Segurança, ou do Médico do Trabalho tenho todo o à vontade para os chamar ao local na tentativa de em conjunto podermos arranjar uma solução para o problema.*

*Dando um exemplo concreto, a estrutura da Repsol alterou-se, e neste momento existem mulheres na área da produção, mas não existem balneários femininos nas fábricas.*

*Na última reunião que tivemos com a empresa, foi por nós apresentada esta situação, agendou-se a ia à fábrica onde existe esse problema, estiveram presentes os RT de SST, a Administração, os Técnicos de Segurança e o Médico do Trabalho, foi aí estabelecido o compro-*

*misso por parte da Administração da resolução do problema (cabe-nos a nós agora acompanhar para que se realize).*

*Os trabalhadores da Repsol, normalmente colocam os problemas directamente à chefia da área de trabalho e aos RT de SST, para levar à Administração para que tentemos resolver. Por vezes a chefia da área resolve, sem ser colocado por nós.*



# Primeiros Socorros



A Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro, no Art.º 15.º - Obrigações gerais do empregador, nº 9, diz que o empregador deve estabelecer em matéria de primeiros socorros, medidas que devem ser adoptadas e identificar trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica.

E se um acidente ocorrer na nossa frente? Ou se um colega sofrer um mal súbito? E não há um profissional na área da saúde por perto. O que devemos e o que podemos fazer? Ai deve-se agir como socorrista, isto é prestar-lhe os primeiros socorros.

É necessário saber os principais tipos de problemas e quais os procedimentos adequados, para garantir uma ajuda eficiente.

Os princípios básicos dos primeiros socorros são:

Salvar e manter a vida, evitar lesões adicionais ou agravamento das já existentes e providenciar socorro qualificado.

É importante fazer uma **avaliação do local, do acidente e da vítima**.

**Avaliação do local** consiste em verificar se o local oferece perigo adicional à vítima e aos demais;

Observar que tipo de **acidente** ocorreu e como;

Socorrer a **vítima**, como fazer para saber se os sinais vitais estão normais ou não.

Medir a pulsação, ver a respiração, a temperatura, o estado das pupilas (em condições normais as pupilas contraem-se com a luz e dilatam-se na escuridão) se houver insensibilidade da pupila à luz, é sinal de inconsciência, etc...

Após a avaliação geral da situação, o próximo passo será a triagem, isto é, a escolha das prioridades para prestação dos primeiros socorros.

Um acidente com pessoas desmaiadas, queimadas, feridas, qual delas devemos atender em primeiro lugar? Os casos de desmaio devem ser atendidos em primeiro lugar, pois a primeira preocupação, se a vítima não estiver respirando será restabelecer a respiração. Em seguida os casos de falta de circulação sanguínea e as hemorragias abundantes.

Os primeiros socorros são prestados no próprio local do acidente. Mas, há uma providência muito importante que deve ser feita ao mesmo tempo, a solicitação de socorro especializado. Ao comunicar a ocorrência, é importante dar as informações essenciais, como: tipo de acidente, local, número de vítimas e os seus estados.

Qualquer acidente, seja ele grave ou não, sempre requer a prestação de primeiros socorros. Mesmo que não haja danos físicos, a vítima sofre, no mínimo, um forte impacto emocional. Um ombro amigo, uma palavra de solidariedade e conforto também são normas de prestação de primeiros socorros.

É importante que os trabalhadores tenham sempre presente que a primeira responsabilidade pela prestação dos primeiros socorros no local de trabalho, cabe à entidade patronal. Portanto, aos trabalhadores e seus representantes cabe-lhes alertar os responsáveis para o cumprimento da legislação aplicável.





## SENSIBILIZÁMOS

785 activistas e trabalhadores, 504 homens e 281 mulheres através de 10 acções de sensibilização de Segurança e Saúde no Trabalho.

## ELEGEMOS

até final do mês de Outubro, 308 Representantes dos Trabalhadores para a SST em mais de 50 empresas, 267 são homens e 41 mulheres;

## FORMÁMOS

227 Representantes eleitos pelos trabalhadores em Segurança e Saúde no Trabalho, 190 homens e 37 mulheres, envolvendo 62 empresas, em 5 acções de formação de 24 horas e 7 acções de 48 horas.

Realizámos 1 Seminário com o tema "Trabalho Nocturno e por Turnos" com a participação de 160 activistas; editámos 3 brochuras ("Risco de exposição às Poeiras", "Resíduos Industriais Perigosos" e "Medicina do Trabalho") e diversos materiais referentes ao Dia Mundial da Prevenção.



Duas empresas instaladas no Parque Industrial da Autoeuropa, duas maneiras diferentes de encarar os problemas relacionados com a Segurança e Saúde dos trabalhadores.

Uma, a **Inapal Plásticos** que devido à actividade exercida na empresa, alguns trabalhadores contraíram problemas respiratórios e dermatológicos.

Onde existe um serviço de SST interno/interempresas que raramente prescrevia exames médicos periódicos e quando prescrevia os custos eram suportados pelos próprios trabalhadores e o SNS, incluindo as faltas para a realização dos mesmos e respectivas deslocações. Foi necessário recorrer à Greve (com 90% de adesão) para se obter resposta ao caderno reivindicativo, onde constavam estas e outras matérias, e solicitar a intervenção da ACT para obrigar a Inapal a cumprir a Lei nº 102/2009, Art.º 15º - nº 12 (O empregador suporta os encargos...incluindo exames...e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros).

Com estas duas acções, a Inapal Plásticos no final de Julho, ressarciu os trabalhadores que reclamaram junto do Sindicato, das verbas relativas aos exames, consultas e demais despesas.

A outra, a **Vanpro**, empresa que tem como actividade principal a montagem de estofos de bancos para automóveis, actividade que exige muita força dos membros superiores e onde começaram a surgir problemas de saúde, nomeadamente tendinites.

A Administração para minimizar este problema implementou duas medidas: Rotatividade nos postos de trabalho – Cada trabalhador está no máximo uma hora a realizar a mesma tarefa.

Serviço de Fisioterapia – Instalou este serviço, com um técnico especializado, várias horas por semana. Serviço esse, onde os trabalhadores e familiares directos, são tratados (gratuitamente) também de problemas não relacionados com o trabalho.

Os custos deste serviço são recuperados todos os dias nas horas de trabalho prestado, que sem ele seriam de baixa médica e nalguns de longa duração.

Mais dois exemplos que pela persistência e acção dos representantes eleitos pelos trabalhadores se conseguiram alguns avanços na resolução de problemas relacionados com a segurança e saúde dos trabalhadores:

**Victor Guedes** já houve melhoria do nível de iluminação;

**Parmalat** vai-se dar início à remodelação total dos balneários.

Assim, sim!



## Vale a Pena Lutar!

Nos últimos 2 anos, o representante eleito pelos trabalhadores para a área de SST da DyStar (Empresa química situada em Mem Martins) realizou as reuniões mensais previstas na lei com o representante da empresa para a mesma área e a direcção.

Durante estas, reivindicou melhorias das condições de trabalho e que se cumprisse a lei nos aspectos relacionados com a segurança e saúde dos trabalhadores (como por exemplo, o tempo de descanso entre mudanças de turno).

Algumas situações foram melhoradas após exposição das mesmas aos representantes da DyStar, mas noutras, houve resistência em as corrigir.

Após insistência sobre as situações denunciadas e não resolvidas, e da apresentação de notas de risco, foi pedida a intervenção da ACT. Após a sua visita e aviso para que a empresa corrigisse as situações irregulares detectadas, esta, como forma de retaliação, ameaçou os trabalhadores que iria reduzir o prémio, afim de custear parte dos EPI's (Equipamento Protecção Individual), necessários ao desempenho das suas tarefas.

A Luta do Representante acompanhado pelo Sindicato, levou que a ACT voltasse a realizar mais visitas, fazendo a empresa voltar atrás nas suas pretensões e corrigir os incumprimentos gravosos que aplicava aos trabalhadores.

Este é mais um exemplo da importância de elegermos cada vez mais representantes dos trabalhadores na área de SST.

**Vale a pena lutar!**

Com o apoio:

