



## **Escola Superior de Ciências Empresariais**

# Análise da Evolução da Legislação, como Fator Fundamental na Melhoria das Condições de Trabalho

Paulo Jorge Pedrosa da Silva

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do Grau de  
Mestre em Segurança e Higiene no Trabalho

Orientador: Prof. Doutor Paulo de Almeida Lima

agosto de 2014

## Dedicatória

Dedico este trabalho aos meus filhos, João Paulo Ricardo, e Sofia, à minha mulher Sandra Silva, aos meus Pais pelos valores, educação, e por todo o apoio ao longo do meu percurso de vida.

## Agradecimentos

Agradeço à Junta de Freguesia de S. João da Talha pelo apoio, nomeadamente, na flexibilidade de horários, para poder frequentar as aulas do mestrado, principalmente ao Sr. Presidente Nuno Leitão, e à D.<sup>a</sup> Felícia, durante o ano 2012/2013.

Não posso deixar de agradecer em especial, à D.<sup>a</sup> Anabela Custódio funcionária da Biblioteca do Ministério da Economia e Emprego, por me ter facultado toda a documentação do Gabinete de Estratégia e Estudos relativa às Coleções Estatísticas de Acidentes de Trabalho de 1985 a 2010, sem a qual não seria possível elaborar esta tese.

Quero agradecer ao meu orientador Doutor Paulo Manuel de Almeida Lima, pela disponibilidade concedida, pela sua forma de estar interessada, motivante e incentivadora pelas sugestões, e pelos esclarecimentos na orientação deste trabalho.

Retribuo aos meus pais, sem os quais todo o meu percurso não tinha sido possível, a toda a minha família, aos meus amigos por toda a paciência e compreensão que comigo tiveram ao longo dos últimos meses.

A todos os que comigo colaboraram na obtenção de documentos, legislação e bibliografia que me possibilitou a apresentação do respetivo trabalho.

OBRIGADO a todos.

## Epígrafe

"O trabalho não pode ser uma  
lei, sem que seja um direito."

**Vítor Hugo**

## Resumo

O presente projeto de dissertação centra-se no estudo da evolução da legislação, como fator fundamental na melhoria das condições de trabalho tendo como agentes fundamentais de análise, Convenções da OIT, Diretivas-Quadro, e a sua influência na legislação nacional de segurança e saúde no trabalho.

Procede-se a uma análise histórica da evolução das condições de trabalho, apresenta-se uma breve epítome legislativa portuguesa desde a revolução industrial até à entrada em vigor de primeira Lei-Quadro da segurança e saúde no trabalho em 1991, enunciando-se os principais diplomas e, evidenciando-se as razões da sua aplicação.

Seguidamente é dissecada a importância das Organizações Internacionais (OIT e U.E.), em matéria de estabelecimentos de valores e regras de harmonização que são comuns aos países mais desenvolvidos, e que se vieram a revelar de extrema importância, para a legislação nacional, dando origem a um conjunto de normas que vieram revolucionar o sistema de SST no regime laboral português.

No estudo elaborado revela-se a importância da introdução das Leis-Quadro, no panorama legislativo nacional, assumindo um papel estruturante no direito da SST, e estabelecendo a matriz orientadora de todos os seus intervenientes, o que lhe confere um carácter unitário, apesar de em torno delas, serem regularmente elaborados aspetos parciais da SST.

Efetuiu-se uma investigação do número de acidentes e dos índices de sinistralidade desde 1985 até 2010, tendo em apreciação os dados disponibilizados pelo GEE, ACT e Pordata, analisando a redução da sinistralidade laboral, nos setores de atividade com os mais elevados índices de sinistralidade, ou, que apresentam especial perigosidade.

Este trabalho tem como objetivo verificar o impacto das Leis-Quadro, Leis setoriais, na diminuição dos acidentes de trabalho, estudando a sinistralidade antes e depois da sua aplicação, a nível global e setorial.

De acordo com os resultados obtidos, podemos concluir que, com a aplicação efetiva de Leis-Quadro, de leis específicas aplicadas aos sectores com elevados índices de sinistralidade, com uma fiscalização hábil, prática e efetiva do acervo nacional, se verifica uma redução significativa no total de acidentes de trabalho e nos índices de incidência.

Antes de concluir, revela-se a decomposição da atuação da ACT, avaliando a sua metodologia de intervenção (áreas de atuação, número de visitas, trabalhadores visitados, contraordenações aplicadas), através da averiguação dos Relatórios Anuais de Atividade, da Atividade Inspetiva, apresentando-se um conjunto de sugestões de medidas legislativas e estratégicas.

Finalmente, apresenta-se as reflexões, conclusões e pistas de continuidade do trabalho em termos futuros.

### Palavras Chave:

Convenções da OIT, regulamentos, diretivas, comunicações, leis, decretos-leis, prevenção, acidentes de trabalho, direitos, obrigações, fiscalização.

## Abstract

This dissertation project focuses on the study of the evolution of the legislation as a fundamental factor in the improvement of the labour conditions, having as fundamental elements of analysis the ILO Conventions, Policy Framework and their influence on the national legislation regarding occupational safety and health.

It is also presented a brief review of the Portuguese legislative history, since the Industrial Revolution until the entry into force of the First Framework Law of Safety and Health at Work in 1991, where the principal legislation was presented and the reasons for their application was evidenced.

Then, it is analysed the importance of the International Organizations (ILO and EU) with regard to establishments values and harmonization rules are common to most developed countries, which have come to be of extreme importance for national legislation to give a set of standards that have revolutionized the OSH system in Portuguese work.

In the study carried out, it is revealed the importance of the introduction of the Framework Law and the national regulatory picture, assuming a pivotal role in OSH law and establishing the guiding matrix of all its stakeholders, which gives a unitary character, although around them, are regularly drafted partial aspects of OSH.

We conducted an investigation of the number of accidents and the accident rate from 1985 to 2010, taking into consideration the data provided by GEE, ACT and Pordata, analysing the reduction of occupational accidents in the sectors of activity with the highest levels of accidents, or that present particularly dangerous conditions.

This study aims to determine the impact of Framework Laws and specific laws in the reduction of accidents, studying the claims before and after application, the global and specific level.

According to the obtained results, we can conclude that with the effective implementation of Framework Laws and specific laws applied to sectors with high accident rates, along with a skilful, practical and effective supervision of the national library, there is a significant reduction in the total of accidents and incidence rates.

Before concluding, it is clarified the ACT's procedure, evaluating their intervention methodology (areas of operation, number of visits, visited workers applied offenses), by investigating the Inspective the Annual Activity Reports Activity, presenting a set of suggestions for legislative and strategic measures.

Finally, it is presented the reflections, conclusions and suggestions for the development of labour in the future.

**Keywords:** ILO conventions, regulations, directives, communications, laws, decree-laws, prevention, accidents, rights, obligations and supervision

## Índice

Dedicatória.....	i
Agradecimentos.....	ii
Epígrafe.....	iii
Resumo.....	iv
Abstract.....	v
Índice.....	vi
Índice de Quadros.....	xi
Índice de Gráficos.....	xii
Índice de Figuras.....	xii
Lista de Siglas e Abreviaturas.....	xiii
INTRODUÇÃO.....	15
a) APRESENTAÇÃO DO TRABALHO.....	15
b) JUSTIFICAÇÃO E PERTINÊNCIA DO TEMA.....	17
c) PROBLEMÁTICA.....	20
d) OBJETIVOS DA DISSERTAÇÃO.....	21
e) ORGANIZAÇÃO DA DISSERTAÇÃO.....	21
PARTE I – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	23
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	23
1 REVISÃO DA LITERATURA.....	23
1.1 INTRODUÇÃO.....	23
1.2 CONCEITO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	24
1.3 ABORDAGEM CLÁSSICA DA ADMINISTRAÇÃO.....	33
1.3.1 ESCOLA DA ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA.....	33
1.4 TEORIAS COMPORTAMENTALISTAS.....	36
1.4.1 TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS.....	37
1.4.2 TEORIA BEHAVIORISTA.....	39
1.4.3 TEORIA DA MOTIVAÇÃO.....	41
1.5 CRÍTICAS ÀS TEORIAS COMPORTAMENTALISTAS.....	43
1.6 TEORIA GERAL DE SISTEMAS.....	44
1.7 SISTEMA SÓCIO-TÉCNICO.....	45
1.8 SISTEMA SÓCIO-TÉCNICO.....	48
1.9 MODELOS EMERGENTES NO SECÚLO XXI.....	50

---

PARTE II – EPÍTOME DA LEGISLAÇÃO DE SST .....	53
CAPÍTULO II - SINOPSE LEGISLATIVA.....	53
2 EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO SST .....	53
2.1 A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE NA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO .....	53
2.1.1 IDADE CONTEMPORÂNEA.....	53
2.1.2 1.ª REPÚBLICA .....	61
2.1.3 ESTADO NOVO .....	62
2.1.4 2.ª REPÚBLICA .....	65
2.1.5 PERÍODO COMUNITÁRIO .....	67
2.1.5.1 A INFLUÊNCIA DA LEGISLAÇÃO COMUNITÁRIA.....	67
2.1.5.2 O DECRETO-LEI N.º 441/91 DE 14-10 .....	68
PARTE III – MODELO EMPÍRICO, HIPÓTESES E METODOLOGIA .....	79
CAPÍTULO III - METODOLOGIA .....	79
3 METODOLOGIA UTILIZADA E PROCEDIMENTO .....	79
PARTE IV – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....	83
CAPÍTULO IV - A INFLUENCIA DA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL .....	83
4 AS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS .....	83
4.1 A RELEVÂNCIA DAS CONVENÇÕES DA OIT .....	83
4.1.1 AS CONVENÇÕES MAIS IMPORTANTES RATIFICADAS POR PORTUGAL.....	85
4.1.2 A CONVENÇÃO N.º 155.....	89
4.1.3 A CONVENÇÃO N.º 187.....	90
4.2 O DIREITO COMUNITÁRIO.....	92
4.2.1 A NOVA ABORGAGEM.....	92
4.2.2 OS TRATADOS DA UE .....	94
4.2.3 AS DIRETIVAS COM MAIOR IMPACTO NA LEGISLAÇÃO NACIONAL.....	94
4.3 ESTRATÉGIAS EUROPEIAS PARA A SST.....	98
4.3.1 ESTRATÉGIA 2002-2006.....	98
4.3.2 ESTRATÉGIA 2007-2012.....	99
CAPÍTULO V - A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA PORTUGUESA DE SST .....	100
5 CARATERIZAÇÃO DAS LEIS FUNDAMENTAIS DE SST .....	100
5.1 NATUREZA E ESTRUTURA DO REGIME GERAL DE ENQUADRAMENTO DA SST.....	100
5.2 ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCIPIOS GERAIS.....	101
5.3 O SISTEMA NACIONAL DE PREVENÇÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS .....	103
5.4 O PAPEL DO ESTADO .....	104

---

5.5 OS PRINCÍPIOS GERAIS DE PREVENÇÃO.....	105
5.5.1 EIXOS DA METODOLOGIA DOS PRINCIPIOS GERAIS DE PREVENÇÃO .....	106
5.6 OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR .....	106
5.7 DIREITOS E OBRIGAÇÕES DOS TRABALHADORES .....	108
5.7.1 DIREITOS DOS TRABALHADORES .....	108
5.7.2 DIREITO À FORMAÇÃO, INFORMAÇÃO, CONSULTA E PARTICIPAÇÃO .....	109
5.7.2.1 DIREITO À FORMAÇÃO .....	109
5.7.2.2 DIREITO À INFORMAÇÃO .....	110
5.7.2.3 DIREITO À CONSULTA E PARTICIPAÇÃO .....	112
5.7.3 OBRIGAÇÕES DOS TRABALHADORES.....	113
5.8 REGIME DE ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS ATIVIDADE DE SHT DL N.º 26/94 E LRCT.....	115
5.8.1 ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE SST .....	115
5.8.2 MODALIDADE DOS SERVIÇOS .....	116
5.8.3 SERVIÇOS INTERNOS.....	117
5.8.3.1 QUE EMPRESAS DEVEM ORGANIZAR SERVIÇOS INTERNOS .....	117
5.8.4 DISPENSA DE SERVIÇOS INTERNOS .....	118
5.8.5 ATIVIDADES DE SHT EXERCIDAS PELO EMPREGADOR OU, POR TRABALHADOR DESIGANDO .....	119
5.8.6 AUTORIZAÇÃO PARA EXERCER FUNÇÕES .....	119
5.8.7 SERVIÇOS INTEREMPRESAS .....	120
5.8.7.1 ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS INTERNOS E SERVIÇOS INTEREMPRESAS .....	120
5.8.8 SERVIÇOS EXTERNOS.....	121
5.8.8.1 AUTORIZAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DOS SERVIÇOS EXTERNOS .....	121
5.8.8.2 MODALIDADES DE SERVIÇOS EXTERNOS .....	121
5.8.8.3 REQUISITOS.....	122
5.8.8.4 AUTORIZAÇÃO DOS SERVIÇOS EXTERNOS .....	122
5.8.8.5 REQUERIMENTO DE AUTORIZAÇÃO DE SERVIÇOS EXTERNOS.....	123
5.9 REGIME JURIDICO DA PROMOÇÃO DA SST LEI 102/2009 .....	123
5.9.1 OBJETO, ÂMBITO E CONCEITOS .....	123
5.9.2 DIREITOS E OBRIGAÇÕES DOS TRABALHADORES .....	126
5.9.2.1 DIREITOS.....	126
5.9.2.2 OBRIGAÇÕES .....	129
5.10 ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE SST .....	130

---

5.10.1SERVIÇOS INTERNOS .....	130
5.10.2SERVIÇOS EXTERNOS.....	132
5.10.3SERVIÇOS COMUNS .....	133
5.10.4EXERCÍCIO DE FUNÇÕES POR TRAB. DESIGNADO/EMPREGADOR.....	134
5.11 SERVIÇO DE SEGURANÇA DO TRABALHO.....	134
5.11.1ATIVIDADES TÉCNICAS E GARANTIA MÍNIMA DE FUNCIONAMENTO. ....	134
5.12 ATIVIDADES DE VIGILÂNCIA DA SAÚDE .....	135
5.13 ALTERAÇÕES À L N.º 102/2009.....	136
CAPÍTULO VI - APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS .....	143
6 ANÁLISE DA APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO NA DIMINUIÇÃO DA SINISTRALIDADE LABORAL .....	143
6.1 A EVOLUÇÃO DA SINISTRALIDADE EM PORTUGAL .....	143
6.2 A SINISTRALIDADE LABORAL DE 1985 A 2000 .....	144
6.2.1 A IMPORTÂNCIA DA LEI-QUADRO NA REDUÇÃO DA SINISTRALIDADE ..	145
6.3 A SINISTRALIDADE LABORAL NO SEC. XXI .....	149
6.3.1 ACIDENTES DE TRABALHO DE 2000-2010 .....	149
6.3.2 O DL 273/2003, E O SEU IMPACTO NA REDUÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO NA CONTRUÇÃO CIVIL.....	154
6.4 O IMPACTO DA LEI 102/2009 (LPSST).....	155
6.5 VERIFICAÇÃO DA FISCALIZAÇÃO E CUMPRIMENTO DAS LEIS DE SST .....	157
6.5.1 A ACT.....	157
6.5.2 INDICADORES DE ATIVIDADE DE CONTROLO INSPETIVO .....	157
6.5.3 INTERVENÇÃO EM SETORES DE MAIOR INCIDÊNCIA DE SINISTRALIDADE .....	162
6.5.4 RECOMENDAÇÕES E PROPOSTAS PARA O FUTURO.....	164
CONCLUSÃO .....	169
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	176
Apêndice I.....	193
Apêndice II.....	194
Apêndice III .....	195
Apêndice IV .....	196
Apêndice V.....	264
Apêndice VI.....	275
ANEXO - A.....	279
ANEXO - B.....	286

ANEXO - C.....	293
ANEXO - D.....	296

## Índice de Quadros

Quadro 1: Principais características de dois sistemas de produção e de organização do trabalho...	47
Quadro 2: Diretivas comunitárias baseadas no Artigo 118-A.....	101
Quadro 3: Garantia mínima de funcionamento dos Serviços de Segurança no Trabalho .....	121
Quadro 4: Direitos dos Trabalhadores .....	126
Quadro 5: Direitos Específicos dos Representantes dos Trabalhadores .....	126
Quadro 6: Obrigações dos Trabalhadores .....	129
Quadro 7: Princípios orientadores do enquadramento dos Serviços de SST .....	131
Quadro 8: Requisitos dos Serviços Internos.....	131
Quadro 9: Acidentes de Trabalho por Atividade Económica 2000-2007 .....	149
Quadro 10: Acidentes de Trabalho Mortais por Atividade Económica 2000-2007 .....	150
Quadro 11: Acidentes de Trabalho por Atividade Económica 2008-2010 .....	151
Quadro 12: Acidentes de Trabalho e Tx. Incidência por Atividade Económica 2008-2010.....	152
Quadro 13: Acidentes de Trabalho Mortais por Atividade Económica 2008-2010 .....	153
Quadro 14: Evolução das visitas inspetivas (2008-2012) .....	158
Quadro 15: Evolução dos pedidos de intervenção (2008-2012) .....	158
Quadro 16: Evolução das visitas inspetivas/infrações verificadas (2008-2012) .....	159
Quadro 17: Incidência da ação inspetiva no domínio da SST (2008/2012) .....	159
Quadro 18: Ação inspetiva desenvolvida nas (RT), no domínio da (SST), ou, em ambos os domínios (RT e SST), por atividades .....	160
Quadro 19: Procedimentos Coercivos e não Coercivos no Domínio da SST em 2011-2012 .....	161
Quadro 20 Ação Inspetiva na Construção Civil e Obras Públicas 2010-2012.....	162
Quadro 21 Ação Inspetiva na Indústria Extrativa 2011-2012 .....	162
Quadro 22: Ação Inspetiva na Agricultura 2010/2012 .....	162
Quadro 23: Ação Inspetiva no Setor da Pesca 2010-2012 .....	162
Quadro 24: Medidas Legislativas.....	164
Quadro 25: Medidas Estratégicas.....	166
Quadro 26: Valores das Contraordenações Laborais de acordo com o art.º 553.º do CT .....	268
Quadro 27: Valores das contraordenações laborais para P. Singular ou, sem fins lucrativos.....	271
Quadro 28: Sanções acessórias de acordo com o art.º 115.º da LPSST .....	272
Quadro 29: Obrigações e Contraordenações em matéria de SST.....	275

## Índice de Gráficos

Gráfico 1: Evolução dos Acidentes de Trabalho.....	144
Gráfico 2: Evolução dos Acidentes de trabalho mortais .....	144
Gráfico 3: Acidentes de Trabalho de 1985-1990 .....	144
Gráfico 4: Taxa de Incidência de 1985-1990 .....	144
Gráfico 5: Acidentes de Trabalho de 1991-1995 .....	145
Gráfico 6: Taxa de Incidência de 1991-1995 .....	145
Gráfico 7: Total de Acidentes de Trabalho de 1985-1995 .....	146
Gráfico 8: Ac. Trab. na Ind. Transf. e na C. Civil 1985-1995 .....	146
Gráfico 9: Acid. Trab. Indust. Transf. de 1985-1990.....	147
Gráfico 10: Acid. Trab. Indust. Transf. de 1991-1995.....	147
Gráfico 11: Tx. Inc. Indust. Transf. de 1985-1990.....	147
Gráfico 12: Tx. Inc. Indust. Transf. de 1991-1995.....	147
Gráfico 13: Acid. Trab. Const. Civil de 1985-1990.....	147
Gráfico 14: Acid. Trab. Const. Civil de 1991-1995.....	147
Gráfico 15: Acid. Trab. na Pesca. de 1991-1995 .....	148
Gráfico 16: Tx. Inc. Acid. Trab. na Pesca de 1991-1994.....	148
Gráfico 17: Acid. Trab. na Pesca. de 1997-2001 .....	149
Gráfico 18: Tx. Inc. Acid. Trab. na Pesca de 1999-2001.....	149
Gráfico 19: Acid. Trab. Const. Civil de 1999-2007 .....	155
Gráfico 20: Taxa de Incidência C. Civil de 1999-2007 .....	155
Gráfico 21: Acidentes de Trabalho de 2001-2011 .....	156
Gráfico 22: Acidentes de Trabalho Mortais de 2001-2011 .....	156
Gráfico 23: Tx. Inc. dos Acidentes de Trabalho de 2001-2011 .....	156
Gráfico 24: Tx. Inc. Acidentes de Trabalho Mortais de 2001-2011 .....	156

## Índice de Figuras

Figura 1: Âmbito de Aplicação do DL n.º 441/91 de 14 de novembro.....	102
Figura 2: Sistema Nacional de Prevenção de Riscos Profissionais.....	104
Figura 3: Conteúdos essenciais da Informação e Comunicação .....	111
Figura 4: Direito de apresentar Propostas art.º 9.º DL 441/91 e art.º 275.º n.º 4 do CT.....	113
Figura 5: Organização dos Serviços de SST .....	117
Figura 6: Âmbito de Aplicação da L n.º 102/2009.....	124
Figura 7: Modalidade de Serviços Externos.....	133
Figura 8: Pirâmide sancionatória.....	274

## Lista de Siglas e Abreviaturas

- **Ac:** Acórdão
- **ACT:** Autoridade para as Condições do Trabalho
- **AESST:** Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
- **Art.:** Artigo
- **CARIT:** Comité Europeu dos Inspetores do Trabalho
- **CC:** Código Civil
- **CCT:** Convenção coletiva de trabalho
- **CDFUE :** Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
- **CE:** Comissão Europeia
- **CEE:** Comunidade Económica Europeia
- **CE:** Comissão Europeia
- **Cfr:** Conforme, confirmar
- **CP:** Código Penal
- **CPA:** Código do Procedimento Administrativo
- **CRP:** Constituição da República Portuguesa
- **CT:** Código do Trabalho
- **DGERT:** Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
- **D. Reg.:** Decreto Regulamentar
- **Dec.:** Decreto
- **DGS:** Direção Geral de Saúde
- **Dir.:** Diretiva
- **DL:** Decreto-Lei
- **DR:** Diário da República
- **ENSST:** Estratégia Nacional para a SST
- **EEE:** Espaço Económico Europeu
- **GEE:** Gabinete de Estratégia e Estudos
- **GEP:** Gabinete de Estratégia e Planeamento
- **GSST:** Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho
- **IDICT:** Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho
- **IGT:** Inspeção-Geral do Trabalho
- **INTP:** Instituto Nacional do Trabalho e Previdência
- **IRCT:** Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
- **ISHST:** Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

- **ISS:** Instituto de Segurança Social, IP
- **L:** Lei
- **LATDP:** Lei respeitante ao direito à reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho e doenças profissionais e à sua reabilitação e reintegração profissionais
- **LCT:** Lei do Contrato de Trabalho
- **LPSST:** Lei da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho
- **LRCT:** Lei de Regulamentação do Código do Trabalho
- **MEE:** Ministério da Economia e do Emprego
- **OIT:** Organização Internacional do Trabalho
- **PGP:** Princípios Gerais de Prevenção
- **PGR:** Procuradoria-Geral da República
- **PNAP:** Plano Nacional de Ação para a Prevenção
- **PORDATA:** Base de Dados Portugal Contemporâneo
- **Port.:** Portaria
- **RCTFP:** Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas
- **RGCO:** Regime Geral das Contraordenações,
- **RPCOLSS:** Regime Processual das Contraordenações Laborais e de Segurança, Social
- **SHST:** Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
- **SNPRP:** Sistema Nacional de Prevenção de Riscos Profissionais
- **SST:** Segurança e Saúde no Trabalho
- **STJ:** Supremo Tribunal de Justiça
- **TC:** Tribunal Constitucional
- **TFUE:** Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
- **TJCE:** Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias
- **TRel:** Tribunal da Relação
- **UE:** União Europeia

## INTRODUÇÃO

### a) APRESENTAÇÃO DO TRABALHO

O direito da segurança e saúde no trabalho, nasce da questão social decorrente da revolução industrial, começando, com uma primeira abordagem destinada a compensar as vítimas de acidentes e doenças derivadas do trabalho.

Desde 1919, graças à sua estrutura tripartida que reúne os Governos dos países membros e organizações de empregadores e trabalhadores, a OIT desenvolveu um sistema de normas internacionais que abrange todas as matérias relacionadas com o trabalho.

Estas normas assumem a forma de convenções e recomendações internacionais sobre o trabalho. As convenções da OIT são tratados internacionais sujeitos a ratificação pelos Estados Membros da Organização. Tanto as convenções como as recomendações pretendem ter um impacto real sobre as condições e as práticas de trabalho em todo o mundo.

Até hoje, a OIT adotou mais de 186 convenções e mais de 190 recomendações sobre um vasto leque de matérias, nomeadamente, condições de trabalho, prevenção de acidentes liberdade sindical, negociação coletiva, igualdade de tratamento e de oportunidades, abolição do trabalho forçado e do trabalho infantil, trabalho das mulheres e menores.

Até ao período anterior à entrada de Portugal na União Europeia, a legislação de segurança e saúde no trabalho limitava-se aos setores de maior sinistralidade (Indústria e Construção Civil), à reparação dos acidentes e das doenças profissionais, mas, não estavam definidas um conjunto de obrigações e de responsabilidades que viriam a ser implementadas mais tarde.

Com a adesão de Portugal à Comunidade Europeia criaram-se condições para uma nova etapa na melhoria das condições de trabalho, nomeadamente no campo da higiene e segurança, e particularmente, no campo legislativo.

Em 1989 é publicada a “Diretiva-Quadro” 89/391/CEE, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho. Esta Diretiva obrigou a uma nova abordagem da prevenção dos riscos profissionais, numa

perspetiva integrada com o primado de melhorar significativamente as condições de trabalho.

Com o DL n.º 441/91, de 14 de Novembro, faz-se a transposição da Diretiva-Quadro para Portugal. Aí são, pela primeira vez, claramente estipuladas as obrigações da entidade patronal e dos trabalhadores em matéria de promoção das condições de segurança e saúde no trabalho, estabelecidos os princípios gerais de prevenção, dotando-se o país de referências estratégicas e de um quadro jurídico global que garantiu uma efetiva melhoria das condições de trabalho, através da prevenção dos riscos profissionais.

A 1 de Fevereiro de 1994 foi publicado o DL n.º 26/94 que estabeleceu pela primeira vez, segundo a Diretiva-Quadro, e o DL n.º 441/91, um regime de organização e funcionamento das atividades de segurança e saúde no trabalho, mas, só três anos mais tarde, a 13 de Setembro de 1997 é publicada a L n.º 100/97, que aprovou o novo regime jurídico da reparação de acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

A partir deste momento, as entidades empregadoras nomeadamente, multinacionais e as grandes empresas nacionais, começaram a olhar para SST como um elemento indispensável para reduzir os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, possibilitando diminuir o elevado absentismo e os custos laborais.

Surge mais tarde, o Código do Trabalho (CT), pela L n.º 99/2003, de 27 de Agosto, seguindo-se a sua regulamentação pela L n.º 35/2004, de 29 de Julho. Em 2009 o CT de 2003 foi revogado, pela L n.º 7 de 12 de Fevereiro, que já sofreu sete alterações. Nesse ano, surgem dois diplomas estruturantes para a SST, a L n.º 98/2009, de 4 de setembro (regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais) e, a L n.º 102/2009, de 10 de setembro (Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho).

Em Portugal, a tradicional insuficiência de indicadores torna impossível mostrar a realidade em toda a sua extensão, contudo os dados que vão sendo conhecidos, mesmo com significativos atrasos, demonstram que ainda somos dos países com maior sinistralidade laboral na União Europeia. O balanço efectuado à sinistralidade na última década refere que os acidentes de trabalho provocaram a perda de milhões de dias de

trabalho e custaram ao país milhões de Euros de custos directos e indirectos, de que resulta a morte de centenas de trabalhadores e milhares de feridos e incapacitados

No caso das doenças profissionais, a ausência de dados estatísticos é ainda mais grave, pois continua a verificar-se um inaceitável incumprimento da lei no que respeita à participação obrigatória do diagnóstico de doença profissional ao Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais.

Face aos índices de sinistralidade anteriormente referenciados, irá realizar-se um estudo a partir de 1985 utilizando os Relatórios Anuais sobre os Acidentes de Trabalho do Gabinete de Estratégia e Estudos, enunciando-se os aspectos principais das alterações legislativas que pretenderam proporcionar de facto, uma melhoria significativa nas condições de trabalho, tendo como objetivo primordial a redução dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

Irá verificar-se o efeito prático da aplicação do acervo legislativo nomeadamente, na construção civil, indústrias transformadoras e na pesca, utilizando-se o índice de incidência que nos permitirá fazer uma análise comparativa, antes da entrada em vigor da lei e comparar após a sua aplicação.

Finalmente, para que a Lei seja efetivamente aplicada, não basta a sua entrada em vigor para que os atores da segurança a passem a cumprir na sua plenitude, e procurar-se-á investigar a atuação da Inspeção Geral do Trabalho que ao longo dos anos tem vindo a ser constantemente limitada na sua autonomia e eficácia de intervenção, quer porque foi muitas vezes instrumentalizada por razões de natureza política, que lhe diminuíram os recursos humanos, técnicos, materiais e financeiros, necessários à realização de padrões mínimos de ações de controlo e fiscalização da legalidade.

## b) JUSTIFICAÇÃO E PERTINÊNCIA DO TEMA

Apesar da ratificação de muitas das Convenções Internacionais subscritas na Organização Internacional do Trabalho (OIT), da criação dos regulamentos e Diretivas, que marcaram significativamente as legislações nacionais, continuam a proliferar elevados índices de sinistralidade laboral.

Quanto a doenças profissionais a situação é também alarmante, verificando-se nos últimos anos um crescimento muito significativo de doenças relacionadas com trabalhos que sujeitam os trabalhadores à exposição e manuseamento de substâncias químicas; doenças da audição (surdez) e fadiga física e psíquica devido à exposição ao ruído; lesões adquiridas na execução de tarefas e movimentos repetitivos (tendinites); doenças relacionadas com as mais diversas formas de violência nos locais de trabalho (stress laboral).

Catorze anos depois do primeiro acordo de concertação social que estabeleceu as bases legais para a implementação de uma Rede Nacional de Prevenção e criou o Instituto com a missão de concretizar tal objectivo (ex-IDICT), o balanço é insatisfatório. Em vez de se terem cumprido as medidas aprovadas, o que verdadeiramente se instalou, cada vez mais, foi uma cultura de incumprimento da legislação.

De acordo com OIT (2010:s.p.), "Estima-se que, anualmente morrem cerca de dois milhões de homens e mulheres devido a acidentes de trabalho e a doenças profissionais. Em todo o mundo ocorrem por ano cerca de 270 milhões de acidentes de trabalho e são registadas mais de 160 milhões de doenças profissionais. Todos os dias morrem, à escala mundial, 5.000 pessoas, como consequência de deficientes condições de trabalho. 4% do produto interno bruto (PIB) mundial (1.251.353 milhões de dólares dos Estados Unidos) perde-se devido aos custos das ausências de trabalho, dos tratamentos das doenças, das incapacidades e das pensões de sobrevivência a que as lesões, as mortes e as doenças dão origem".

"As perdas do PIB resultantes do custo das mortes e das doenças que a população ativa sofre são 20 vezes superiores a todo o apoio oficial ao desenvolvimento. Todos os anos aproximadamente 355.000 pessoas perdem a vida devido a acidentes de trabalho. Metade destes óbitos ocorre na agricultura, sector que emprega 50% dos trabalhadores de todo o mundo. Todos os anos morrem 22.000 crianças em acidentes de trabalho. As substâncias perigosas matam 340.000 trabalhadores por ano. Só o amianto ceifa 100.000 vidas. Calcula-se que 10 por cento de todos os cancros da pele se devem à exposição a substâncias perigosas no local de trabalho. Em 2002, aproximadamente 2 milhões de trabalhadores nos Estados Unidos foram vítimas de violência no trabalho. No Reino Unido, 1,7% dos trabalhadores adultos (357.000 trabalhadores) foram vítimas de um ou vários

casos de violência no trabalho. 37% dos mineiros da América Latina sofrem de silicose (doença pulmonar mortal que é contraída através da exposição ao pó de sílica). Este valor aumenta para 50% nos mineiros com mais de 50 anos de idade. Na Índia, 54,6% dos trabalhadores que fabricam lápis de ardósia e 36,2% dos que trabalham a pedra sofrem de silicose" (idem).

Analisando as estatísticas da UE, segundo dados da AESST (2011:s.p.) "todos os anos morrem mais de 140 mil pessoas devido a doenças profissionais e cerca de 9000 por acidentes de trabalho. Um terço destas 150 mil mortes pode ser atribuído a substâncias perigosas no local de trabalho e, em particular, ao amianto. Existem na UE 19 milhões de pequenas e médias empresas que empregam quase 75 milhões de pessoas. Estas empresas registam 82% das lesões relacionadas com o trabalho e 90% dos acidentes mortais".

Conforme a AESST - Guia Prático - Participação dos Trabalhadores na Segurança e Saúde no Trabalho (2012:6) "Todos os anos morrem cerca de 5 580 pessoas na União Europeia em consequência de acidentes de trabalho. Outras 159 000 morrem devido a doenças profissionais. Muitas dessas vidas poderiam ter sido salvas se tivesse havido uma gestão sensata e adequada dos riscos nos locais de trabalho e se tivessem sido tomadas medidas adequadas".

De acordo com a Pordata (2013), as estatísticas de sinistralidade publicadas em Portugal na década de 90, registaram-se 2.296.916 acidentes de trabalho, averbando-se um total de 2.194 mortes, sendo que no ano de 1998, não existem dados sobre o número de acidentes mortais. Na primeira década de 2000, verificou-se um total de 2.341.092 acidentes de trabalho, dos quais, 2.825 mortais.

Para Oliveira e Pires (2010:37 e ss.) "... Não se verifica, contudo, uma relação causal entre o fenómeno da imigração e o problema da sinistralidade laboral. Por outras palavras, o aumento ou diminuição da imigração não influencia a respetiva evolução da sinistralidade laboral, uma vez que não são os países com mais imigrantes que apresentam as mais altas taxas de sinistralidade laboral". Em Portugal, em anos de aumento da imigração não se verifica por correlação o aumento da sinistralidade laboral no país. Há, pois, outros fatores específicos inerentes ao próprio contexto de acolhimento que explicam a sinistralidade laboral na sua globalidade e, ou a segurança dos trabalhadores.

Ora, é reconhecida a correlação entre os acidentes de trabalho e as doenças profissionais com os ritmos de trabalho intensos, a longa duração dos tempos de trabalho, ou as situações de stress provocado por factores psicossociais, tais como a precarização dos vínculos laborais, más condições de trabalho, discriminações profissionais, salariais e outras, que conduzem a uma sobrecarga psíquica e mental dos trabalhadores. Não é por acaso que o stress no local de trabalho já atinge hoje mais de 50 milhões de trabalhadores nos países da Europa Comunitária.

Importa salientar que será necessário o reforço do papel da ACT, na componente da promoção das condições de Segurança e Saúde no Trabalho, estabilizando o quadro técnico e dotando esta área de meios económicos e logísticos que proporcionem um trabalho estruturante no domínio da prevenção da sinistralidade laboral.

### c) PROBLEMÁTICA

Face à problemática supra mencionada, importa refletir sobre a relevância das Organizações Internacionais (OIT e UE), no domínio da produção de legislação internacional para harmonização das condições de trabalho, caracterizar a sua relevância no ordenamento jurídico português, verificando quais foram as normas jurídicas que revolucionaram a legislação portuguesa de SST, analisar qual o seu impacto na melhoria das condições de trabalho, suscitando a seguinte pergunta de partida: Qual o impacto da legislação na melhoria das condições de trabalho e na redução da sinistralidade laboral?

Desta pergunta de partida, podem surgir um conjunto de sub-questões, das quais se podem mencionar as seguintes:

- Qual a relevância das Convenções e Recomendações da OIT, na harmonização e desenvolvimento da legislação portuguesa?
- Qual a importância do direito comunitário (originário e derivado) no progresso da legislação nacional?
- Quais as implicações das Diretivas-Quadro, na evolução da legislação nacional?
- Qual o impacto das Leis-Quadro na melhoria das condições de trabalho e na redução da sinistralidade?

- Qual foi a evolução do índice de incidência nas últimas duas décadas?
- Qual a metodologia utilizada pela ACT na fiscalização do cumprimento das leis de SST?

#### d) OBJETIVOS DA DISSERTAÇÃO

O presente projeto de dissertação, tem como objetivo geral:

- Analisar a evolução da legislação portuguesa, como fator fundamental para a melhoria das condições de trabalho, procurando demonstrar que os vários diplomas legais (Lei-Quadro e Leis setoriais), são o principal fator para a diminuição dos acidentes de trabalho.

Tem como objetivos específicos:

- Enumerar os diplomas legais mais importantes no âmbito nacional;
- Aferir a importância das Organizações Internacionais (OIT/UE) em matéria de Legislação de SST e, o seu impacto na legislação portuguesa;
- Analisar as Convenções da OIT e o Direito Comunitário (original e derivado), e a sua importância na evolução da legislação nacional.
- Estudar as Leis-Quadro, como factor decisivo para a melhoria das condições de trabalho;
- Verificar o número de acidentes de trabalho e os índices de sinistralidade laboral;
- Analisar o impacto das leis na sinistralidade laboral, antes e posteriormente da sua entrada em vigor.
- Avaliar a intervenção da ACT em termos de fiscalização no cumprimento da legalidade;
- Examinar o número de visitas, estabelecimentos, trabalhadores visitados e de contraordenações laborais aplicadas;

#### e) ORGANIZAÇÃO DA DISSERTAÇÃO

O presente projeto de dissertação encontra-se estruturado, conforme a seguir se descreve:

1. Apresenta-se uma introdução ao trabalho, na qual se refere a pertinência da escolha do tema eleito para análise, a metodologia utilizada na recolha de informação, a finalidade, o objectivo geral e os específicos do presente estudo, bem como a estrutura da dissertação.

2. A primeira parte corresponde à fundamentação teórica e engloba o primeiro capítulo, onde se faz um estudo das conceções e abordagens que ao longo dos tempos tiveram o seu contributo sobre as condições de trabalho e contribuíram para a melhoria da qualidade da qualidade de vida dos trabalhadores.
3. A segunda parte integra o 2.º capítulo e corresponde a uma abordagem da evolução histórica e legal da segurança e saúde no trabalho, analisando a sua influência na melhoria das condições de trabalho, a partir da revolução industrial.
4. A terceira parte engloba o terceiro capítulo, que corresponde à metodologia e técnica de investigação utilizadas para a análise da evolução legislativa e recolha dos dados estatísticos dos acidentes de trabalho.
5. A quarta parte engloba o quarto capítulo, que compreende uma análise da importância da legislação internacional no acervo legislativo nacional, no quinto capítulo faz-se uma decomposição dos aspetos mais importantes para a melhoria das condições de trabalho, e no sexto capítulo apresenta-se um estudo sobre aplicação e cumprimento da legislação de SST, verificando-se qual o impacto real na redução da sinistralidade laboral.
6. Sucede-se uma parte final destinada a conclusões e recomendações, na qual se propõem medidas legislativas e estratégicas fundamentais para a melhoria das condições de trabalho seguida das referências bibliográficas, apêndices e anexos, consultados para a elaboração do presente estudo.

## PARTE I – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

#### 1 REVISÃO DA LITERATURA

##### 1.1 INTRODUÇÃO

Este capítulo começa por tecer algumas considerações em torno do conceito das condições de trabalho. Seguidamente procede-se a uma análise histórica da evolução das condições de trabalho sublinhando os factores e dimensões que este conceito tem abarcado ao longo dos tempos até à actualidade.

Faz-se uma análise das concepções e abordagens que ao longo dos tempos tiveram o seu contributo sobre as condições de trabalho, através de novas formas de organização do trabalho mais favoráveis para a qualidade de vida laboral dos trabalhadores.

Como é conhecido, a primeira abordagem sobre as condições de trabalho conduz-nos às Teorias da Administração Científica do Trabalho.

Nestas teorias a ênfase era colocada nas tarefas. As condições de trabalho tinham algum valor não porque as pessoas o merecessem mas porque eram essenciais para a obtenção da eficiência do trabalhador. Em seguida, incidimos sobre a preocupação básica pela ênfase na estrutura com a Teoria Clássica de Fayol. Esta preocupação exclusiva com a estrutura e a forma de organização caracteriza a abordagem anatómica da teoria clássica. Esta teoria realmente não ignorava os problemas humanos da organização, porém não conseguiu dar um tratamento sistemático à organização informal pois a preocupação com a forma e a ênfase na estrutura levou a exageros (Graça, 2004).

A reacção humanística colocou a ênfase nas pessoas por meio das Teorias das Relações Humanas, posteriormente desenvolvida pelas Teorias Behaviorista e Motivacional. Na Teoria das Relações Humanas existia uma grande preocupação com a análise do trabalho e a adaptação do trabalhador ao trabalho (Jardillier, 1989).

A ênfase com o ambiente surge em particular no ano de 1951 com a Teoria Geral dos Sistemas que via a organização como um sistema aberto em inter-relação com o meio

envolvente. Esta teoria marcou um gradativo passo no desenvolvimento da Teoria Geral da Administração e da preocupação adjacente com a qualidade de vida no trabalho e as respectivas condições de trabalho (Castillo, 2003).

Vamos abordar as características da organização do trabalho nos principais sistemas produtivos ao longo dos tempos e a passagem de uma perspectiva tradicional para uma abordagem integrada e sistémica das condições de trabalho onde as diferentes abordagens sociológicas tiveram um papel preponderante. A partir de uma abordagem Sócio-Técnica do trabalho encontramos uma mudança substancial no conteúdo e nas condições de trabalho onde a necessidade de métodos de gestão participativa requerida pelas empresas é um aspecto a evidenciar.

Faremos uma abordagem às Teorias Sistémicas/Integradas e o contributo destas para a melhoria das condições de trabalho e da segurança e saúde dos trabalhadores (Kóvacs, 2000).

Terminamos o nosso capítulo com a importância do Capital Humano na actualidade no seio das organizações, evidenciando a gestão estratégica de recursos humanos. Esta confere ao trabalhador um papel activo e não passivo no domínio das suas condições de trabalho e da segurança e saúde no trabalho (Stewart, 1998).

## 1.2 CONCEITO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Uma das dificuldades com que a nossa pesquisa se confronta é com a definição de condições de trabalho. A própria noção de trabalho está longe de ser rigorosa e inquestionável. Para Giddens (1997:578), “podemos definir trabalho como a realização de tarefas que envolvem o dispêndio de esforço mental e físico com o objectivo de produzir bens e serviços para satisfazer necessidades humanas”.

Para Grint (1998) “O trabalho tende a ser uma actividade que transforma a natureza e é normalmente aprendida em situações sociais, mas o que conta exactamente como trabalho depende de circunstâncias sociais específicas sob as quais, actividades como essas, são empreendidas e, de maneira exigente, como é que estas circunstâncias e actividades são interpretadas por aqueles que estão envolvidos” (Grint, 1998:7).

De facto, a palavra trabalho tem muitos significados. Algumas vezes lembra dor, sofrimento e outras vezes designa a operação humana de transformação da matéria (Dessler, 2006). Em quase todas as línguas trabalhar tem mais de um significado. Os gregos têm a palavra ergon que designa a criação e ponos que representa o esforço. Os franceses distinguem travailler e ouvrier. Os italianos distinguem lavorare e operare. Os espanhóis distinguem trabajar e obrar. Os ingleses labour and work e os alemães em arbeit e werk.

Em português, apesar de haver labor e trabalho pode-se conseguir ambos os significados: realização de uma obra que dê reconhecimento social e permanença além da vida; de esforço rotineiro e repetitivo e de resultado consumível (Dessler, 2006). Para o historiador Jacques Le Goff, não existia palavra trabalho antes do século XI. De acordo com Gil (1997) o significado da palavra “trabalho”, conhecida como “obra a fazer ou execução de uma obra” surge somente nos finais do século XV e o significado da palavra “trabalhador” aparece nos finais do século XVII. Bressol (2004) refere que o trabalhador era considerado nesta época socialmente inferior e um ser ignóbil.

Com a evolução das sociedades este conceito alterou-se. O “trabalho-tortura” deu lugar ao trabalho como fonte de realização pessoal e como meio de dignificação social da pessoa. Ao longo das diversas épocas da civilização verifica-se que o homem passou de um estágio primitivo no qual o trabalho era um acto complementar à acção da natureza, para uma fase em que o conhecimento passa a ser aplicado sobre a natureza dos fenómenos físicos e a produção em escala industrial, às custas do sacrifício da qualidade do trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores. “O desenvolvimento do saber e sua aplicação no mundo do trabalho passam a ser um esforço planeado e colectivo no contexto do capitalismo moderno” (Mintzberg, 1995: 133).

Desde a revolução industrial até ao início do século XX o trabalho assume o sentido racional do mercado sendo visto como uma mercadoria. A mão-de-obra neste período foi deslocada da agricultura para a mecanização vigente no sector industrial. O modelo do trabalho assalariado passa a ser o trabalho fabril e a ferramenta da produção é a máquina e é esta que impõe o ritmo de trabalho. O trabalhador passa a laborar por longas jornadas em ambientes insalubres sem segurança ou garantia levando-o a reivindicar uma redução das

horas de trabalho, sindicalização profissional e melhores condições de vida (Jardillier, 1989).

Segundo Laville (1997) um dos temas actuais da área de estudos organizacionais é a transição entre o modelo industrial e o modelo pós-industrial de produção no qual a fonte de produtividade é ligada à geração, processamento, acumulação e utilização do conhecimento. Este processo é apoiado pela tecnologia e pelas pessoas. Neste contexto de transição o tema “mudança organizacional” ressurge com vigor no cenário académico e empresarial ao mesmo tempo em que se salientam as suas relações com a gestão das pessoas e a importância actual do trabalho que elas exercem para a competitividade das organizações. Partindo do conceito do paradoxo passado versus futuro discute-se o modelo transformacional de gestão das pessoas associado a uma visão dialéctica da evolução social (Milkman, 1997).

A revolução industrial potenciou o desenvolvimento de diversas áreas de actividade com a criação de novos postos de trabalho bastante diversificados quanto à organização do trabalho (duração, ritmos, níveis de exigência, tipo de tarefas), a exposição a agentes de risco (temperatura, ruído, pureza do ar, etc.), e as relações sociais no local de trabalho, entre outros. A preocupação com o meio envolvente e as condições de trabalho nomeadamente, no que se refere à segurança e saúde no trabalho era vista como mero elemento do sistema industrial e por isso, exclusivamente enquadrada na gestão do sistema industrial (engenharia). A metodologia utilizada era extremamente pobre baseada apenas numa prevenção correctiva afastada da gestão das competências dos recursos humanos (Goguelin e Curry, 2003).

No princípio do século XX, Taylor dá-nos uma perspectiva mecanicista das organizações em que o homem era visto como uma máquina. Havia uma separação nítida entre a concepção e a execução não existindo qualquer preocupação com o social mas apenas com o económico. O que interessava era que o trabalhador executasse o seu trabalho de forma a seguir o funcionamento e o ritmo que a máquina impunha. Existia assim um trabalho monótono e repetitivo pois Taylor defendia uma especialização de cada indivíduo à sua tarefa específica. Tinha assim uma visão muito reducionista que racionalizava o trabalho dos participantes na organização apesar de já estabelecer a necessidade de especializar,

formar e orientar o operário. Mas como refere Hodge (1998) a degradação das condições de trabalho evidenciada pelo aumento progressivo de acidentes de trabalho e doenças profissionais com reflexos ao nível da conflitualidade e da desintegração social, potenciada pela organização do trabalho Taylorista suscitaram o desenvolvimento da referida prevenção correctiva sobre os novos riscos profissionais emergentes.

Nos finais da década de 20 com a Escola das Relações Humanas desenvolve-se uma nova concepção da administração do trabalho e das organizações. A escola das relações humanas e a emergência da psicologia do trabalho constituíram o primeiro sinal da necessidade da segurança e saúde no trabalho ser equacionada no contexto da gestão de recursos humanos. Uma oposição básica a Taylor que podemos assinalar refere-se à concepção do homem. Para esta nova abordagem passa a ser prioritário para motivar os trabalhadores, apelar às motivações psicológicas e sociais. De acordo com Taylor a motivação dos trabalhadores era obtida satisfazendo as suas necessidades fisiológicas, através da manipulação de recompensas materiais (Jardillier, 1989).

Podemos mesmo dizer que Elton Mayo foi o primeiro a conseguir demonstrar através de uma experiência realizada nos Estados Unidos que as condições de trabalho são determinantes para uma maior motivação e satisfação dos trabalhadores e consequente aumento de produtividade, nomeadamente as condições físicas (Ferreira, et al, 2001). Outros dos factores retirados desta experiência para o aumento da produtividade foi a importância das pausas durante o horário de trabalho, diminuição do horário de trabalho e o descanso ao sábado, assim como a importância do bom relacionamento e interacção com os colegas no posto de trabalho (Ortsman, 1984).

Nos finais dos anos 50 a revolução introduzida na gestão pelas correntes Sócio-Técnicas abre finalmente caminho para uma percepção integral de todos os factores de trabalho (materiais, humanos e organizacionais), ampliando as dimensões para a gestão das condições de trabalho e da segurança e saúde no trabalho nas organizações.

Emery e Trist, os “pais” desta abordagem Sócio-Técnica defendiam que o trabalho tem uma dimensão técnica e uma dimensão social que são inseparáveis, porque a natureza de um destes elementos tem sempre consequência sobre o outro. A escolha de uma

determinada tecnologia tem sempre consequências humanas para as pessoas que trabalham com ela. Por exemplo, quanto mais automática for uma máquina mais monótono e desmotivante será o trabalho da pessoa que a opera. Segundo Kovács (1989) a corrente Sócio-Técnica enfatizou o carácter relativo de toda a situação organizacional a qual podia ser alterada por qualquer modificação na tecnologia, nos valores sociais do pessoal ou no mercado em que a organização se situa. As empresas deviam responder não apenas às exigências e limitações do meio ambiente relativo ao mercado e ao sistema técnico mas também às expectativas e aspirações das pessoas que accionam o sistema técnico.

Esta corrente defendia ao contrário do que a maior parte dos gestores pensava que o sucesso das empresas não estava exclusivamente no subsistema tecnológico mas sim na integração das pessoas. Se o sistema técnico era operado pelas pessoas então a eficiência do mesmo dependeria da eficiência das pessoas. Tinham assim em conta que um equipamento de produção que também permitisse satisfazer as necessidades sociais e de auto-realização dos trabalhadores será operado de forma mais eficiente, e surgirão com menos frequência índices elevados de desmotivação, absentismo e acidentes de trabalho do que com um equipamento que não tenha em conta essas mesmas necessidades (Karasek e Theorell, 1990).

Com a retoma económica e social do pós-guerra de uma forma gradual e que se torna mais evidente a partir dos anos 60, constata-se a insuficiência e os desajustamentos da prevenção correctiva na segurança e saúde do trabalho já posta em causa pela Escola das Relações Humanas, dando lugar ao desenvolvimento da prevenção integrada como forma de contribuição para a eficácia organizacional.

Numa 1.<sup>a</sup> fase o foco estava centrado nos factores materiais do trabalho mas a prevenção integrada evolui mais tarde no sentido da consideração de factores humanos e organizacionais do trabalho passando a desenvolver as metodologias de gestão da prevenção na empresa (Montmollin, 1990). A prevenção evolui numa dimensão integrada na estratégia de gestão da própria empresa atenta aos objectivos económicos (produtividade e disfunções organizacionais) e sociais (nova consciência do valor da saúde) em causa (Stewart, 1998).

Na década de 70 temos um avanço bastante significativo na melhoria das condições de trabalho. Esta nova organização de trabalho com preocupações prementes na melhoria das condições de trabalho era assim um factor preponderante para melhorar a falta da motivação o baixo nível de produtividade, as altas taxas de absentismo e as relações conflituais entre os parceiros sociais (Castillo, 2003). Assim sendo enfatiza-se a organização do trabalho e não só o posto de trabalho e o indivíduo como defendia a concepção psico-fisiológica (Bressol, 2004).

A perspectiva Sociológica considera que as condições de trabalho englobam tudo aquilo que envolve o trabalho, a realização das tarefas e determina a saúde laboral de quem as realiza. As condições de trabalho constituem um fenómeno social. Como refere Castillo e Prieto (1983) as condições de trabalho são um conjunto de variáveis tais como: o conteúdo do trabalho (posturas, gestos, esforço físico e mental, encadeamento das tarefas, a atenção requerida, pressão do tempo, horários de trabalho, etc.), o ambiente físico (iluminação, temperatura, ruído, vibrações, etc.) e as variáveis psico-fisiológicas (nível de formação e informação, aprendizagem na realização do seu trabalho, comunicação entre chefias e colegas, formas de participação, envolvimento e consulta dos trabalhadores, etc.).

O risco de acidentes de trabalho não é assim uma condição de trabalho, mas constitui uma consequência de um conjunto de factores/dimensões que as condições de trabalho abarcam e que estão dependentes das opções tecnológicas e organizacionais (Castillo e Prieto, 1983).

A abordagem Sócio-Técnica tem uma perspectiva da interacção entre o subsistema social com o subsistema técnico. Segundo esta teoria qualquer alteração num provoca alterações no outro (Ferreira, et al, 2001). Partindo desta interacção entre o sistema técnico e o sistema social, esta abordagem considera os diversos aspectos do contexto do trabalho numa perspectiva Integrada tais como: a estrutura organizacional, a organização do trabalho (e todos os factores que esta abarca, como o conteúdo do trabalho, os aspectos extrínsecos ao próprio trabalho e o envolvimento e participação dos trabalhadores). Os aspectos relacionados com a política de gestão de recursos humanos e as condições em que o trabalho é executado. A experiência relativa à fábrica Kalmar da Volvo na Suécia, construída em 1974, constituiu o primeiro exemplo na Europa da adaptação da técnica às

necessidades humanas e sociais inseridas num novo modelo organizacional (Graça, 2004). As instalações, o equipamento e as máquinas foram concebidas para garantir a máxima melhoria nas condições de trabalho e promover a participação, permitir a modificação do ritmo de trabalho, entre outros aspectos. Estes objectivos foram realizados sem perdas de eficácia e rendibilidade. Alguns estudos realizados sobre este caso indicam que esta estratégia centrada no factor humano e na organização resultou não apenas na melhoria das condições de trabalho e numa maior satisfação no trabalho, como ainda, numa maior produtividade, flexibilidade e qualidade (Orstman, 1986).

Na década de 80 a crise económica e o aumento do desemprego explicam que o interesse se tenha centrado, antes de tudo, na sobrevivência e na competitividade das empresas, e menos nas questões ligadas a melhorias qualitativas nas condições de trabalho.

A partir da década de 1990 existe uma maior preocupação com as novas formas de organização de trabalho que possam dar uma resposta adequada e eficaz aos novos riscos emergentes (Comissão Europeia, 1997). Melhora-se o conteúdo do trabalho e a sua envolvente. Envolvem-se os trabalhadores nas decisões, procura-se a cooperação, mas não com objectivos de humanização e democratização como na década de 70, mas por razões económicas com o objectivo de melhorar a competitividade das empresas (Fielding, 1998). Como referem Savall e Zardet (1995) temos de considerar os custos com os acidentes de trabalho que compreendem os tempos de regulação (remuneração do tempo afectado pela correcção dos disfuncionamentos), os custos de perda da produção, o absentismo, a rotação de pessoal, custos administrativos e da redução da produtividade. Estes autores referem ainda que a principal preocupação da sua abordagem Sócio-Económica consiste precisamente em detectar os custos ocultos provenientes das más condições de trabalho provenientes do espaço reduzido dos locais de trabalho, nível de ruído, carga física e mental, o conteúdo do trabalho e o ambiente circundante. Eles propõem também uma nova organização de trabalho com vista a uma melhoria da performance Sócio-Económica da empresa.

Uma outra abordagem Sociológica é a abordagem Estratégica e Cultural. Para além dos aspectos estruturais também toma em consideração os interesses e estratégias dos indivíduos e dos grupos, bem como os aspectos culturais (Dias, et al, 2007). Nesta

perspectiva, as condições de trabalho são entendidas como situações de trabalho inseridas no contexto global da organização que modela a vida no trabalho (Sainsaulieu, 1987). Relaciona as condições de trabalho com as estruturas sócio-organizacionais, estruturas técnico-económicas, relações sociais de trabalho, entre outros aspectos.

Procura tornar atraente o conteúdo e o contexto do trabalho, promoção da cooperação, melhor comunicação, condições para a aprendizagem, participação, etc. Trata-se de um movimento que visa a promoção de certos valores tais como a humanização do trabalho e a democracia industrial (Sainsaulieu, 1987).

Na última década, temos presente uma abordagem Integrada ou Sistémica sobre as condições de trabalho. O conceito de promoção e prevenção no trabalho parte da interacção entre o indivíduo, o conteúdo do seu trabalho, o seu contexto laboral e extra-laboral, reconhecendo a necessidade de agir tanto sobre um como sobre o outro (Roos, 1997).

Esta óptica Integrada das condições de trabalho e os factores e dimensões que esta abarca é corroborada pela própria OIT. Esta integração supra-referida tem procurado promover nestes últimos tempos a criação e manutenção de uma cultura de segurança e saúde no trabalho numa perspectiva Preventiva e Sistémica, tanto a nível nacional como a nível de empresa. Podemos ver retomadas algumas orientações centrais já presentes nas abordagens sociológicas dos anos 70. De acordo com a OIT, governos, empregadores e trabalhadores devem participar activamente para garantir condições de trabalho seguras e saudáveis em que o princípio da Prevenção Integrada tem prioridade (Castells, 1998).

Segundo Somavia (1999) o “trabalho decente” é um conceito central que não podemos descuidar e que envolve a segurança no trabalho, a protecção social, melhores perspectivas para o desenvolvimento pessoal e a integração social. Para que isso seja possível apenas uma abordagem Integrada orientada para a prevenção e melhoria do ambiente físico e psicossocial do trabalho, bem como por via de opções tecnológicas e organizacionais pode tornar este aspecto possível para a empresa e os seus trabalhadores (que devem ter um papel activo e não passivo na promoção da saúde e segurança no trabalho). Devemos centrar-nos no trabalhador mas também no meio envolvente e na organização do trabalho (Graça, 2004).

Esta óptica integrada transparece também nos estudos mais recentes da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Trabalho. As condições de trabalho são entendidas como resultantes da organização do trabalho e das escolhas de gestão relativamente às estruturas da organização do trabalho (Becker, 2001; Gómez-Mejía, 1999). Uma organização de trabalho adequada pode permitir detectar e prevenir situações de risco. O trabalho monótono, design de tarefas mais variadas, instrumentos ou móveis mal concebidos do ponto de vista ergonómico podem ser evitados com a reorganização do trabalho. As normas de segurança devem ser cumpridas pelos indivíduos mesmo num contexto de uma organização do trabalho com reduzido ou nenhum risco. As relações de emprego (relações entre empregadores e trabalhadores) também constituem uma dimensão importante das condições de trabalho. Esta relação envolve o conteúdo do trabalho, o contexto em que o trabalho se insere, o tempo de trabalho, o tipo de contrato, a formação neste domínio e a participação e envolvimento dos trabalhadores (Castells, 1998 e Castillo, 2003).

Na explicitação da evolução histórica das formas de organização do trabalho e o contributo que cada uma das abordagens nos trouxe, no âmbito da melhoria das condições de trabalho, importa focar-nos nos factores e nas dimensões que esta abarca.

Surgiram novas formas de organização do trabalho e uma gestão mais participada. Uma nova perspectiva emergiu, nomeadamente uma abordagem Sociológica que colocou as condições de trabalho no Contexto Global da Organização (Roos, 1997).

Esta abordagem Sociológica permitiu o desenvolvimento de uma nova abordagem Integrada e Sistémica como referimos anteriormente e que actualmente fundamenta uma nova estratégia orientada para a promoção da saúde e segurança no trabalho dinamizada quer pela UE quer pela OIT (Moniz, 2002).

Segundo Castillo (1990) por condições de trabalho deve entender-se tudo o que se relaciona com o conteúdo do trabalho em si (factores intrínsecos), mas também o que é extrínseco ao próprio trabalho (Gollac e Volkoff, 2000). Para Dessler (2006), o trabalho das pessoas é profundamente influenciado por três grupos de condições:

- Condições ambientais de trabalho (iluminação, temperatura, ruído, etc);

- Condições temporais (duração do horário de trabalho, horas extra, períodos de descanso, entre outros);
- Condições sociais (organização informal, status, relacionamento, participação e envolvimento dos trabalhadores, etc.).

Para Kovacs (2000) as condições de trabalho são todas as condições que o trabalhador encontra no seu local de trabalho, mas que não se situam só a nível físico (temperatura ruído, humidade, etc.), mas também a nível humano (satisfação no trabalho, motivação, envolvimento, participação).

### 1.3 ABORDAGEM CLÁSSICA DA ADMINISTRAÇÃO

#### 1.3.1 ESCOLA DA ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA

No despoitar do século XX dois engenheiros desenvolveram os primeiros trabalhos pioneiros a respeito da administração. Frederick Taylor (1856-1915) fundou a chamada Escola da Administração Científica. Preocupada em aumentar a eficiência e potenciar a produtividade do trabalho na indústria através da racionalização do trabalho operário e da decomposição dos processos de trabalho e da organização de tarefas fragmentadas, de acordo com padrões rigorosos de estudos do movimento. Taylor preocupou-se de tal maneira com os movimentos inúteis e muito longos que recorreu à cronometragem de cada fase do trabalho. Este método bastante lógico do ponto de vista técnico ignorava os efeitos da fadiga, os factores humanos psicológicos e fisiológicos e consequentemente as condições de trabalho.

O sistema Taylorista/Fordista percebia as organizações como máquinas e geri-las significava fixar metas e estabelecer formas de alcançá-las. A principal preocupação era organizar tudo de uma forma racional, clara e eficiente, detalhando todas as tarefas e principalmente controlar onde o indivíduo é desprovido do trabalho mental, simplificando o seu trabalho a um nível em que o trabalhador não coloca a sua capacidade intelectual ao serviço das suas tarefas (Gibb, 2001).

Henry Fayol (1841-1925) veio desenvolver a chamada Teoria Clássica preocupada em aumentar a eficiência da empresa por meio da sua organização e da aplicação de princípios

gerais de administração em base científica. Embora Taylor e Fayol tenham partido de pontos de vista diferentes até mesmo opostos é certo dizer que as suas ideias constituem as bases da abordagem clássica ou tradicional da administração que dominaram aproximadamente as quatro primeiras décadas do século XX. O objectivo das duas correntes era o mesmo: maior produtividade no trabalho e maior eficiência do trabalhador e da empresa (Fayol, 1918).

Taylor e a sua Escola da Administração Científica materializa a necessidade do surgimento de mecanismos de gestão e de controlo muito eficazes. Procura-se um aumento da produtividade do trabalho com base num conhecimento científico rigoroso. Para Taylor a organização e a administração devem ser estudadas e tratadas cientificamente e não empiricamente. A improvisação deve ceder o lugar ao planeamento e o empirismo à ciência.

Procurou compreender, explicar e interpretar as organizações, de forma racional e científica com vista ao aproveitamento total da capacidade produtiva dos seres humanos e consequente eficiência máxima do trabalho. “Apresentava despreocupação com a vertente humanista e psicológica das organizações” (Ferreira, et al, 2001: 260)

Taylor apresenta a divisão equitativa de responsabilidades entre os trabalhadores e a direcção e a garantia de que o planeamento e a execução correcta das actividades não lesaria a saúde do trabalhador. Ele preocupa-se com o estudo da fadiga humana cuja finalidade seria identificar os principais causadores dessa fadiga, uma vez que esta era a responsável por uma intensa queda na produtividade e predispõe o trabalhador a:

- Diminuição da produtividade;
- Perda de tempo;
- Doenças e Acidentes;
- Diminuição da capacidade de esforço (Jardillier, 1965).

A Administração Científica pretendia racionalizar os movimentos, como vimos anteriormente, eliminando aqueles que produzem fadiga e que estejam ou não relacionados com a tarefa executada pelo trabalhador.

Não é verdade que Taylor e a Escola Clássica tenham negligenciado de todo o factor humano nas organizações. O que deve ser acentuado é que a concepção que tinha do

homem era demasiado reducionista e demasiado limitada. As condições de trabalho que mais preocuparam Taylor e seus seguidores foram segundo Ferreira, et al (2001):

- Adequação de instrumentos e ferramentas de trabalho;
- Arranjo físico das máquinas e equipamentos;
- Melhoria do ambiente físico de trabalho (ruído, ventilação, iluminação, conforto);
- Projecto de instrumentos especiais para cargos específicos.

Taylor procurava a eliminação do empirismo, da negligência e da irracionalidade preconizando um estudo aprofundado e sistemático de todos os aspectos que correspondiam à execução de cada tarefa, reduzindo o operário a um objecto de produção motivado apenas por recompensas materiais ou económicas. A empresa por seu turno conseguia por este método reduzir todas as formas de indolência dos indivíduos (Giddens, 1992).

Os estudos de Taylor foram um esforço no sentido de racionalizar ou ainda tornar mais inteligente e lógica a integração homem-máquina, tão essencial neste período para que o operário pudesse exercer a sua função em menos tempo e com melhor remuneração. Também “preocupava-se” com os riscos de lesão dos trabalhadores.

Embora contemporâneos e representantes da mesma Escola, Taylor e Fayol apresentam características bastante distintas. O primeiro preocupou-se fundamentalmente com as questões relacionadas com a racionalização da produção enquanto o segundo procurou regular a actividade humana dentro das organizações. O interesse de Fayol baseia-se acima de tudo na estrutura organizacional (Fayol, 1918).

Enquanto Taylor seguiu um caminho de baixo para cima e das partes para o todo dentro da empresa, para Fayol a empresa é analisada numa estrutura de cima para baixo. A capacidade primordial administrativa compete ao director enquanto a capacidade primordial técnica é da competência do operário. Fayol conclui que dentro de uma escala hierárquica a importância relativa à capacidade administrativa aumenta de acordo com o grau de hierarquia e diminui a capacidade técnica. Sua visão é mais na “gestão” com resultados finais na produção enquanto a visão de Taylor é na “produção” e no operário para resultados na quantidade produtiva (Fielding, 1998). A Teoria Geral da Administração partiu de uma abordagem sintética, global e universal da empresa com uma visão

anatômica e estrutural enquanto na Administração Científica a abordagem era fundamentalmente operacional (homem/máquina).

A abordagem Clássica desenvolvida por Taylor e Fayol sofreram críticas por serem eminentemente mecanicistas e até mesmo motivadas no sentido da exploração do trabalhador como se fora uma máquina. Este modelo racionalista/mecanicista idealizado para a solução dos problemas da organização do trabalho no capitalismo, ainda que nas décadas iniciais da sua difusão tenha aparentemente conseguido atingir os objectivos da ampliação do processo de acumulação e controlo da força de trabalho, à medida que resolviam certos problemas criavam-se muitos outros e não conseguiram superar os conflitos quotidianos na produção. Como sintomas da crise eminente e esgotamento do modelo aumenta o turnover, acidentes de trabalho, absentismo, insubordinação e sabotagem industrial (Gollac e Volkoff, 2000).

Na abordagem Clássica da Administração e no que diz respeito às condições de trabalho não existe uma preocupação com o trabalho em equipa, pois existe um trabalho muito “solitário”. Não existe qualquer preocupação com a comunicação informal. O homem executa apenas o trabalho para que foi especializado não planeando nem pensando sobre esse mesmo trabalho. A informação que é difundida para o trabalhador exercer a sua tarefa é normativa, prescritiva e descendente hierarquicamente. O homem é visto de uma forma muito redutora. Existe uma preocupação com as condições de trabalho e em particular com a fadiga humana tendo por base não uma preocupação social, mas sim, com as repercussões que essa fadiga poderá ter na eficiência e produtividade.

#### 1.4 TEORIAS COMPORTAMENTALISTAS

Por oposição à Teoria Clássica surgiram outros tipos de abordagem nomeadamente a realizada por Elton Mayo (1880-1949) no final da década de 1920. Esta perspectiva centra a sua observação na problemática da motivação dos indivíduos na empresa e no estilo de liderança como factores determinantes da produtividade.

Nesta abordagem das Relações Humanas o indivíduo deixa de ser visto como uma peça de todo o maquinismo e passa a ser considerado como um todo, isto é, um ser humano com os seus objectivos pessoais e inserção social própria que não abandona à entrada na empresa (Pereira, 1995).

A Teoria das Relações Humanas, Teoria Behaviorista e a Teoria da Motivação são englobadas na denominação de Teorias Comportamentalistas, em que a empresa continua a ser considerada como um sistema fechado e o objectivo continua a ser a optimização do sistema produtivo interno.

Gerir uma empresa segundo a Teoria Comportamentalista é conduzir o sistema social baseando-se no profundo conhecimento dos mecanismos de motivação comportamental e do funcionamento dos sistemas sociais complexos. O gestor é um condutor de homens, isto é, o líder capaz de empolgar os indivíduos na prossecução dos objectivos da empresa. A tecnologia operativa deixa de ser determinante para o funcionamento da empresa, e o esforço recai no planeamento de topo de modo a aumentar a eficiência através de intervenções planeadas baseada no conhecimento dos indivíduos sobre os procedimentos em execução (Regalia, 1995).

#### 1.4.1 TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS

A Teoria das Relações Humanas surgiu nos Estados Unidos com a necessidade de corrigir a tendência da desumanização do trabalho sendo resultado das conclusões da experiência de Hawthorne, cujo principal precursor foi Elton Mayo. Este autor nasceu na Austrália e formou-se em antropologia e medicina.

Esta teoria procurou substituir os conceitos desenvolvidos e afirmados pela teoria clássica. O administrador técnico é voltado para os aspectos lógicos da organização e cede o lugar ao humanista que é voltado para os aspectos psicológicos e sociológicos da organização (Wynne, 1998). A partir desta teoria o acervo de teorias psicológicas acerca da motivação humana passou a ser aplicado dentro da empresa. Esta defende que as motivações do homem são basicamente recompensas sociais e simbólicas, pois as necessidades psicológicas são maiores do que as financeiras. Concentrou as suas pesquisas no estudo do relacionamento dos trabalhadores entre si com atenção ao impacto da satisfação não-económica na produtividade. Esta teoria deu ênfase ao ser humano e ao clima psicológico do trabalho enfatizando a necessidade do trabalhador pertencer a um grupo. Considerava que os avanços tecnológicos e industriais do século XIX não foram acompanhados por alterações correspondentes nos métodos de trabalho (Wilson, 1994).

A Escola foi basicamente um movimento de oposição à desumanização do trabalho decorrente dos rígidos métodos científicos da teoria clássica. O indivíduo deixa de ser visto como uma peça da máquina e passa a ser considerado como um ser humano, e começou a enfatizar a importância da satisfação humana para a produtividade. Há a transferência da ênfase na tarefa e na estrutura para a ênfase nas pessoas.

Para Montmollin (1990), Elton Mayo foi o pai da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente da ergonomia, devido à experiência de Hawthorne realizada na fábrica da Western Electric Company (entre 1927 e 1932). Esta tinha como principal objectivo detectar de que modo os factores ambientais influenciavam a produtividade dos trabalhadores, como os estudos da iluminação sobre o rendimento dos trabalhadores e se prejudicavam ou não a sua produtividade.

Com a experiência de Hawthorne a organização industrial passou a considerar suas, duas funções básicas: a função económica e a função social (que é desenvolvida posteriormente com a abordagem Sócio-Técnica). A Administração passou a utilizar novas palavras e a dar importância aos seus significados, como: motivação, liderança, comunicações, organização informal e dinâmica de grupo. A fábrica é concebida como um sistema social onde a organização técnica e humana em conjunto com a organização formal e informal são subsistemas interligados e interdependentes (Vroom e Yetton, 1973).

Os princípios clássicos passam a ser duramente contestados. O engenheiro e o técnico cedem lugar ao psicólogo e sociólogo. O método e a máquina perdem a primazia em favor da dinâmica de grupo (Graça, 2004).

As conclusões dos estudos de Elton Mayo trazem para a teoria administrativa a consideração do aspecto humano, ou seja, as condições psicológicas sobre as quais o homem desenvolve o seu trabalho e que passam a entrar em conflito com a noção do homem económico da administração científica.

Na Teoria das Relações Humanas e no que se refere às condições de trabalho, o grupo tem um papel preponderante para a mudança. A ênfase é colocada nas pessoas e o trabalhador é visto como um ser humano com as suas necessidades e emoções onde a satisfação e motivação no trabalho é fundamental para a produtividade.

#### 1.4.2 TEORIA BEHAVIORISTA

É a segunda abordagem rumo à humanização das empresas. A Teoria Behaviorista veio significar uma nova direcção e um novo enfoque à abordagem das ciências do comportamento ao abandonar as posições normativas e prescritivas das teorias anteriores e a adopção de posições explicativas e descritivas. Mantendo o ênfase nas pessoas mas dentro de um contexto organizacional mais amplo. A psicologia social evoluiu para a psicologia organizacional (que trata mais do comportamento organizacional do que o comportamento humano ou dos grupos sociais) (Friedman, 1956).

O movimento Behaviorista surgiu como evolução de uma dissidência da Escola das Relações Humanas que recusava a concepção de que a satisfação do trabalhador gerava de forma intrínseca a eficiência do trabalho. A percepção de que nem sempre os trabalhadores seguem comportamentos exclusivamente racionais ou essencialmente baseados em sua satisfação, exigia a elaboração de uma nova teoria administrativa. A Teoria Behaviorista defendia a valorização do trabalhador em qualquer empreendimento baseado na cooperação, na busca de um novo padrão de teoria e pesquisa administrativa. A abordagem comportamental tem como ênfase a busca de soluções democráticas e flexíveis para os problemas organizacionais (Ortsman, 1984).

Foi bastante influenciada pelo desenvolvimento de estudos comportamentais em vários campos da ciência como a antropologia, a psicologia e a sociologia. Propunha-se fornecer uma visão mais ampla do que motiva as pessoas para agirem ou se comportarem do modo que o fazem, particularizando as situações específicas do indivíduo no trabalho. Dentro dos trabalhos fundamentais para a eclosão do Behaviorismo destacam-se os de Chester Barnad, “acerca da cooperação na organização formal que procurava desenvolver uma teoria da organização formal, que segundo ele, serviria como uma ferramenta no estudo ou na discussão dos problemas da organização concreta” (Cyert e March, 1963:22). Os autores entendem que a cooperação é predominantemente determinada por dois factores: propósito e limitação. Diante de um propósito definido os homens cooperam uns com os outros para superar suas limitações e alcançar as suas satisfações pessoais.

Diferentemente de Elton Mayo que acreditava na cooperação pela necessidade do homem em agrupar-se ou desenvolver um papel social dentro do seu agrupamento, Barnard defende uma racionalidade estritamente instrumental como característica humana. Sendo a cooperação nada mais que a necessidade de alcançar uma satisfação que individualmente seria impossível dadas certas limitações.

Por outro lado, Herbert Simon (1965) refere a participação dos grupos no processo decisório da organização. Enquanto Elton Mayo e Chester Barnard tentavam entender os motivos da cooperação na vida humana associada, Herbert Simon busca objectivamente a compreensão do comportamento humano dentro das organizações produtivas. Segundo ele, são importantes instituições sociais cujas especificidades e grau de coordenação exigem maior atenção dos pesquisadores sociais.

Acreditando que as organizações não vinham recebendo a devida análise por parte dos cientistas sociais, propôs a definição de uma teoria das organizações que levasse em consideração aspectos desprezados ou até mesmo desconhecidos pelas escolas anteriores. Preocuparam-se também com a falta de uma linguagem comum administrativa e de uma metodologia científica que permitisse a comprovação das teorias vigentes (Goguelin e Curry, 2003). Eles (juntamente com March) enfatizam a Teoria das Decisões observando que a decisão tomada é muito mais importante que as tarefas a serem executadas em decorrência da mesma. A partir de então as empresas passam a ser vistas como sistemas de decisões onde as pessoas têm percepções, sentem, decidem, agem e em seguida definem o seu comportamento diante das situações a serem enfrentadas (Wilson, 1994).

Esta teoria procura dar ênfase ao comportamento humano deixando de lado o aspecto estrutural. Procura comparar e desenvolver um estilo de administração com severas críticas às teorias anteriores, representando uma tentativa de sintetizar a teoria da organização formal. Dá enfoque nas relações humanas significando assim uma nova direcção e um novo enfoque dando profunda ênfase nas pessoas dentro de um contexto organizacional (Miller, 1991). Para isso, descobriu-se a necessidade do estudo da motivação para que os resultados comportamentais fossem dirigidos para a realização dos objectivos pessoais e organizacionais.

A função do gestor é criar e manter um sistema de esforços cooperativos e criar condições capazes para incentivar a coordenação da actividade organizada. A organização é um complexo sistema de decisões pois não é apenas o gestor que toma as decisões (Moniz, 2002).

Para a Teoria Behaviorista, todos os níveis hierárquicos podem tomar decisões relacionadas ou não com o trabalho. Nas teorias anteriores muita importância foi dada às acções e nenhuma às decisões que as provocaram. As organizações estão permeadas de decisões e de acções (Jardillier, 1989).

Esta teoria preocupa-se mais com o comportamento organizacional do que com o comportamento humano. Por outro lado não considerava que a satisfação do trabalhador pudesse originar eficiência na produtividade.

Na Teoria Behaviorista e no que se refere às condições de trabalho, mantém a ênfase nas pessoas mas dentro de um contexto organizacional mais amplo. Refere que a satisfação é uma variável predominante para a eficiência no trabalho. Aqui temos a cooperação que busca a democratização e flexibilidade. A participação dos grupos é fundamental e tem um papel preponderante nas organizações produtivas, pois é esta participação e cooperação que mantém o equilíbrio organizacional. Por outro lado, faz referência à importância das tarefas serem do agrado dos trabalhadores e o seu conteúdo ser “ampliado” para que o trabalhador se sinta mais motivado.

#### 1.4.3 TEORIA DA MOTIVAÇÃO

A Teoria da Motivação apresentada por Maslow (1908-1970) assinala que as necessidades dos seres humanos estão organizadas e dispostas em níveis hierárquicos de importância e de influência numa pirâmide que engloba três tipos de motivos (Andrews, 1971):

- 1) Os físicos;
- 2) Os de interacção com os outros;
- 3) Os relacionamentos com o self.

Na hierarquia das necessidades de Maslow os desejos mais altos da escala só serão realizados quando os que estão mais abaixo estiverem satisfeitos.

Neste contexto, observa-se que o comportamento humano foi objecto de análise pelo próprio Taylor quando enunciava os princípios da administração científica. A diferença entre Taylor e Maslow é que o primeiro somente enxergou as necessidades básicas como elemento motivacional, enquanto o segundo percebeu que o trabalhador não sente única e exclusivamente a necessidade financeira (Ortsman, 1984).

A motivação segundo esta teoria está relacionada com as forças do comportamento humano direccionadas para o alcance de resultados, como também em virtude da iniciativa dos níveis mais baixos da organização que se dispõem individualmente e se comprometem com o seu trabalho para atingir metas organizacionais (Jesuíno, 1999).

Por outro lado, Maslow ao formular a Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas a uma pirâmide, salientava que o ser humano se sentia satisfeito quando alcançava as necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto-realização. Relacionando essas ideias, por exemplo, com os princípios da organização Taylorista, pode-se afirmar que são satisfeitas somente as necessidades fisiológicas e de segurança não tendo o trabalhador a possibilidade de satisfazer as necessidades colocadas no topo da pirâmide.

Ao falarmos da Teoria de Motivação de Maslow temos de referir Herzberg (1923-2000) que também investigou a opinião dos trabalhadores acerca das condições de trabalho, tendo resumido as suas conclusões no livro *The Motivation to Work*. Segundo a sua Teoria da Motivação/Higiene, a motivação dos trabalhadores não têm origem apenas em factores monetários mas no desenvolvimento e satisfação pessoais e no reconhecimento da sua performance. Para explicar o comportamento das pessoas no trabalho formulou a teoria dos dois factores que orientam o comportamento das pessoas (Fleury e Vargas, 1987). Os higiénicos ou extrínsecos que descrevem o ambiente e as suas relações e os factores motivacionais ou intrínsecos que dizem respeito à realização e ao interesse pelo trabalho.

Comparando Maslow com Herzberg verifica-se que por meio da Teoria de Maslow é possível identificar as necessidades ou motivos. Por outro lado Herzberg fornece ideias sobre as metas e incentivos que satisfazem essas necessidades.

Enquanto Maslow identifica as necessidades ou motivos Herzberg preocupa-se com os factores que se devem colocar no ambiente para motivar os indivíduos.

Na Teoria da Motivação e no que se refere às condições de trabalho começamos por evidenciar de uma forma hierárquica as necessidades dos trabalhadores e os incentivos que os podem influenciar para a melhoria da sua satisfação no trabalho.

O progresso profissional é fundamental e o comportamento das pessoas são orientados por necessidades explicadas por factores (higiénicos e motivacionais) onde as condições de trabalho, o conteúdo do trabalho em si, as relações no trabalho, o reconhecimento e a responsabilidade, entre outros factores, são preponderantes para a motivação dos trabalhadores.

### 1.5 CRÍTICAS ÀS TEORIAS COMPORTAMENTALISTAS

A aplicação “cega” das Teorias Comportamentalistas à gestão das empresas conduziu a situações de ruptura que provocaram o colapso de algumas delas, fundamentalmente por se continuar a considerá-las como sistemas fechados. No entanto, a aplicação das Teorias Comportamentalistas deu um importante contributo para a conceptualização das empresas como sistemas sociais dinâmicos considerando algumas dimensões preponderantes para a melhoria das condições de trabalho. A interacção com o meio ambiente apenas se remetia ao nível do indivíduo como trabalhador e entidade social (Graça, 2004).

A aplicação conjunta das Teorias Clássicas e Comportamentalista às organizações produzia resultados normalmente satisfatórios. A pressuposição da empresa ser um sistema fechado revelava-se inadequada ao seu funcionamento.

A partir de meados dos anos 50 começaram a ser desenvolvidos esforços analíticos e normativos por pessoas ligadas à gestão das empresas que tinham por objectivo a definição de “receitas” de boa gestão aplicáveis a universos restritos (Bressol, 2004). A empresa é conceptualizada como um sistema aberto que tem que se adaptar à evolução do mercado onde coloca os seus produtos. Produzir deixa de ser essencial e passa a ser produzir o que o mercado precisa, de modo a que a actividade da empresa seja rentável. O gestor tem como

papel fundamental aperceber-se da evolução do mercado e necessita inovar e dar resposta às oportunidades, de modo a maximizar o lucro.

Em 1965, Emery e Trist publicam um artigo em que explicitamente pela primeira vez se assume a empresa como um sistema aberto. Desta aproximação decorre que o comportamento de uma empresa só é compreensível e explicável se analisado em conjunto com a sua interação com o meio envolvente (quadro normativo existente, entre outros aspectos).

No que diz respeito às condições de trabalho, podemos referir que foi a partir dos estudos de Trist que foi introduzido um novo modo de trabalhar. Com estes estudos e suas aplicações temos um novo modo social e técnico de executar uma tarefa (Dias, et al, 2007).

Assim, surgiram os primeiros fundamentos da abordagem sócio-técnica a qual tem por princípio uma melhor organização do trabalho a partir da análise e da reestruturação da tarefa. Esta abordagem deve ser compreendida como uma relação muito estreita entre os sistemas sociais representados pelas pessoas e os sistemas técnicos representados pela estrutura organizacional (Lima, 2002).

Esta constatação dá conta da grande complexidade e variedade de fenómenos a que o gestor da empresa deverá estar atento, e que os modelos simplificados apresentados pelas teorias de gestão utilizados até à data são aproximações insuficientes à realidade.

## 1.6 TEORIA GERAL DE SISTEMAS

A Teoria Geral de Sistemas surgiu com o trabalho do biólogo alemão Ludwing Von Bertalanffy realizado entre 1950 e 1968. Foi uma das maiores contribuições da ciência moderna não na busca de soluções práticas para os problemas, mas sim pela procura de produção de teorias e conceitos que pudessem ser aplicados na realidade empírica. Tem por finalidade a identificação das propriedades, princípios e leis características dos sistemas em geral, independentemente do tipo de cada um. Da natureza de seus elementos e componentes e das relações entre eles (O’Brown, 1996). Procura entender como os sistemas funcionam. Os sistemas são abertos (quebrando as premissas das teorias anteriores) caracterizados por um processo de intercâmbio infinito com o seu ambiente. Os sistemas existem dentro de sistemas assim como os órgãos que estão dentro dos

organismos. A função de um sistema depende da sua estrutura. Para o sistema funcionar é necessário que a estrutura esteja interligada com os demais sistemas tornando-se maleável e adaptável (Porter, 1985).

Nesta teoria ocorre o deslocamento da visualização de dentro para fora da organização, ressaltando que são as características ambientais que condicionam as características organizacionais. A Teoria dos Sistemas procura compreender as relações entre os subsistemas bem como entre a organização e o seu ambiente. Enfatiza as “variedades” de organizações e a procura em compreender como as organizações operam sob condições variáveis e em circunstâncias específicas. Essas circunstâncias são ditadas de fora da empresa e podem ser consideradas como oportunidades ou restrições que influenciam a estrutura e os processos internos da organização. Considera que as características ambientais condicionam as características organizacionais (Castillo e Prieto, 1983).

Esta teoria, procura assim entender como os sistemas funcionam, tendo por finalidade a identificação das propriedades, princípios e leis características dos sistemas em geral independentemente do tipo de cada um, da natureza de seus elementos e das relações entre eles. Um Sistema é assim um todo organizado e complexo. Um conjunto de “objectos” ou “entidades” que se inter-relacionam mutuamente para formar um todo único (Bernoux, 1985).

Para a Teoria Geral de Sistemas é necessário partir de uma premissa básica: a natureza diferenciada dos sistemas fechados e dos sistemas abertos. Para analisarmos as organizações enquanto sistemas abertos torna-se imprescindível referenciar a contribuição científica da sociologia (Ferreira, et al, 2001). Para o efeito salientamos o estudo elaborado por Herbert Spencer.

## 1.7 SISTEMA SÓCIO-TÉCNICO

A abordagem Sócio-Técnica da organização tem a sua origem na Teoria Geral de Sistemas nos anos 50 a partir de trabalhos desenvolvidos no Instituto Tavistock de Londres sob a coordenação de Emery e Trist. Nesta tipologia consideramos o subsistema social e técnico.

A abordagem Sócio-Técnica mostra-nos que a técnica e a organização não podem ser pensadas independentemente uma da outra. Não que exista uma ligação determinística entre elas. Uma tecnologia não determina um único modo de organização mas toda a mudança técnica tem influências sobre a organização e vice-versa. A empresa é um Sistema Sócio-Técnico no qual toda a modificação de um elemento vai reflectir-se no sistema inteiro (Lima, 1995).

Nesta abordagem existem vantagens do ponto de vista técnico, organizacional, económico e social (incluindo a segurança e saúde no trabalho) que tem esta nova forma de organização do trabalho em relação aos princípios do Taylorismo/Fordismo. Há uma maior humanização do trabalho, participação e envolvimento dos trabalhadores bem como as suas implicações na SST. Dificilmente a produção em linhas de montagem poderá ser considerada como um ambiente de trabalho saudável e favorável à SST. A maneira como estão organizadas e como funcionam tem consequências negativas na saúde e segurança no trabalho (stresse, problemas do foro músculo-esquelético, insatisfação, baixas por doença, etc.) (Durand, 1994).

Começa-se a falar de Volvismo enquanto modelo de organização de trabalho alternativo ao Fordismo na indústria automóvel. Este modelo fazia parte da estratégia do grupo Sueco para se afirmar internacionalmente como um pequeno construtor independente, com prestígio e com sentido de responsabilidade social. Em 1974, Kalmar torna-se assim um símbolo das novas formas de organização do trabalho na Europa e no resto do mundo. É decididamente o ponto de partida para a era do pós-fordismo e pós-taylorismo (Ortsman, 1984; Berggren, 2000; Graça, 2004).

Já em 1974 a Volvo tinha duas fábricas consideradas como inovadoras na indústria automóvel. Em Kalmar (montagem de automóveis) e Skode (fábrica de motores). Estas duas fábricas procuravam aplicar os princípios Sócio-Técnicos em ruptura com os princípios Taylorianos-Fordianos da organização do trabalho (Ortsman, 1984).

Além disso, as linhas de montagem mais clássicas baseadas no modelo Tayloriano/Fordiano tendiam a negar aos trabalhadores as mais elementares oportunidades de promoção do seu desenvolvimento pessoal, de controlo sobre o seu trabalho, de

autonomia na tomada de decisão e de resolução de problemas de participação efectiva e concreta nas tarefas a montante e a jusante do trabalho de montagem (Idem).

Durante mais de meio século (1910-1965) a indústria norte-americana produzia anualmente mais de 50% dos veículos automóveis. A supremacia começa a ser posta em causa pelos construtores europeus e japoneses. Começam então a desenhar-se sistemas alternativos de produção e de organização do trabalho em grande parte inspirados na abordagem Sócio-Técnica.

Quadro 1: Principais características de dois sistemas de produção e de organização do trabalho

<b>Sistema Tayloriano – Fordiano</b>	<b>Sistema Sócio-Técnico</b>
Estandarização dos produtos	Variedade e flexibilidade dos produtos
Linha de montagem	Produção modular ou por ilhas
Mecanização para único uso	Mecanização flexível
Operário-massa desqualificado	Operador qualificado
Baixa motivação no trabalho (indiferença)	Alto nível de motivação no trabalho (identificação)
Relações de trabalho conflituais	Relações de trabalho cooperativas
Gestão hierárquica e centralizada	Gestão participada e descentralizada
Diversão vertical do trabalho (separação das tarefas de concepção e de execução)	Integração vertical do trabalho ou enriquecimento de tarefas (por exemplo, programação, execução e controlo pelo operador)
Divisão horizontal do trabalho (parcelarização das tarefas)	Integração horizontal do trabalho (recomposição das tarefas)
Posto de trabalho fixo	Rotação do posto de trabalho
Ritmo de trabalho imposto pela máquina ou pela linha de montagem	Ritmo de trabalho independente do ciclo produtivo
Trabalho individual	Trabalho em grupo
Heterocontrolo dos tempos e métodos de trabalho	Autocontrolo dos tempos e métodos de trabalho

Fonte: Adaptado de Jardillier (1965)

Na linha Fordiana clássica faltava-lhe a flexibilidade (técnica, organizacional e social) que é hoje tão importante na indústria automóvel (e que foi introduzida pelos japoneses com o just-in-time e a lean production nos anos 80).

Entretanto os anos 80 vão ser marcados por nova crise do trabalho industrial. A quase totalidade dos jovens suecos recusa trabalhar no sector industrial e muito menos na indústria automóvel. O absentismo e o turnover são altos (Berggren, 2000). A taxa de incidência de microtraumatismos repetidos e acumulados (por exemplo, tendinites) aumenta muito e há grandes pressões (por parte dos sindicatos e da opinião pública) para que a indústria automóvel elimine o trabalho repetitivo e monótono, ou pelo menos humanize a condição dos operadores da linha de montagem. A insatisfação do pessoal, os problemas de SST, o absentismo, o turnover e as dificuldades de recrutamento terão sido algumas das razões que obrigam a Volvo a reexaminar as suas políticas na área da inovação tecnológica e organizacional. Neste período, a confederação do patronato Sueco mostrou-se interessada no projecto de criação de fábricas inovadoras com o apoio do governo Sueco dando continuidade a experiências Sócio-Técnicas de reorganização do trabalho que já remontavam ao princípio da década de 1970 (Ortsman, 1984; Dundelach e Mortensen, 1979).

Hoje como ontem, o problema que reside na indústria automóvel é que a um ambiente de trabalho favorável à segurança e saúde dos trabalhadores mas compatível com o desenvolvimento sustentado, opõem-se as exigências de rentabilidade a todo o preço (Hanglund, et al, 1991). A indústria Japonesa em feroz concorrência com a Europeia e a

## 1.8 SISTEMA SÓCIO-TÉCNICO

Em função da corrente Sócio-Técnica existe o primado do estudo dos sistemas das interdependências existentes na execução das tarefas. “Consoante as formas de organização do trabalho adoptada assim se pode medir a sua produtividade, absentismo, qualidade, rotatividade e acidentes de trabalho” (Ferreira, et al, 2001:56). As diferentes formas de organização do trabalho permite-nos perceber até que ponto o sistema técnico é determinante em relação à dinâmica do sistema social. Partindo destes pressupostos qualquer organização pode ser descrita como uma realidade Sistémica.

A Teoria Sistémica (1985-2000) segue a linha de “raciocínio” com as teorias anteriores que vêem as organizações como um sistema. Defende que os elementos organizacionais interagem e se influenciam mutuamente a fim de que os objectivos da organização sejam alcançados. Tem assim a visão da organização como um sistema unificado e direccionado de partes inter-relacionadas (Touraine, 1978).

A Abordagem Sistémica é uma teoria integrativa pois pode ser entendida como resultado de uma integração das teorias clássicas no qual predominava o pensamento técnico com as da teoria comportamental, que tinha como ênfase da sua abordagem os factores sociais (Gogulien e Curry, 2003).

Estas teorias da administração em movimento durante todo o século XX foram cruciais para o entendimento da dinâmica da sociedade e das organizações como também para a compreensão das transformações causadas pela tecnologia da informação e da comunicação, particularmente incisivas no mundo do trabalho e na educação.

Mas a Teoria Sistémica trouxe contributos à gestão das organizações que não podemos deixar de realçar. Preocupou-se com a compreensão dos fenómenos sociais, ou seja, com a estruturação da sociedade (meio envolvente) e os grupos sociais. Segundo (Porter, 1990) a sociedade deve ser entendida como uma estrutura composta por três sistemas:

- O social (articulação de comportamento e regras – modelos institucionalizados de conduta);
- De personalidade (interesses e vontade do indivíduo);
- O cultural (identidade assumida pelo grupo e estipulada pela sociedade).

Tais sistemas seriam a base para a estruturação da Teoria Sistémica onde se verificariam os limites e as determinações dos actores sociais na sociedade (Castillo, 2003).

Nas teorias como sistemas Abertos, nomeadamente no modelo Sistémico da abordagem Sócio-Técnica existe o enriquecimento dos cargos e o conteúdo dos mesmos assim como uma maior autonomia concedida ao trabalhador na execução das suas tarefas.

Há gestão dos riscos profissionais associados aos “inputs” e “outputs”. Existe também uma acção de integração, na medida em que os riscos profissionais associados ao conteúdo do trabalho e aos aspectos ambientais em que o trabalho se desenvolve estão associados aos elementos técnicos mas também sociais. Há uma preocupação com a fiabilidade técnica mas também humana que possa levar a acidentes de trabalho. Há uma atitude prospectiva de antecipação, apoiada na avaliação de riscos e integrada na gestão da empresa. Passamos de um paradigma da acção sobre os materiais para uma acção entre as pessoas. Não há determinismo tecnológico. Há uma humanização do trabalho assim como permite condutas humanas assentes em relações interpessoais e democráticas. Há uma predominância dos factores humanos, quer individuais, colectivos e culturais. Existe uma nova abordagem no que diz respeito à preocupação com o trabalho em si mas também à envolvente do posto de trabalho considerando a real melhoria das condições de trabalho.

### 1.9 MODELOS EMERGENTES NO SECÚLO XXI

As transformações e inovações dos sistemas de produção vêm produzindo mudanças nas condições de trabalho dos trabalhadores.

Enquanto o paradigma na sociedade industrial estava na acção sobre os materiais de produção o paradigma da sociedade pós-industrial coloca a ênfase nas pessoas.

Reagindo a uma abordagem menos abrangente dos riscos profissionais na última década impôs-se uma abordagem mais Integrada ou Sistémica sobre as condições de trabalho, onde as pessoas têm um papel activo e preponderante. Segundo Goguelin e Curry (2003) hoje podemos evidenciar os principais pontos positivos dessas transformações como por exemplo: maior informação/formação em SST; maior higiene industrial; maior segurança no trabalho; maior consciencialização da aplicação de normas de segurança e saúde no trabalho; maior participação e envolvimento dos trabalhadores neste domínio; aumento do trabalho em equipa; dificuldade em separar o trabalho físico do psíquico; trabalho simples transferido para a máquina e trabalho complexo reservado ao homem; entre outros aspectos.

De acordo com o mesmo autor existe uma nova abordagem das condições de trabalho quer no que diz respeito ao contexto laboral, nomeadamente o conteúdo do trabalho em si

(aspectos intrínsecos), o diálogo social (participação e envolvimento) no seio das organizações entre trabalhadores e empregadores neste domínio da SST e o contexto extralaboral (aspectos extrínsecos ao conteúdo do trabalho) (Dessler, 2006).

Ao preocuparem-se com os trabalhadores e com as suas condições de trabalho como factor de eficácia das organizações trazem retorno para estas, como por exemplo, a redução dos custos com o seguro de acidentes de trabalho, assistência médica, diminuição do absentismo, turnover e em particular a melhoria dos índices de sinistralidade laboral.

Segundo Stewart (1998:113), “podemos dizer que o actual padrão de gestão é o modelo do Capital Intelectual que agrega algumas técnicas das teorias anteriores. Este modelo continua com o núcleo de actuação no comportamento humano como defendia a escola das relações humanas. As empresas devem alinhar este comportamento às estratégias da organização procurando a articulação deste comportamento humano no contexto organizacional (como referia a teoria behaviorista) para que este não seja improdutivo, mas sim gerar valor para a organização. Temos de lidar com um ambiente (como foi referido pelas teorias sistémicas) em permanente transformação como é característico nestes tempos de turbulência e mudança. Assim as pessoas têm um papel crucial no que se refere à sua capacidade de gerar maior competitividade para as organizações. É necessário investir na longevidade do trabalhador e em políticas de saúde ocupacional com o objectivo de preservar o Capital Humano (Roos, 1997).

O quadro da reflexividade das condições de trabalho revela actualmente mais do que em qualquer outra época uma incidência crescente em torno da segurança e saúde no trabalho, sendo este um tema catalizador do debate que se processa particularmente na União Europeia (Castillo, 2003). Esse debate põe em evidência a organização do trabalho como matriz da mudança que atinge o mundo do trabalho. Este desafio da mudança (que implica simultaneamente inovação e adaptação) terá que ser ganho a todos os níveis (a partir de uma perspectiva organizacional e social) mas com principal enfoque a nível organizacional. As práticas e a gestão das condições de trabalho empresariais e o reflexo que esta dimensão terá ao nível da saúde e segurança no trabalho não pode nem deve ser ignorada ou escamoteada.

Nas teorias emergentes temos presente a continuidade das premissas da teoria Sistémica e da teoria do Capital Humano. O indivíduo é visto como uma “peça” fundamental para a vantagem competitiva no seio das organizações. Como vimos anteriormente, o paradigma pós-moderno das condições de trabalho e da melhoria da segurança e saúde no trabalho centra-se fundamentalmente no indivíduo

Deve existir uma preocupação com os recursos humanos e as suas condições de trabalho pois estas condições são um factor de competitividade e eficácia das organizações. A diminuição dos índices de sinistralidade laboral são uma mais-valia para as empresas, considerando os custos directos e indirectos associados a esses rácios nomeadamente, o absentismo, entre outros aspectos.

Temos assim algumas abordagens do conceito de condições de trabalho referidas ao longo desta perspectiva histórica que partilham alguns aspectos, nomeadamente os factores intrínsecos (FI) que dizem respeito ao conteúdo do trabalho em si, os factores extrínsecos ao trabalho (FE) e a existência de participação, consulta e envolvimento (PCE) dos trabalhadores na melhoria das suas condições de trabalho (Goguelin e Curry, 2003).

A diminuição dos acidentes de trabalho e dos dias perdidos (inerentes a esses acidentes) irá dar um contributo sócio-económico preponderante para as organizações. Os custos directos e indirectos vão diminuir assim como os índices de sinistralidade laboral e as respectivas repercussões negativas para as empresas. Irá existir também um melhor ambiente social e conseqüentemente uma melhor produtividade e motivação dos trabalhadores para a execução da sua função (Lima, 2004).

Esta abordagem sobre as condições de trabalho, em geral, e da segurança e saúde no trabalho em particular, considerando os factores e as dimensões que esta abarca servirá de base para a construção do nosso modelo de análise que irá determinar o “fio condutor” para o nosso estudo empírico, analisando o progresso da legislação e verificando a sua influências nos índices de sinistralidade laboral.

## PARTE II – EPÍTOME DA LEGISLAÇÃO DE SST

### CAPÍTULO II - SINOPSE LEGISLATIVA

#### 2 EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO SST

##### 2.1 A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE NA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Neste capítulo procura demonstrar-se a evolução da legislação de segurança e saúde no trabalho a nível nacional e internacional que tenha influenciado decisivamente a melhoria das condições de trabalho, nomeadamente, proteção de mulheres e jovens, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, horários de trabalho, componentes materiais do trabalho, que tiveram um papel determinante na promoção das condições de trabalho.

###### 2.1.1 IDADE CONTEMPORÂNEA

Charles Thackrah, publicou, em 1830, a primeira obra inglesa sobre doenças profissionais, com inúmeras propostas para enfrentar os constrangimentos constatáveis nos locais de trabalho: *The Effects of the Principal Arts, Trades and Professions and of Civic States and Habits of Living on Health and Longevity*.

O processo produtivo, enquanto conjunto de fatores que concorrem para um objetivo sofreu alterações significativas ao longo do processo de desenvolvimento industrial, as quais desencadearam, de igual modo, uma mutação relevante na tipologia de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Antes da Revolução Industrial a produção era predominantemente artesanal. Desde os séculos XII e XIII, com o surgimento da vida urbana, proliferava o trabalho artesanal. O homem, em geral com um sólido conhecimento do seu ofício, realizava as tarefas manuais por sua conta, por vezes auxiliado por familiares, e detinha uma grande margem de controlo sobre os riscos, laborando no ritmo mais adequado. A segurança era “integrada” de forma empírica na realização dos trabalhos. Das regras da arte inerentes às diferentes artes e ofícios constavam preocupações, ainda que incipientes, de prevenção de riscos no desempenho de várias tarefas.

Com a Revolução Industrial deu-se o grande impacto nas condições de trabalho que ocorre no final do século XVIII quando alguns sectores produtivos (vidraria, metais, etc.) começam a exigir uma crescente concentração de mão-de-obra, com a inerente diminuição do peso do trabalho artesanal na estrutura económica da sociedade.

A nova forma de organização de trabalho baseada na entrada do capital no processo produtivo, na propriedade das ferramentas e matérias-primas (que passa a pertencer ao empresário), no controlo e venda da produção pelo proprietário do capital, no estabelecimento de horários de trabalho, na divisão do trabalho e nas escalas horárias, acarreta uma nova conceção de trabalho fundada na produtividade, no liberalismo económico, em novas técnicas e na submissão do trabalho à lei da oferta e da procura.

Quando surge a fábrica de manufatura, o saber produtivo estava nas mãos dos trabalhadores, artesãos qualificados exercendo o seu ofício sobre parte da produção de um tipo distinto de objeto. Esta é uma primeira forma de divisão do trabalho. Não menos importante é a exploração da mão-de-obra de mulheres e crianças que auferiam remunerações inferiores e constituíam uma fonte ilimitada de trabalho barato, aumentando de forma brutal o número de acidentes de trabalho por falta de experiência, de equipamento de proteção adequado, e em geral, de condições de trabalho elementares.

Outra descrição não menos impressionante é a que consta da obra de Fernand Pelloutier, *A vida operária em França* (1900), que evidencia as condições de trabalho nas fábricas de açúcar: “Eis os homens que empurram nos carros de mão uma agonizante mistura de melado e sangue. É o açúcar bruto, tal como vem das raspadeiras de beterraba, misturado com sangue de boi, (...) que deita um odor insuportável. Tudo isto é lançado numa imensa caldeira onde o vapor dissolve e purifica esta mistura (...) as salas cheias de fumarada nauseabunda, onde trabalham 12 horas por dia, depressa lhes causam males nas vias respiratórias” Freitas (2004:17).

A revolução industrial teve, pois, consequências profundas sobre a sociedade e a saúde do homem nas empresas e nas minas. Instalaram-se novas relações de produção, às quais corresponderam diferentes relações de trabalho, alterou-se profundamente a relação homem/instrumentos de trabalho/matérias-primas, e inerentemente, advieram novos riscos decorrentes de novas formas de energia, novas máquinas e ritmos de trabalho mais intensos. De facto, diferentemente do período pré-industrial, em que apenas se utilizava a

energia humana e animal, agora são utilizadas massivamente as máquinas alimentadas a vapor, ao mesmo tempo que aumenta substancialmente o uso da energia humana com o emprego intensivo de mulheres e crianças.

Crianças (algumas com menos de 10 anos) trabalhavam nas indústrias têxtil e de carvão, sujeitas, tal como os demais operários, a horários que oscilavam entre as 12 e as 16 horas diárias. As mulheres submetidas aos trabalhos com a mesma carga física dos homens são remuneradas com salário inferior (metade dos homens e um quarto no caso das crianças). As máquinas representam um elevado investimento, o que desencadeia uma utilização mais do que intensiva.

Segundo Fohlen, citado in Freitas (2008:26) “o dia de trabalho começa ao amanhecer e termina à noite”. Em França, os dias de trabalho em oficinas com máquinas eram de 14 horas.

A existência de países mais industrializados permitiu desenvolver algumas leis sobre proteção no trabalho, designadamente em matéria de segurança e saúde e criar os primeiros sistemas de inspeção.

Os Estados mais desenvolvidos dão-se conta da necessidade de iniciar uma atividade moderadora, obrigando à aplicação de disposições regulamentares específicas nas empresas com maior risco de doença ou acidente, surgindo, simultaneamente, as primeiras inspeções governamentais de fábricas.

Robert Peel, um parlamentar britânico, consegue fazer aprovar em 1802, a primeira lei para proteção dos trabalhadores, designada “Lei de Saúde e Moral dos Aprendizizes”, na qual se estabeleceu o limite de 12 horas de trabalho, proibindo a maioria dos horários noturnos, para além de vincular os empregadores a lavar as paredes das fábricas duas vezes por ano, e a ventilar as instalações.

Em 1819 o parlamento inglês estabelece a idade mínima de 9 anos para as crianças poderem trabalhar na indústria do algodão.

De acordo com Freitas (2008:28) "Em 1830 Robert Baker foi nomeado Inspetor Médico de Fábricas na Grã-Bretanha, cabendo-lhe, através de visitas diárias aos locais de trabalho,

estabelecer a ligação entre o tipo de trabalho e a saúde dos trabalhadores, dando origem ao primeiro corpo de inspeção conhecido, os visitors".

No ano de 1833, foi aprovada a primeira legislação de reconhecida eficácia na proteção do trabalhador: a Lei das Fábricas (Factory Act). Sob a influência desta legislação e do movimento laboral "cartista" que reivindicava melhores salários e condições de trabalho, é dada uma atenção mais efetiva ao trabalho de crianças nas fábricas, complementar da definida anteriormente, que proibia o trabalho noturno às crianças dos 9 aos 12 anos.

É, também, criada, a inspeção das manufaturas e o estabelecimento de sanções em caso de não aplicação da lei; o trabalho das crianças é reduzido para 48 horas por semana. É no Factory Act de 1833 que encontramos as origens da saúde do trabalho.

Em Portugal, em 1852 foi publicado o Dec. sobre as Minas a 31 de dezembro, e o respetivo Dec. Reg. do Ministério das Obras Públicas e Indústria é de 09 de dezembro de 1853.

Dois anos mais tarde "É publicado em Portugal o Regulamento dos Estabelecimentos Insalubres, Incómodos e Perigosos (Decreto n.º 27, de agosto) , que procedeu à primeira aproximação normativa à questão das condições de trabalho" (idem).

De acordo com Graça (1999:14) "Em 1867 é publicado o primeiro Código Civil Português (o chamado Código de Seabra), de inspiração napoleónica: além de consagrar a desapareção jurídica da propriedade pré-capitalista, vem fazer, pela primeira vez, a abordagem legislativa dos problemas do trabalho subordinado ou assalariado (Cabral, 1977; Fernandes, 1994; Veiga, 1995). "O contrato de 'serviço salariado' - definido, no art.º 1391º, como 'o que presta qualquer indivíduo a outro, dia por dia, ou hora por hora, mediante certa retribuição, relativamente a cada dia ou a cada hora, que se chama salário' - constituía afinal a fórmula pela qual se operava a afetação de mão de obra à incipiente indústria manufatureira de então, sem esquecer, como é óbvio, o seu uso no domínio da atividade agrícola (...)".

No ano de 1869, pela lei de 25 de fevereiro foi abolida definitivamente a escravatura em todos os territórios portugueses.

Em 1885 realiza-se o 1.º congresso operário, no qual é reivindicada legislação sobre o trabalho infantil e feminino, sobre as condições de trabalho, etc. Mas só na década

seguinte, com a progressiva desagregação da monarquia constitucional e o avanço das ideias socialistas e republicanas (nomeadamente depois do ultimato inglês de 1890), é que se pode falar verdadeiramente do início de uma produção legislativa específica no campo do direito do trabalho, em geral, e da SST, em particular:

- A fixação da duração do trabalho para os trabalhadores do sexo masculino em oito horas diárias (embora restrita aos manipuladores de tabaco, L de 23 de março de 1891);

- É o caso da regulamentação do trabalho dos menores e das mulheres nos estabelecimentos industriais (Dec. de 14 de abril de 1891), em que já são evidentes os propósitos de proteção legal do trabalhador (idade mínima de admissão, proibição de trabalhos penosos ou perigosos, duração máxima do trabalho, etc.);

- A 13 de março de 1893, um novo Decreto vem fixar a idade mínima de admissão nos estabelecimentos industriais em 16 anos para os rapazes e 21 para as raparigas; previa ainda "a proibição de trabalhar durante quatro semanas após o parto, assim como obrigação, para as fábricas que empregassem mais de 50 mulheres, de instalar creche a menos de 300 metros da fábrica", além da "possibilidade de as mães se ausentarem do trabalho a fim de amamentar os filhos" Vitorino, citado in Graça (1999:14);

- Em 1895 é promulgada a primeira lei específica sobre higiene e segurança do trabalho, no sector da construção e obras públicas: O decreto, de 6 de Junho, procura garantir proteção aos operários ocupados nos trabalhos, públicos ou privados, de construção e reparação de estradas, caminhos de ferros, aquedutos, terraplanagens, novas edificações, ampliações, transformações ou grandes reparações e, bem assim, em quaisquer obras de demolição;

- Por sua vez, os mestres-de-obra deviam passar a estar habilitados com exame sobre processos de construção e sobre as condições a observar para a segurança nos locais de trabalho; por fim, a responsabilidade em caso de acidente recaía sobre a pessoa encarregada da direção da obra.

Para Graça (1999:14) "Em 1891, no 2.º congresso operário (ou Congresso das Associações de Classe, realizado em Fevereiro) reivindica-se:

- A redução do horário de trabalho para 9 horas (a média, na época, andaria por volta das 12 ou mais horas);

- A regulamentação do trabalho feminino e infantil;
- A fiscalização da higiene e segurança nos estabelecimentos industriais;
- A criação de tribunais de trabalho;
- A responsabilização patronal pela reparação dos acidentes de trabalho;
- Para além da adoção de tarifas aduaneiras protecionistas com vista a defender a indústria nacional (e conseqüentemente, o emprego)".

São também desta época: O reconhecimento do direito de associação de classe quer ao patronato quer aos trabalhadores (Dec. de 9 de maio de 1891); e por fim, a limitação dos 12 anos como idade mínima de admissão de menores na construção civil (Dec. de 29 de dezembro de 1895).

Na Alemanha a partir de 1881, Bismark aprovou um conjunto vasto de diplomas de âmbito social (seguros de doença, acidente de, trabalho e invalidez), dos quais se destaca a primeira lei sobre a indemnização dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho, independentemente de prova da, existência de negligência. Os fundamentos desta lei alastram, de modo célere, aos outros países industrializados.

Segundo Freitas (2008:28) "Em 1890, é promulgada uma lei, em Inglaterra, que faculta aos representantes legais dos trabalhadores a possibilidade de, em caso de morte por acidente, intentarem uma Ação judicial contra o proprietário da empresa, requerendo a competente indemnização". Vários estados americanos adotam, de imediato, o mesmo princípio de responsabilização dos empregadores pelas mortes no trabalho, na sequência de uma intensa atividade dos sindicatos pela jornada de oito horas, em particular desde 1886, ano do massacre de Chicago.

Esboçadas em 1888, apareceram em 1894 em França uma das primeiras leis sobre segurança e saúde do trabalho "Les accident du travail" de Raymond Saleilles e, em 1897 "La Responsabilité du Fait des Choses Inanimées" de Jossierand, na qual também se fixa uma estrutura pública articulada de inspeção das condições de trabalho. Este regime jurídico determina que a responsabilidade automática e pessoal do empregador, inspirado na teoria do risco profissional, que estabelece o seguinte: "o empregador que recebe os

lucros da empresa deve, de igual modo, assumir os riscos, entre os quais se encontrara o de acidente de trabalho”.

Também, em 1890, Portugal esteve presente na Conferência Internacional do Trabalho em Berlim, onde se discutiu o trabalho nas minas, das mulheres, jovens, crianças e descanso semanal. Na sequência da Conferência Portugal irá produzir legislação respeitante à proteção dos trabalhadores.

Podemos, assim, afirmar, sem grande margem de erro, que a segurança só começou a ser encarada como matéria de análise após a primeira fase da revolução industrial, quando se deu início à utilização de formas mais poderosas de energia, num sistema económico crescentemente, submetido à concorrência, com a utilização de mão-de-obra conjunta nas primeiras fábricas.

Para Freitas (2008:29) "Na Grã-Bretanha, o Factory and Workshop Act, de 1895, estabelece o princípio da notificação obrigatória das doenças profissionais para o Inspector Chefe das Fábricas, para além da realização vinculativa de exames periódicos aos trabalhadores expostos a alguns agentes particularmente nocivos (fósforo, chumbo, etc.)".

Este diploma antecedeu o Workman's Compensation Act de 1897, que definiu o conteúdo da indemnização a pagar pela incapacidade decorrente de acidente de trabalho (Idem).

Atento o quadro descrito, é aprovada, no último quartel do séc. XIX, um pouco por toda a Europa, uma legislação com forte conteúdo social que integra, designadamente, a generalização dos mecanismos de controlo da aplicação das leis, consagrando algum papel regulador do Estado nas relações de trabalho. A legislação laboral começa a evidenciar uma tendência clara para a resolução das principais questões associadas a matérias salariais, duração do trabalho e, ainda que de forma muito incipiente, segurança e saúde do trabalho.

No nosso país, surge legislação sobre segurança do trabalho nas instalações elétricas (1901) e em 11 de julho de 1905 foi emitida a primeira apólice de seguros contra acidentes pessoais resultantes do trabalho. Ao fim de dois anos, a carteira de seguros da "Equitativa" limitava-se a cinco apólices coletivas (abrangendo 615 operários) e a 81 apólices individuais, o que inviabilizou o projeto. Tal situação era atribuída à inexperiência de legislação responsabilizando os empregadores pela reparação dos acidentes de trabalho.

A Associação Internacional para a Legislação Laboral criada em 1900, com sede em Basileia, reflete a tendência para serem adotadas medidas comuns, que sirvam os interesses dos aderentes.

Assim, são aprovadas, em 1905, duas convenções internacionais por iniciativa da Associação, que haveria de estar na origem da O.I.T., de grande importância naquela data: proibição de utilização de fósforo branco e a interdição do trabalho noturno às mulheres.

"Entretanto, de todas as questões do trabalho, a da reparação dos acidentes continuava a ser a mais premente e para a qual os sucessivos governos monárquicos se mostraram totalmente incapazes de encontrar soluções (não só políticas e legislativas como financeiras, técnicas e organizacionais)" (Graça, 1999:14). Não foi seguramente por falta de propostas legislativas: Em 1906, é apresentado no Parlamento, por deputados dissidentes do Partido Progressista, um projeto de lei acerca de indemnizações a operários por desastres de trabalho de trabalho - Seguro obrigatório; em 1908 é o republicano J. Estêvão Vasconcelos que apresenta o seu projeto de lei; outro decreto regulamentando para a higiene e segurança no trabalho no sector da construção civil (28 de outubro de 1909) ficou suspenso, face à ameaça de lock-out dos empreiteiros do Porto.

"Em 1907, o Decreto de 3 de agosto é que será consagrado, pela primeira vez entre nós, o princípio geral da obrigatoriedade do descanso semanal (embora apenas para os trabalhadores do comércio e indústria), descanso esse que deveria ser de pelo menos 24 horas consecutivas e coincidir, de preferência, com o domingo". Aliás, Fernandes (1994, p. 26) citado por Graça (1999:14) "Considera o Decreto de 1907 como novo marco da legislação laboral" (idem).

"De acordo com Ferreira (1981, p. 185), "de 1889 a 1907 legislou-se em Portugal acerca de, pelo menos, quinze importantes problemas do trabalho" (ibidem). A maior parte desta legislação vai ficar, porém, "letra morta", uma pecha nacional que infelizmente chegará até aos nossos dias.

Para Graça (1999:14) e segundo Brederode (1934, cit. por Ferreira, 1981, p. 185), uma das primeiras tentativas (ou até talvez a primeira) de criar um seguro contra os riscos

profissionais deveu-se à iniciativa do Dr. Sousa Teles, ao fundar o Mealheiro das viúvas e órfãos dos operários que morreram de desastres no trabalho (1879).

### 2.1.2 1.<sup>a</sup> REPÚBLICA

Como o modelo taylorista defende a divisão do trabalho até à sua unidade mais elementar - a tarefa, o que conduz à separação entre a conceção e a execução, à parcelarização numa ótica produtivista. Contrariamente ao que havia sucedido no âmbito do período anterior em que o operário conhecia a sua máquina, a pulverização taylorista acarretou como consequência natural a quebra de unidade no processo produtivo, a qual só uma nova organização hierárquica permitiu mitigar. Tudo isto contribuiu para a concentração técnica e económica dos meios de produção, permitindo a fabricação de produtos de consumo massivo, em tempo reduzido.

O uso intensivo da força de trabalho acarreta novas doenças e crescente mal-estar físico (fadiga e problemas posturais), e psicológico (carga mental de trabalho), decorrente de uma exposição mais intensa aos riscos e da separação entre o nível conceptual e o nível de execução.

Petersen citado por Freitas (2008:31) "designa este período por Era da Inspeção, uma vez que parte do trabalho técnico estava mobilizado para a correção de condições laborais deficientes". Nos EUA, por exemplo, e de acordo com o mesmo autor, registou-se um decréscimo de 68% dos acidentes entre 1912 e 1933.

De acordo com Ribeiro (1984:155) apud Graça (1999:14) "J. Estêvão Vasconcelos, já depois da proclamação da República, e como deputado à Assembleia Constituinte, torna a apresentar novo projeto, em Junho de 1911. Esse projeto estará na origem da L n.º 83, de 24 de julho de 1913 (o primeiro diploma legal português que regulou especificamente a responsabilidade pelo risco de acidentes de trabalho),".

Conforme Freitas (2008:30) "Em 1913 é aprovada legislação que estabelece a responsabilidade do empregador pelos acidentes de trabalho (L n.º 83 de 24 de julho), em algumas atividades. A L n.º 801, de 3 de Setembro, estabelece, em 1917, o regime jurídico de reparação dos acidentes de trabalho".

Na sequência do final da 1.<sup>a</sup> Guerra Mundial e do subsequente Tratado de Paz assinado em Versalhes, em 1919, é criada a O.IT. - Organização Internacional do Trabalho, como instituição intergovernamental de representação tripartida, que torna possível a criação de uma plataforma mínima em matéria de condições de trabalho.

A Carta Constitutiva prevê o desenvolvimento, nos países aderentes, de serviços próprios de inspeção das condições de segurança e higiene do trabalho.

A O.I.T. cria, em 1921, um Serviço de Prevenção de Acidentes de Trabalho, destinado a acompanhar, a profunda alteração das condições de trabalho emergentes de novas técnicas industriais e subsequentes riscos de acidente ou doença. A primeira Convenção fixa a jornada de 8 horas de trabalho e de 48 horas semanais.

H. W. Heinrich, citado in Freitas (2008:31) publicou um livro em 1931 - *Industrial Accident Prevention* (1931), que haveria de marcar as décadas seguintes e facilitar avanços significativos nas políticas de gestão da prevenção. Heinrich entendia que os atos inseguros contribuiriam para uma larga percentagem de acidentes (cerca de 85%) ficando os restantes 15% a dever-se a condições de insegurança".

### 2.1.3 ESTADO NOVO

De acordo com a ACT (2013:s.p.) " Em Portugal o Dec. n.º 23.035, de 23 de setembro de 1933, de acordo com os princípios do regime corporativo, cria, sob a presidência do Subsecretário de Estado das Corporações e Previdência Social, o Instituto Nacional do Trabalho e Previdência (INTP). Em 1936 é publicado o regime jurídico da reparação dos acidentes de trabalho e de doenças profissionais (L n.º 1942, de 27 de julho, que irá vigorar até 1965)".

Só anos mais tarde e em função do trabalho de definição de prioridades desenvolvido pela O.I.T., foi possível esbater a perspetiva redutora que fazia centrar as políticas nacionais e as atividades à escala da empresa na mera reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

A segurança no local de trabalho passa a ser entendida, ainda que lentamente, como um direito social, integrando, de forma gradual, o elenco das preocupações dos governos nacionais, dos empregadores e do movimento sindical.

Petersen citado por (Freitas, 2008:35) "... designou esta era como a da Higiene Industrial". A consolidação do conhecimento científico quanto à origem estritamente profissional de determinadas doenças havia arrastado a necessidade de, como vimos, alargar o âmbito e a responsabilidade dos sistemas de reparação.

Em consequência, alguns gestores contrataram profissionais para efetuar estudos conducentes ao controlo e limitação das doenças profissionais. Os técnicos passaram a concentrar esforços em três áreas: (Inspeção e melhoria das condições de trabalho; Comportamento dos trabalhadores; Melhoria das condições ambientais de trabalho causadoras das doenças).

Nos E.U.A., o Walsh-Healy Public Contracts, uma lei de 1936 aprovada pelo Senado, estipulava que os trabalhos adjudicados pelo Governo às empresas industriais deveriam ser executados em condições que impedissem a existência de perigo para a segurança e saúde dos trabalhadores.

Em 1940, a Grã-Bretanha aprovou o Factories Order o qual, acompanhando alguma preocupação pelos efeitos do esforço que estava a ser desenvolvido para a guerra, a nível das indústrias pesadas, permitiu o incremento da prevenção de riscos profissionais.

Face ao grande impacto das máquinas no processo produtivo, alguns autores designaram a década de 50 como a "era do ruído". De acordo com Sarkus, D. J. só em 1951 a surdez profissional foi considerada, pela primeira vez, nos EUA, como conferindo direito a uma pensão.

Em 1958 é publicada legislação de Segurança do Trabalho nas Obras de Construção Civil (DL n.º 41820 e, Dec. Reg. n.º 41821, ambos de 11 de agosto), e em 1959 permite-se a existência de comissões de higiene e segurança num quadro muito condicionado e controlado. No ano seguinte é aprovada a Tabela Nacional de Incapacidades (DL n.º 43189/60, de 23 de Setembro).

No ano de 1962 é publicada em Portugal legislação relativa à silicose DL n.º 44308/62, de 27 de abril, destinada a promover a prevenção médica da silicose, e o Dec. n.º 44537/62, que regula a organização dos serviços médicos do trabalho nas empresas, referida no DL n.º 44308. Também, nesse ano publicado o DL n.º 44.307, de 27 de abril, criando a Caixa Nacional de Seguros e Doenças Profissionais.

Três anos depois, em 1965, o regime jurídico de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, L n.º 2127, de 03 de agosto, determinou, em algumas das suas bases, as obrigações do Estado e das entidades patronais em matéria de higiene e segurança e, substituiu o vigente desde 1936.

De acordo com Graça (1999:17) "Em 1966 é ainda a publicação do regulamento de instalação e laboração dos estabelecimentos industriais (D.L. n.º 46 923 e, o Dec. Reg. n.º 46924, ambos de 28 de março)".

Em 1967 são aprovados o (DL n.º 47.511 de 25 de janeiro), que estatui sobre a criação dos serviços de medicina do trabalho nas empresas e o Dec. n.º 47.512, de 25 de janeiro que introduziu um conjunto de normas disciplinadoras da organização, atribuições e obrigações dos serviços de medicina do trabalho, bem como a sua articulação com as entidades competentes no domínio da orientação e fiscalização técnicas.

Segundo Roxo (2011:30) "A obrigação de constituição de serviços médicos de prevenção da silicose, deu origem mais tarde, (DL n.º 47511 e 47512), à obrigação de constituição de serviços de medicina no trabalho para empresas com mais de 200 trabalhadores, inspirados na Recomendação n.º 112 da OIT, de 1959".

Em 1967 o Gabinete de Higiene e Segurança do Trabalho programa uma Campanha de Prevenção de Riscos Rurais, "atendendo a que o meio rural não tinha sido ainda sensibilizado para a defesa da saúde e vida do seu trabalhador". Esta campanha dirigiu-se, sobretudo, às Casas do Povo.

A responsabilidade dos empregadores e a participação dos trabalhadores são consideradas as pedras de toque da nova política, a qual favorece o recrutamento de técnicos habilitados e médicos do trabalho no seio das empresas, a formação dos trabalhadores e a integração da prevenção na conceção e desenvolvimento de equipamentos e unidades industriais.

A aprovação pelo congresso americano do OSH ACT - Occupational Safety and Healthy Act, em 1970 e da Lei-Quadro de Saúde Ocupacional pelo Parlamento britânico, em 1974, constituem marcos fundamentais na evolução normativa, para a compreensão do papel da prevenção nas empresas, centrado na evolução técnica e científica, na melhoria do ambiente de trabalho e na constatação de que às novas tecnologias estão associados novos riscos e novas formas de intervenção. O primeiro representa, além do mais, a consagração

do princípio-base nos termos do qual todas as questões atinentes à segurança e saúde no local de trabalho são da responsabilidade do empregador.

Para Freitas (2008:43) "Em 1971 é aprovado o Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho para a Indústria (Port. n.º 53/71, de 03 de fevereiro), que acompanha as primeiras atividades da prevenção de riscos em algumas empresas nacionais dos sectores das indústrias química e metalomecânica".

"Em 1973 é aprovada a primeira lista de doenças profissionais (Dec. n.º 434/73, de 25 de agosto)" ACT (2013:s.p.).

#### 2.1.4 2.<sup>a</sup> REPÚBLICA

Com a revolução dos cravos aboliu-se o regime cooperativo e começaram as lutas sociais nas empresas, mais ou menos espontâneas, radicais e relativamente autónomas exigindo reivindicações salariais, saneamentos e melhoria nas condições de trabalho.

Em Portugal a Direção de Serviços de Prevenção de Riscos Profissionais, de 1974 a 1977 desenvolveu um conjunto de atividades de formação e sensibilização que já eram prática do Gabinete de Higiene e Segurança do Trabalho e editou um Boletim, "Prevenção no Trabalho" para ser divulgado nas empresas.

Esta Direção em 1977, elabora um plano de ação global para a prevenção dos acidentes e doenças profissionais. O plano não teve execução prática.

Em 1976 foi consagrado na CRP no art.º 53.º (Direitos dos trabalhadores) que, "Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, nacionalidade, religião ou ideologia têm direito: alínea c) à prestação do trabalho em condições de higiene e segurança".

Porém, só em 1978 com o (DL n.º 47/78 de 21 de março) que surge a primeira regulamentação específica da Inspeção do Trabalho após o desmembramento do regime corporativo. Aí se aponta, decidida e expressivamente, para os princípios da Convenção 81 da Organização Internacional do Trabalho, atribuindo-se à Inspeção de Trabalho um estatuto de independência, fora das contingências do poder político ou da força organizada dos parceiros sociais". Trata-se, como se dirá posteriormente, no preâmbulo de novo regulamento (DL n.º 327/83, de 8 de julho) de encontrar um novo equilíbrio, assente em formas úteis de colaboração e estabilidade social.

Também em 1978, com a reestruturação do Ministério do Trabalho (DL n.º 47/78 de 21 de março), é criada formalmente a Direção-Geral de Higiene e Segurança do Trabalho (DGHST) único departamento estatal com atribuições exclusivas na área da higiene e segurança do trabalho.

Na década de 80 a crise económica e o aumento do desemprego explicam que o interesse se tenha centrado, antes de tudo, na sobrevivência e na competitividade das empresas, e menos nas questões ligadas a melhorias qualitativas nas condições de trabalho.

Para Freitas (2008:45) "Em 1980, o Conselho adotou a primeira Diretiva-Quadro (80/1107/EEC), relativa à proteção contra os riscos de exposição profissional a agentes físicos, químicos e biológicos".

A Convenção (n.º 155) da OIT sobre segurança e saúde dos trabalhadores, de 1981, proporcionou um enquadramento adequado de apoio a uma cultura de segurança e de saúde no trabalho, provocou uma verdadeira "revolução legislativa", no ordenamento jurídico português (Idem).

"Acima de tudo, a convenção n.º 155 veio inspirar em muitos países, designadamente Portugal, que a ratificou em 1985, a adoção de grandes princípios nacionais enformadores da prevenção e, até, a adoção de alguns dos principais textos normativos" (Freitas, 2008:60).

Em 1982, pela Resolução n.º 204, de 16 de novembro, ocorre a criação do Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho, órgão tripartido onde está representada a Administração Pública e os representantes dos Parceiros Sociais. Este Conselho visava contribuir para a formulação e aplicação da política nacional de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho e dar parecer sobre o plano nacional de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, entre outros objetivos.

Antes da entrada de Portugal na Comunidade Económica Europeia (CEE), entrou em vigor o DL n.º 479/85 de 13 de novembro, fixando as substâncias, os agentes e os processos industriais que comportam risco cancerígeno, efetivo ou potencial, para os trabalhadores potencialmente expostos.

## 2.1.5 PERÍODO COMUNITÁRIO

### 2.1.5.1 A INFLUÊNCIA DA LEGISLAÇÃO COMUNITÁRIA

Portugal é membro de facto da União Europeia desde 1 de janeiro de 1986, após ter apresentado a sua candidatura de adesão a 28 de março de 1977 e, ter assinado o acordo de pré-adesão a 3 de dezembro de 1980. A adesão de Portugal à CEE é uma das consequências do 25 de abril de 1974 e das subseqüentes alterações que esta resolução provocou nos aspetos económicos, político e social.

Em 1982 é criado o Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho (ainda que só viesse a funcionar, de modo efetivo, em 2000) a que se seguiu, a ratificação da Convenção n.º 155 da OIT.

Em 1986 é aprovado o Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho para o Comércio e Serviços. É, também nesta década que é aprovado um diploma sobre a prevenção de riscos nas minas e pedreiras, bem como legislação referente a agentes físicos e químicos diversos: radiações ionizantes, cloreto de vinilo, amianto e chumbo.

Para Faria e Santos (1993) citados in Graça, (1999:22) "... o número de trabalhadores abrangidos pelos serviços médicos do trabalho representava apenas 36.4% do total da população ativa do sector secundário no Continente e 13% do total da população empregada (segundo dados da Direcção-Geral de Saúde, 1987, cit. por Faria e Santos, 1993)".

A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores de 1989 elaborada por uma Convenção que associou representantes dos parlamentos nacionais, juristas, universitários e representantes da sociedade civil às instituições europeias, a Carta dos Direitos Fundamentais foi adotada enquanto recomendação e texto de referência pelo Conselho Europeu de Nice em dezembro de 2000.

Trata-se de um texto complementar à Convenção Europeia dos Direitos do Homem lançada pelo Conselho da Europa, e que "... constituí também, um marco na afirmação do direito à SST... Freitas, (2008:45), nomeadamente, no art.º 31.º n.º 1 , onde se refere " Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas", baseia-se na Dir. 89/391/CEE, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. Inspira-se também no

artigo 3.º da Carta Social Europeia e no ponto 19 da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, bem como, no que se refere ao direito à dignidade no trabalho, no artigo 26.º da Carta Social revista. A expressão "condições de trabalho" deve ser entendida na aceção do artigo 140.º do Tratado CE.

A Legislação nacional, acompanhou, também esta evolução. Na sequência do Acordo Económico e Social de 1990, subscrito por todos os parceiros sociais, em julho de 1991, é aprovado um documento histórico no domínio das condições de trabalho em Portugal: o Acordo Específico de Segurança, Higiene e Saúde do trabalho.

"Nos termos deste Acordo o governo e os parceiros sociais consideraram como objetivo nuclear "promover a humanização das condições em que o trabalho é prestado e a proteção social, de forma a contribuir para melhorar progressivamente e de forma sustentada as condições de vida dos portugueses, num quadro de desenvolvimento da competitividade das empresas, finalidades económico-sociais que se compatibilizam com a modernização da economia nacional" (idem).

O consenso gerado em torno deste Acordo haveria, compreensivelmente, de se tornar decisivo para a formatação da Lei-Quadro.

Como referem Lima, Paulo e Fernandes, Paulo (2004:89) " Este acordo reflete assim, a importância que este tema assume na sociedade portuguesa para todos os atores sociais (...), constituiu um verdadeiro programa Nacional de prevenção de riscos profissionais (...), é assim o grande referencial estratégico para toda a política de segurança e saúde no trabalho no nosso País".

#### 2.1.5.2 O DECRETO-LEI N.º 441/91 DE 14-10

Com a aprovação do regime jurídico de enquadramento da SST, o DL n.º 441/91, de 14 de novembro, permitiu, conforme se refere no seu preâmbulo "dotar o país de referências estratégicas e de um quadro jurídico global que garanta a efetiva prevenção dos riscos profissionais", dando "cumprimento integral às obrigações decorrentes da ratificação da Convenção n.º 155 da OIT", permitindo "adaptar o normativo interno à Diretiva n.º 89/391/CEE" e institucionalizar "formas eficazes de participação e diálogo de todos os interessados em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho".

Para Quintas (2011:29) "O DL n.º 441/91, (que aprovou o enquadramento nacional da segurança e saúde do trabalho), visava dar cumprimento à Convenção n.º 155, bem como à Diretiva n.º 89/391/CEE, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho".

"O presente diploma visa promover a SST, nos termos do disposto nos art.ºs 59.º e 64.º da constituição, nomeadamente o art.º 59.º que refere que todos os trabalhadores têm direito à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, e à assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho de trabalho ou de doença profissional" (Cabral e Roxo, 2003:47).

É em torno do acervo de princípios contidos no DL n.º 441/91, que o ordenamento jurídico nacional se articula em matéria de SST.

A Lei-Quadro integra a matéria estruturante para a criação e o desenvolvimento de condições de segurança, saúde e bem-estar no trabalho. Importa fazer bom uso dela e das linhas de força que a compõem.

Apesar de toda a legislação da OIT e da UE, o regime jurídico de organização e funcionamento das atividades de SST só viria a ser aprovado em 1994 (DL n.º 26/94 de 01 de fevereiro), designadamente como consequência de algumas dificuldades de encaixar o modelo de gestão sistémico da segurança e saúde em vigor no espaço europeu e uma vasta implantação de serviços.

A existência destes serviços nos locais de trabalho, deve ser vista como um fator de produtividade e de competitividade para as empresas. Os objetivos fundamentais da implementação destas medidas são nomeadamente, a melhoria das condições de trabalho, a diminuição dos acidentes de trabalho, das doenças profissionais e a diminuição dos consequentes custos económicos e, sobretudo humanos.

De acordo com Oliveira (2007:53) "Com a melhoria das condições de trabalho contribuímos para a diminuição da sinistralidade".

Em 1996 é celebrado um Acordo de Concertação Estratégica que atualiza as medidas essenciais ao avanço para a fase seguinte na prevenção de riscos, no n.º 3 do Capítulo II onde se refere que "A elevação da qualidade do emprego assenta na melhoria das

condições de trabalho e, em particular, da segurança, higiene e saúde no trabalho, domínio em que convergem interesses relevantes dos trabalhadores e das empresas".

Segundo Cabral e Roxo (2003:43) "Importaria proceder-se à avaliação da execução deste Programa do Acordo de Concertação Estratégica, de 1996, o que, mais uma vez, evidencia a necessidade de ser reativado o Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho, seja como forma de se desenvolver uma política nacional coerente de gestão do sistema de prevenção de riscos profissionais, seja como forma de conferir visibilidade aos objetivos e resultados alcançados, seja, por fim, como forma de centrar todos os atores (públicos e privados) na mesma estratégia e nos mesmos objetivos prioritários".

Em Julho de 1996, surgiu uma importante alteração legislativa em matéria de jornada de trabalho, e o governo fez aprovar na Assembleia da República a L n.º 21/96 de 23 de julho, que instituía a semana de trabalho normal de 40 horas. Com efeito, "De acordo com os Quadros de Pessoal relativos ao ano de 1995, 870374, ou seja, 58% do total dos trabalhadores por conta de outrem, tinham períodos normais de trabalho superiores a 40 horas semanais", Varejão (2004:5).

Em 1997 surgiu a L n.º 100/97, de 13 de setembro, regulamentada pelo DL n.º 143/99, de 30 de abril, que não alterou substancialmente o regime até então vigente, entrou em vigor no dia 01 de janeiro de 2000.

De acordo com o CEJ - Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais (2013:18) "A Lei n.º 100/97, de 13/09 e a sua regulamentação pelo DL n.º 143/99, de 30/04 que aprofundaram na continuidade a consagração da mesma teoria do risco económico ou de autoridade, ampliada por tendências socializantes".

Em 1999 é publicado o Livro Branco dos Serviços de Prevenção, elaborado por uma comissão que analisa a evolução, as ameaças e as oportunidades no incremento de novas políticas e aponta, de forma estruturada, as medidas legislativas e não legislativas (dentro destas, as estratégicas e as operacionais) o seu âmbito de aplicação e a correspondente natureza e carácter, por forma a habilitar à tomada de decisões.

Como refere a Comissão do Livro Branco dos Serviços de Prevenção (1999:10) "A segurança, higiene e saúde do trabalho não se configura como um mero conjunto de

atividades de natureza técnica e organizativa em torno da prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais".

Em junho de 2000 é publicado o DL n.º 110/2000, que estabeleceu as condições de acesso e exercício das profissões de técnico superior de segurança e higiene do trabalho e de técnico de segurança e higiene do trabalho, ficando o IDICT a assumir o papel de entidade certificadora da aptidão profissional destes profissionais.

De acordo com Freitas, (2008:46) "Os Parceiros Sociais decidem, em fevereiro de 2001, celebrar um acordo sobre Condições de Trabalho, Segurança e Higiene do Trabalho e Combate à Sinistralidade..."

De acordo com o CES citado por Fernandes, Paulo e Lima Paulo, (2004:90) "Este acordo, volta a referir a importância das condições de trabalho na vida dos trabalhadores e na capacidade competitiva das empresas no quadro das sociedades modernas (CES, 2001). Apela-se mais uma vez à intervenção global e integrada de todos os intervenientes nas organizações, nomeadamente da participação ativa dos trabalhadores".

Para Fernandes, Paulo e Lima Paulo, (2004:90) "o acordo de concertação estratégica de 1996, o livro verde de 1997 e o livro branco dos serviços de prevenção das empresas publicado em 1999. Apoiam-se numa série de documentação e resultados obtidos, o que não tinha acontecido no acordo de 1991".

A decorrer desde 2000, as campanhas "Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis" (anteriormente conhecidas como "Semanas Europeias para a Segurança e Saúde no Trabalho") são uma das principais ferramentas da AESST destinadas a sensibilizar para as questões relacionadas com a segurança e a saúde no trabalho e a promover a ideia de que a segurança e a saúde são boas para o negócio.

As campanhas têm atualmente uma duração de dois anos e contam com a participação de centenas de organizações de todos os Estados-Membros da UE, dos países do Espaço Económico Europeu, dos países candidatos e potenciais candidatos (Apêndice I).

Em junho do mesmo ano, a Assembleia da República, através da sua Resolução n.º 44/2001, do dia 27, institui em Portugal o Dia Nacional de Prevenção e Segurança no Trabalho, a assinalar anualmente a 28 de abril.

Com a entrada em vigor o Código do Trabalho (L n.º 99/2003 de 27 de agosto), e posteriormente, a correspondente regulamentação (L n.º 35/2004 de 29 de julho), estabeleceu-se um novo quadro das obrigações e direitos dos empregadores e dos trabalhadores em matéria de SST.

De acordo com a conjugação entre o CT 2003, LRCT, DL n.º 26/94, de 01 de fevereiro, DL n.º 110/2000, de 30 Junho, resultam um conjunto de princípios orientadores de enquadramento. O Princípio da Adequabilidade, com efeito (... no art.º 273.º do CT, obriga o empregador a assegurar aos trabalhadores condições de SST, em todos os aspetos relacionados com o trabalho (n.º1)...(Quintas, 2006:74), que impõem a realização de medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais.

A necessidade de diminuir a incidência de explosões e incêndios no local de trabalho, por motivos de natureza humanitária e económica, levou à elaboração, pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho Europeu, das Directivas ATEX. As regras de proteção dos trabalhadores contra os riscos de exposição a atmosferas explosivas são estabelecidas pelo DL n.º 236/2003, de 30 de Setembro, que transpôs para a ordem jurídica interna a Dir. n.º 1999/92/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro. A implementação de medidas de prevenção de explosões é da responsabilidade do empregador, que deve evitar a formação de atmosferas explosivas ou, caso tal não seja possível, evitar a sua deflagração e a propagação de eventuais explosões.

Outro diploma fundamental que disciplinou a melhoria das condições trabalho na atividade construtiva, foi o DL n.º 273/2003, de 29 de Outubro, transpôs, para o ordenamento jurídico português, a Directiva 92/57/CEE do Conselho, de 24 de Junho, que contém as prescrições mínimas de segurança e de saúde a aplicar aos estaleiros temporários ou móveis – Directiva Estaleiros Temporários ou Móveis. O diploma definiu novos intervenientes no processo da construção, os coordenadores de segurança e saúde, bem como as suas obrigações e os instrumentos específicos da função de coordenação: o plano de segurança e saúde, a compilação técnica e a comunicação prévia. Este DL procedeu à revisão da regulamentação das condições de segurança e saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis, antes regulada pelo DL n.º 155/95, com o objectivo imperioso de o aperfeiçoar e reduzir a sinistralidade do sector.

Para a CE (COM 2004/62 final:3) "... a legislação da UE teve uma influência positiva nas normas nacionais em matéria de saúde e segurança no trabalho. Ao mesmo tempo, as medidas de saúde e segurança no local de trabalho terão contribuído muito para a melhoria das condições de trabalho, aumentando a produtividade, a competitividade e o emprego" .

"... O chamado "comportamento legalista" tem assim como objetivo manter os custos de aplicação tão baixos quanto possível, cumprindo os requisitos jurídicos. (...) No entanto, a apreciação de que a legislação contribuiu para tornar o local de trabalho mais seguro é apoiada por dados estatísticos gerais sobre a saúde e a segurança no trabalho (...) Em geral, a legislação da UE contribuiu para incutir uma cultura de prevenção" (idem).

A abordagem inovadora da estratégia comunitária 2002-2006, produziu resultados. Os Estados-Membros registaram progressos reais, concebendo estratégias e programas de ação nacionais mais orientados para problemas específicos. Neste contexto há que considerar que "... segundo estes dados, o número de acidentes por 100.000 trabalhadores (taxa de incidência) em comparação com 1994 diminuiu de 4.439 para cerca de 4.016", (...) " a taxa de incidência dos acidentes fatais tem diminuído constantemente deste 1994, atingindo uma redução de 25%. Os valores absolutos também diminuíram no mesmo período, de 6.423 para 5.237" CE (COM 2004/62 final:30).

Em julho de 2004, uma Resolução do Conselho de Ministros (R.C.M. n.º 105/2004) aprovou o Plano Nacional de Ação para a Prevenção (PNAP), acordado pelo Governo e Parceiros Sociais em 2001 e com a temporalidade de três anos. O PNAP quase não teve execução prática.

No âmbito da negociação coletiva foi celebrado em outubro de 2004, "Acordo Quadro sobre o Stresse relacionado com o Trabalho", válido por três anos, com a finalidade de aumentar a consciência de empregadores e trabalhadores para prevenir ou gerir problemas de stresse ligado ao trabalho. O segundo acordo foi celebrado em 2007, "Acordo Quadro sobre o Assédio e a Violência no Trabalho" Roxo, (2011:137), com características e finalidades idênticas ao anterior.

Em 25 de fevereiro de 2005, o DL 50/2005, transpôs para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2001/45/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de Junho, relativa

às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho, e revogou o Decreto-Lei n.º 82/99, de 16 de Março.

A 6 de novembro de 2007 realizou-se em Lisboa, no âmbito da Presidência Portuguesa da União Europeia, a Conferência Europeia “Melhorar a qualidade e a produtividade no trabalho: a nova estratégia comunitária sobre saúde e segurança no trabalho 2007-2012”.

"As normas relativas à segurança e saúde no trabalho visam atuar a montante, de modo a evitar ou atenuar o acidente de trabalho. Essa atuação preventiva tem e deve ser cada vez mais valorizada" (idem).

De acordo com a CE, (COM 2007/62 final:3) "... No período 2000-2004, o número de acidentes de trabalho mortais na UE-15 diminuiu de 17% e, a taxa de incidência de acidentes de trabalho que implicam uma ausência superior a 3 dias foi reduzida em 20%".

Numa estratégia mais alargada, a ação comunitária não se limita apenas à legislação. Em cooperação com a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho e a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, a Comissão alargou o âmbito das suas atividades a favor da informação, da orientação e da promoção para um ambiente de trabalho saudável, dando especial atenção às pequenas e médias empresas.

"A aplicação eficaz do acervo comunitário é indispensável para proteger a vida e a saúde dos trabalhadores e assegurar condições de igualdade para todas as empresas que operam no grande mercado europeu" (...) "Um respeito mais rigoroso da legislação comunitária poderá contribuir efetivamente para uma verdadeira diminuição do número de acidentes de trabalho e doenças profissionais" (...) " As estratégias nacionais devem, pois, dar prioridade à aplicação de um conjunto de instrumentos que garantam um nível elevado de respeito pela legislação, designadamente nas PME e nos sectores de maior risco" (Idem).

A 1 de abril de 2008 é publicada, pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 59, a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2008-2012 (ENSST), concebida como um instrumento de política global de promoção da segurança e saúde no trabalho. No âmbito do desenvolvimento da prevenção de riscos profissionais nas empresas, como pressuposto de uma melhoria efectiva das condições de trabalho ficou estabelecido no objetivo 8.º, a promoção da aplicação efectiva da legislação de segurança e saúde no trabalho, em especial nas pequenas empresas. A aplicação eficaz do quadro legislativo é

indispensável para proteger a vida e a saúde dos trabalhadores e assegurar condições de igualdade para todas as empresas que operam no espaço nacional. Só um respeito mais rigoroso da legislação poderá contribuir efectivamente para uma verdadeira diminuição do número de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Todavia, o cumprimento da legislação de segurança e saúde no trabalho por parte das empresas, parece revestir a forma de mero cumprimento burocrático-administrativo. Com efeito "Tal situação deve ser combatida, através de uma leitura pragmática e simplificadora dos objectivos essenciais das normas de segurança e saúde" (ENSST, 42:2008).

Em 24 de abril de 2008 surgiu o DL n.º 103, que regulamentou a livre circulação das máquinas e respectivos acessórios, fixando igualmente os requisitos essenciais para a saúde e a segurança dos trabalhadores e dos consumidores.

Para a ACT - Guia Prático de Segurança de Máquinas e Equipamentos de Trabalho (2013:3) "O trabalho com máquinas e equipamentos de trabalho constitui uma das atividades que está na origem de inúmeros acidentes de trabalho. Para melhor caracterizar esta realidade foi efetuada a análise de uma amostra de inquéritos de acidente de trabalho mortais ocorridos com máquinas, efetuados pelos Inspectores da Autoridade para as Condições de Trabalho (Gomes, 2008). De um conjunto de 366 registos de acidente mortal, foram identificados 161 acidentes ocorridos durante o trabalho com máquinas ou cujas lesões foram originadas por máquinas".

Com a aprovação do Código do Trabalho (L n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) favoreceu-se a desregulamentação dos horários de trabalho e flexibilizaram-se novas figuras - a adaptabilidade individual (art.º 205º), a adaptabilidade grupal (art.º 206º), o banco de horas (art.º 208º) e os horários concentrados (art.º 209º), que visam colocar na esfera da entidade patronal a determinação dos tempos de trabalho, e a possibilidade do alargamento da jornada de trabalho diária até 12 horas (4 horas por dia) e da jornada de trabalho semanal até 60 horas. Acresce que, o aumento do horário de trabalho nestes termos põe em causa a própria saúde dos trabalhadores, aumentando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

O acréscimo do dia de trabalho traduz-se sim, muitas vezes, num aumento dos níveis de fadiga responsável por grande parte dos acidentes de trabalho que se registam. Um estudo

desenvolvido pela Escola Médica da Universidade de Massachusetts e pelo Instituto de Ciências da Saúde Ambiental Americano, publicado agora na revista internacional *Occupational and Environmental Medicine* (edição on-line), vem reforçar cientificamente o facto de que horários de trabalho superiores a 8h diárias afectam negativamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, sendo que os riscos a este nível aumentam em 61%".

O actual Código do Trabalho veio precisamente permitir o aumento dos horários de trabalho, sujeitando os trabalhadores a uma cada vez maior exposição a acidentes de trabalho e doenças profissionais, a que acrescem todas as consequências na sua vida familiar e profissional.

Também, em 2009, foi publicada a L n.º 98, de 4 de setembro que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. "A lei dos acidentes de trabalho concede direito à reparação aos trabalhadores por conta de outrem, independentemente da atividade exercida (âmbito horizontal), e havendo ou não exploração com fins lucrativos", Quintas (2011:127).

"A L n.º 102/2009, de 10 de setembro, a qual aprovou o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, revogou o DL n.º 441/91, de 14 de novembro e o DL n.º 26/94, de 01 de abril (art.º 120.º n.º 1, al. a) e al. b)., transpondo também, a Diretiva n.º 89/391/CEE, de 12 de junho, com as alterações constantes da Diretiva n.º 2007/30/CE, de 20 de junho (art.º 2.º n.º 1), além das diretivas especiais constantes do n.º 2", (Idem).

Para Roxo (2011:43) "a LPSST, à semelhança da Dir. 89/391/CEE, assume um papel central na estruturação do direito da SST, sendo em torno dela que vão sendo regularmente produzidos um conjunto de outros diplomas que a desdobram e visam regular ou desenvolver determinados aspetos parciais da SST".

De acordo com Moura (2011:7), "O novo regime da SST veio corrigir alguns lapsos do anterior regime (procedendo, por exemplo, à equiparação dos estabelecimentos industriais e dos estabelecimentos que, não sendo industriais, desenvolvam atividade de risco elevado, para efeitos de garantia mínima do serviço de medicina no trabalho...)".

Uma das obrigações mais importantes do empregador definida na L n.º 102/2009, de 10 de Setembro define, no seu artigo n.º 15.º, as obrigações gerais do empregador, em matéria de

segurança e saúde no trabalho. O empregador deve, nomeadamente, assegurar ao trabalhador condições de segurança e saúde em todos os aspectos do seu trabalho.

Em 2012, foi publicada a L n.º 42/2012 de 28 de agosto que aprova os regimes de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho, procedendo à 1.ª alteração ao LPSST.

No dia 5 de julho de 2013 a Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas (CPPME) e a ACT estabeleceram um protocolo de cooperação, com o objectivo de serem estudados e implementados projectos de âmbito nacional direccionados para a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças laborais. Com efeito “Esta desejada cooperação resulta, em primeiro lugar, da elevada incidência da sinistralidade laboral entre nós e, em segundo, da necessidade de serem cumpridas as disposições legais actualmente em vigor em matéria de SST” ACT (2013:SP).

O Governo apresentou na Assembleia da República em 18/06/2013, a Proposta de Lei 156/XII para proceder à segunda alteração à L n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, conformando-o com a disciplina do DL n.º 92/2010, de 26 de junho, que transpõe a Directiva n.º 2006/123/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro de 2006, relativa aos serviços no mercado interno.

Para a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (2013:2) " No entanto, a presente Proposta de Lei, suscita-nos várias críticas, em áreas que não colidem com a necessidade de adaptar o normativo interno a exigências comunitárias, muitas das quais já decorrentes da Lei 102/2009 mas que oneram, injustificadamente, as empresas".

De acordo com a CGTP (2013:5) " A CGTP-IN considera inaceitável que, a pretexto das disposições da Directiva 2006/123/CE (“Directiva Serviços”), que aliás consideramos inaplicável neste âmbito especialmente no que respeita aos serviços de saúde no trabalho, se pretendam introduzir alterações ao regime da promoção da segurança e saúde no trabalho, em prejuízo dos direitos dos trabalhadores e da qualidade dos serviços a prestar".

Para a Confederação Empresarial de Portugal (2013:2) "... A CIP concorda, em geral, com tais objetivos, sem prejuízo de alguns reparos críticos (...) Todavia, a iniciativa

governamental em análise, pelo âmbito a que se circunscreve, revela-se credora da maior crítica".

De acordo com a União Geral dos Trabalhadores Portugueses (2013:1) "... Concordamos que existem aspetos do atual regime vigente, cuja necessidade de simplificação de procedimentos (...) No entanto, consideramos que todas as medidas tendentes a simplificar os procedimentos terão que obrigatoriamente encerrar em si um potencial que garanta uma mais efetiva qualidade e exigência das atividades de segurança e saúde no trabalho e uma maior moralização de todo o sistema".

Depois de concluído todo o processo legislativo, foi publicada a L n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que procedeu à segunda alteração ao regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho aprovado pela L n.º 102/2009, de 10 de setembro. O diploma publicado procedeu também, à segunda alteração ao DL n.º 116/97, de 12 de maio que transpõe para o direito nacional a Dir. n.º 93/103/CE do conselho de 23 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho a bordo dos navios de pesca.

Finalmente, foi publicada no dia 23 de maio a Port. 112/2014, que regula a prestação de cuidados de saúde primários do trabalho através dos agrupamentos de centros de saúde (ACES) visando assegurar a promoção e vigilância da saúde a grupos de trabalhadores específicos de acordo com o previsto no artigo 76.º da L n.º 102/2009 de 9 de setembro e suas alterações. Os trabalhadores abrangidos são os independentes agrícolas sazonais e a termo, aprendizes ao serviço de artesanato, trabalhadores do serviço doméstico e ainda os trabalhadores da pesca em embarcações com comprimento inferior a 15 metros cujo armador não explore mais do que duas embarcações desde tipo e também os trabalhadores de microempresas que não exerçam atividade de risco elevado.

Podemos concluir que, o desenvolvimento da produção legislativa a nível internacional nomeadamente, da OIT e da UE, contribuiu de forma decisiva para a melhoria efetiva das condições em que o trabalho é prestado, e tem assumido particular importância na alteração de práticas e comportamentos que reduzem de forma significativa a sinistralidade laboral.

## PARTE III – MODELO EMPÍRICO, HIPÓTESES E METODOLOGIA

### CAPÍTULO III - METODOLOGIA

#### 3 METODOLOGIA UTILIZADA E PROCEDIMENTO

Tradicionalmente a investigação quantitativa e a qualitativa estão associadas a paradigmas. A distinção entre paradigmas diz respeito à produção do conhecimento e ao processo de investigação e pressupõe existir uma correspondência entre epistemologia, teoria e método.

Segundo Freixo (2009:280), a metodologia consiste num conjunto de métodos e de técnicas que orientam a elaboração do processo de investigação científica. Para Auroux e Weil, “por metodologia, devemos entender hoje o estudo dos processos de raciocínio utilizados nesta ou naquela ciência, bem como a discussão da sua validade” (Vieira, 2006:75).

Carmo e Ferreira (2008:193) referem que nas últimas décadas têm sido objeto de discussão não só as vantagens e inconvenientes relativos à adequada utilização de métodos quantitativos e de métodos qualitativos em trabalhos de investigação em ciências sociais, como tem sido encarada a possibilidade de utilizar uma articulação de ambos.

Reichardt e Cook (1986), citados por Carmo e Ferreira afirmam que um investigador para melhor resolver um problema de pesquisa não tem que aderir rigidamente a um dos dois paradigmas, podendo mesmo escolher uma combinação de atributos pertencentes a cada um deles. O investigador também não é obrigado pelo emprego exclusivo de métodos quantitativos ou qualitativos e no caso de investigação assim o exigir, poderá mesmo combinar o emprego dos dois tipos de métodos.

Patton (1990) afirma que uma forma de tornar um plano de investigação mais sólido é através da triangulação, isto é, combinação de metodologias no estudo dos mesmos fenómenos ou programas. Tal significa, de acordo com o mesmo autor, utilizar diferentes métodos ou dados, incluindo a combinação de abordagens quantitativas e qualitativas.

Baseando-se num misto de investigação qualitativa e quantitativa, o procedimento metodológico adoptado para a elaboração deste trabalho baseia-se num estudo de caso, utilizando os métodos descritivo e inferencial.

Reichardt e Cook (1986), citados por Carmo e Ferreira indicam as vantagens de combinar métodos, nomeadamente quando se trata de trabalhos de investigação com propósitos múltiplos, pois o facto de utilizarem métodos diferentes pode permitir uma melhor compreensão dos fenómenos.

A investigação qualitativa é essencialmente descritiva e tem como principal objetivo compreender os processos que contribuem para um fenómeno ou para um acontecimento mais geral (Veloso, 2007:79). A pesquisa qualitativa tem como principais características “a indução, a descoberta, a exploração, a teoria / geração de hipóteses, o pesquisador como “instrumento” principal da recolha de dados e a análise qualitativa” (Johnson e Onwuegbuzie, 2004:18).

A investigação quantitativa constitui um processo sistemático de recolha de dados observáveis e quantificáveis e é baseada na observação de factos objectivos que existem independentemente do investigador (Freixo, 2009:144). Baseando-se em variáveis quantitativas, este tipo de investigação é mais abrangente e vai além da mera descrição de dados permitindo retirar conclusões significativas através da utilização de técnicas inferenciais.

A investigação quantitativa constitui um processo sistemático de recolha de dados observáveis e quantificáveis e é baseada na observação de factos objectivos que existem independentemente do investigador (Freixo, 2009:144). Baseando-se em variáveis quantitativas, este tipo de investigação é mais abrangente e vai além da mera descrição de dados permitindo retirar conclusões significativas através da utilização de técnicas inferenciais. A opção pela investigação quantitativa justifica-se por se pretender demonstrar que com aplicação de leis gerais e específicas é possível reduzir a sinistralidade laboral a nível nacional e nos setores com os mais elevados índices de sinistralidade laboral.

As técnicas de recolha de dados utilizadas consubstanciam-se essencialmente em levantamentos bibliográficos, consulta a diplomas legais, relatórios estatísticos do GEE, relatórios de atividades e sites oficiais.

Sendo o propósito deste estudo analisar o impacto da legislação na melhoria das condições de trabalho e na redução da sinistralidade, com o objetivo de orientar a recolha e a análise de dados, consideraram-se as seguintes hipóteses de investigação:

Hipótese 1 – A legislação internacional influencia de forma fulcral o acervo legislativo nacional;

Hipótese 2 – O acervo legislativo nacional é um factor fundamental para a melhoria das condições de trabalho;

Hipótese 3 - Após entrada em vigor da legislação existe uma redução no índice de incidência dos acidentes de trabalho total e mortais;

Hipótese 4 - A atuação da Autoridade das Condições do Trabalho é fundamental para o cumprimento efectivo da legislação e para a melhoria das condições do trabalho.

De modo a responder às hipóteses de investigação, no domínio da evolução legislativa e da melhoria das condições de trabalho, foi utilizada uma análise comparativa da legislação produzida utilizando-se bibliografia, doutrina, sítios com dados oficiais, relatórios dos nacionais e internacionais da OIT e UE, estudos e investigações.

Relativamente ao estudo da aplicação da legislação e do seu impacto na sua redução da sinistralidade laboral utilizaram-se os relatórios estatísticos do GEE, Coleções Estatísticas de Acidentes de Trabalho, de acordo com:

- A produção de informação estatística sobre acidentes de trabalho, a seguir apresentada, está enquadrada pelo regime jurídico constante da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro e resulta da recolha, validação e tratamento dos dados constantes das participações remetidas aos Seguradores, referentes ao momento da ocorrência do acidente e dos mapas de encerramento de processo referentes à data de encerramento propriamente dito ou, no limite, um ano após a ocorrência do acidente, caso este ainda não esteja clinicamente concluído.

- Não estão incluídos, os acidentes ocorridos na Administração Pública com subscritores da Caixa Geral de Aposentações;
- A legislação portuguesa engloba os acidentes de trajeto na definição de acidentes de trabalho. Contudo, pelas suas características e atendendo à metodologia do projeto europeu no qual Portugal está integrado, estes acidentes estão excluídos, não sendo objeto do tratamento estatístico aqui apresentado;
- Abrange todas as atividades económicas, cobre todo o território de Portugal e Estrangeiro (acidentes de trabalho participados aos seguradores com trabalhadores deslocados no estrangeiro) e divulga a totalidade dos acidentes de trabalho com e sem dias de trabalho perdidos.

Finalmente, para verificar o impacto da ACT na verificação e cumprimento da legislação foram utilizados os Relatórios de Atividades e da Actividade Inspectiva que determinam a obrigatoriedade dos serviços da Administração Pública apresentarem os resultados da atividade realizada.

## PARTE IV – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### CAPÍTULO IV - A INFLUENCIA DA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL

#### 4 AS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS

##### 4.1 A RELEVÂNCIA DAS CONVENÇÕES DA OIT

Neste capítulo procura evidenciar-se a importância da legislação internacional da OIT e da UE no acervo legislativo nacional. A segurança e saúde no local de trabalho é uma questão de interesse mundial. Existem muitas normas disponíveis sobre SST provenientes da OIT que influenciaram as normas comunitárias. A legislação, as estratégias e as soluções de boas práticas desenvolvidas pela UE e pela OIT proporcionam fundamentalmente informações e referências válidas para a criação de locais de trabalho seguros, saudáveis e produtivos em Portugal.

As convenções constituem um instrumento cuja importância vem aumentando ao longo dos tempos. "Se até meados do século XIX apenas eram conhecidas cerca de 8.000 convenções, a verdade é que após a II Guerra Mundial foram recenseadas mais de 50.000, ou seja, são concluídas mais de 1.000 convenções por ano" (Marrana 2003:1).

O aumento do número tem várias justificações: desde logo em resultado do esforço de codificação que vem sendo desenvolvido desde então; por outro lado verifica-se ainda o surgimento de inúmeras convenções resultantes da atividade das Organizações Internacionais, finalmente são ainda de salientar os novos âmbitos do Direito Internacional que se têm desenvolvido essencialmente com base em tratados, como seja a cooperação internacional e a integração económica.

Pode avançar-se a seguinte definição de convenção internacional é: um acordo de vontades, em forma escrita, entre sujeitos de Direito Internacional, agindo nessa qualidade, regido pelo Direito Internacional, de que resulta a produção de efeitos jurídicos, qualquer que seja a sua denominação.

Para Freitas (2008:56) "As convenções da OIT são instrumentos normativos que, quando ratificados passam a fazer parte da ordem jurídica dos países, o que já não sucede com as recomendações..."

De acordo com Quintas, (2011:28) "... A OIT emite Convenções vinculativas e recomendações não vinculativas."

Para Freitas, (2008:55) "O valor das normas internacionais do trabalho reside nos seus efeitos práticos, quer sobre o ponto de vista económico, quer social. Os estados que ratifiquem as convenções devem avaliar periodicamente a sua aplicação em matéria de direito e de facto".

As normas internacionais do trabalho influenciam consideravelmente a legislação, as políticas e as decisões judiciais adotadas a nível nacional, bem como as disposições das convenções coletivas de trabalho. Independentemente de um país ter ou não ratificado uma determinada convenção, as normas fornecem orientações sobre o funcionamento das instituições e mecanismos nacionais no domínio do trabalho, bem como sobre a adoção de boas práticas em matéria de trabalho e de emprego. Por conseguinte, as normas internacionais do trabalho têm um impacto sobre a legislação e as práticas nacionais que ultrapassa largamente a simples adaptação da legislação às obrigações impostas por uma convenção ratificada.

"A OIT tem feito aprovar instrumentos internacionais sobre segurança e saúde do trabalho que, pela sua relevância, vêm influenciando as sucessivas alterações empreendidas pelos estados-membros e o inerente aperfeiçoamento das legislações nacionais nessa matéria" (ibidem).

A legislação de segurança e saúde no trabalho tem tido um papel fundamental na melhoria das condições de trabalho, nomeadamente, as Convenções da OIT, os Regulamentos e as Diretivas Europeias, que vinculam os Estados-Membros e, que os obrigam a adotar legislação nacional de modo a cumprir os objetivos que estão plasmados, podendo, escolher os meios mais adequados para atingir essas metas.

De acordo com a informação disponível no portal da Direcção-Geral do Emprego e das Relações Laborais, Portugal assinou e, mais tarde ratificou 83 Convenções Internacionais que mudaram o quadro legislativo nacional e, vieram promover significativamente as condições de trabalho.

A OIT teve como principal objetivo garantir a todas as pessoas o direito ao trabalho digno, trabalho em liberdade, e em segurança - o que inclui o direito a um ambiente saudável e

seguro. A OIT adotou uma abordagem integrada que visa conjugar todos os seus meios de ação, incluindo as atividades normativas, os códigos e as diretrizes, a cooperação técnica e internacional, as análises estatísticas e a divulgação de informação, para que os Estados-Membros sejam mais eficazes na implementação de medidas de segurança e saúde no trabalho.

A atividade da OIT não se limita à aprovação de convenções e recomendações internacionais. Há uma outra atividade que consiste na assistência e apoio técnico no domínio da política do trabalho e da política social. Neste domínio há que considerar " Esta assistência é fornecida no quadro dos programas de cooperação técnica das Nações Unidas e hoje são inúmeros os países que dela têm beneficiado, em especial os menos desenvolvidos" (idem).

No anexo (A), encontram-se todos os departamentos escritórios da OIT no mundo.

#### 4.1.1 AS CONVENÇÕES MAIS IMPORTANTES RATIFICADAS POR PORTUGAL

De seguida, descreve-se sumariamente as Convenções mais importantes, para a melhoria significativa das condições de trabalho no nosso país:

- A Convenção n.º 12, indemnização por acidente de trabalho na agricultura em 1921, que visava a extensão dos benefícios legais e regulamentares referentes à compensação por acidentes do trabalho a todos os assalariados agrícolas.
- Na Convenção n.º 29, sobre o trabalho forçado de 1930, exige a supressão do trabalho forçado ou obrigatório, sob todas as suas formas. Encontram-se previstas algumas exceções, tais como o serviço militar, o trabalho de pessoas condenadas em tribunal sob vigilância adequada, casos de força maior como situações de guerra, incêndios e tremores de terra.
- Em 1935, a Convenção n.º 45, continha a proibição do trabalho subterrâneo de mulheres, com exceção de mulheres em atividades de direção, nos serviços sociais ou de saúde, em estágio de formação profissional ou em atividades ocasionais, não-manuais.

No ano de 1947 a Convenção n.º 81, abrangia a obrigação de manutenção de Sistema de Inspeção do Trabalho constituído por servidores públicos, em número suficiente, com

garantia de emprego e independentes, recrutados pelas suas qualificações e adequadamente treinados, para inspecionar a indústria e o comércio, com as funções principais de garantir o cumprimento da lei.

- Em 1948, a Convenção n.º 87 sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, 1948, garante a todos os trabalhadores e empregadores o direito de, sem autorização prévia, constituírem organizações da sua escolha e de nelas se filiarem e estabelece um conjunto de garantias para o livre funcionamento dessas organizações sem interferência das autoridades públicas.

- No ano seguinte, a Convenção n.º 98 Convenção sobre o direito de organização e de negociação coletiva, prevê a proteção contra atos de discriminação antissindical e a proteção das organizações de trabalhadores e de empregadores contra atos de ingerência de umas em relação às outras, bem como medidas destinadas a promover a negociação coletiva.

- A Convenção n.º 100, relativa à igualdade de remuneração, em 1951, apela à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um trabalho de igual valor.

Na proteção à maternidade a Convenção n.º 103 de 1952, as mulheres empregadas na indústria e em trabalhos não-industriais e agrícolas, inclusive assalariadas que trabalham em seu domicílio, direito da mulher à licença-maternidade de pelo menos doze semanas, mediante apresentação de atestado médico contendo a data prevista do parto, e obrigação de que pelo menos seis semanas da licença sejam após o parto, período esse que não será reduzido, mesmo quando o parto ocorra após a data prevista.

- Em 1957, a Convenção n.º 105 sobre a abolição do trabalho forçado, em 1957, proíbe o recurso a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório como medida de coerção ou de educação política, sanção pela expressão de opiniões políticas ou ideológicas, método de mobilização da mão-de-obra, medida disciplinar do trabalho, punição pela participação em greves ou medida de discriminação.

- Já a Convenção n.º 111 sobre a discriminação (emprego e profissão), em 1958, apelida à adoção de uma política nacional destinada a eliminar a discriminação no acesso ao emprego, nas condições de formação e de trabalho, com fundamento na raça, cor, sexo,

religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, bem como a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão.

- A Convenção n.º 115 de 1960, que foi denominada Convenção sobre a Proteção contra as Radiações, revela que, à luz da evolução do conhecimento, serão tomadas todas as medidas apropriadas para assegurar uma proteção eficaz dos trabalhadores contra as radiações ionizantes.

- Em 1960, a Convenção n.º 120 sobre a higiene dos estabelecimentos comerciais, aos estabelecimentos, instituições ou organismos em que os trabalhadores exercem principalmente trabalho de escritório.

- No que concerne aos exames médicos no trabalho mineiro, a Convenção n.º 124 de 1965, exigiam exames médicos de admissão e, periódicos, para os menores de 21 anos sem quaisquer encargos para os trabalhadores, por profissional médico qualificado aprovado pela autoridade competente e que incluam radiografia pulmonar.

- Sobre o trabalho agrícola foi, em 1969 foi aprovada a Convenção n.º 129 sobre a inspeção do trabalho na agricultura, para se assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício da sua profissão.

- Em 1973, a Convenção n.º 138 sobre a idade mínima de admissão ao emprego, em 1973, visa a abolição do trabalho infantil, estipulando que a idade mínima de admissão ao emprego não poderá ser inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória.

- Para a proteção dos produtos químicos, a Convenção n.º 139 de 1974, obriga-se que se tomem medidas de prevenção e controlo dos riscos profissionais causados por substâncias e agentes cancerígenos e, se determinem periodicamente listas de substâncias e agentes cancerígenos aos quais a exposição no trabalho estará proibida ou sujeita a autorização ou controlo, considerando-se os dados mais recentes de recomendações e guias da OIT ou outros organismos competentes.

- Três anos depois, a Convenção n.º 148 de 1977, estabelece a responsabilidade dos empregadores eliminarem os riscos profissionais derivados da contaminação do ar, ruído ou, vibrações.

- Com a Convenção n.º 155 da OIT de 1981 sobre a Segurança, a Saúde dos Trabalhadores e o Ambiente de Trabalho, a qual se viria a revelar fundamental na consagração da nova formulação da segurança, saúde e ambiente de trabalho, através da aprovação de princípios estruturantes na definição, execução e reexame de uma política nacional coerente.
- Sobre o amianto, em 1986 a Convenção n.º 162, sobre a segurança na utilização do amianto aplica-se a todas as atividades que provoquem a exposição dos trabalhadores ao amianto durante o trabalho.
- Tendo como objetivo o trabalho nas minas em 1995, a Convenção n.º 176, sobre a segurança e saúde nas minas, incluindo os locais, na superfície ou subsolo, onde se pratica exploração ou extração de minerais, exceto óleo e gás, o benefício do material extraído e todas as instalações, máquinas e equipamentos utilizados nessas atividades.
- Para a eliminação imediata das piores formas de trabalho das crianças, a Convenção n.º 182 de 1999, exigiu a adoção de medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho das crianças, nomeadamente a escravatura e práticas análogas, recrutamento forçado de crianças com vista à sua utilização em conflitos armados, utilização de crianças para fins de prostituição, produção de material pornográfico e qualquer atividade ilícita, bem como trabalhos que sejam suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moralidade das crianças.
- Em 2001, surgiu a Convenção n.º 184, sobre a segurança e saúde na agricultura, tendo em linha conta as atividades florestais e de agricultura, incluindo a criação de animais e o processamento primário de produtos agrários e animais, assim como o uso e manutenção de máquinas, equipamentos, ferramentas e instalações e qualquer processo, operação, armazenamento ou transporte realizado em instalações agrícolas e diretamente relacionados à produção agrária.
- Finalmente e em junho de 2006, a OIT adotou a Convenção n.º 187, relativa ao enquadramento da promoção da segurança e saúde no trabalho.

No anexo (B), encontram-se todas as Convenções ratificadas e Recomendações adotadas por Portugal em matéria relevante para a SST.

Contudo, na sua maioria, os acidentes podem ser evitados. A nível mundial e nacional devem ser sistematicamente adoptadas iniciativas rigorosas de prevenção, apoiadas por práticas adequadas de informação e inspecção orientadas pelas Convenções, Recomendações e Códigos de Práticas da OIT sobre segurança e saúde no trabalho

#### 4.1.2 A CONVENÇÃO N.º 155

Destacamos, a Convenção n.º 155, de 1981, sobre segurança e saúde dos trabalhadores, e respectivo protocolo de 2002, que prevê a adopção de políticas nacionais em matéria de segurança e saúde no trabalho, bem como as medidas adequadas a serem desenvolvidas pelas autoridades públicas a fim de promover a segurança e saúde no trabalho e melhorar as condições de trabalho

A sua ratificação constituiu o grande reconhecimento de tais princípios pela comunidade internacional, os quais, de resto, são ainda, uma referência obrigatória. Uma cultura de segurança no local de trabalho engloba todos os valores, sistemas e práticas de gestão, princípios de participação e comportamentos laborais que favoreçam a criação de um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Nela se estabelecem princípios de uma política nacional com o objectivo precípuo de prevenção dos acidentes e dos perigos para a saúde resultantes do trabalho e definindo as medidas conducentes, que cada Estado Membro deve adoptar, para aplicação daquelas políticas, determinando-se as obrigações dos atores da SST.

Segundo Freitas, (2008:44) "... a Convenção n.º 155, a qual se viria a revelar fundamental na consagração da nova formulação da segurança, saúde e ambiente de trabalho, através da aprovação de princípios estruturantes..."

De acordo com Quintas, (2011:29) "A Convenção n.º 155 regula a segurança e saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho e é vista como uma convenção-quadro (...), pretende-se abranger todo o tipo de trabalho prestado, incluindo a administração pública, indiferentemente do tipo de prestação e dos ramos de actividade económica abrangidos".

Com todas estas medidas o que se pretende é a diminuição de mortes causadas por acidentes de trabalho, se diminua os ferimentos não mortais bem como doenças profissionais.

A Convenção n.º 155 da OIT impulsionou de forma decisiva uma alteração legislativa no ordenamento jurídico da SST em Portugal, e veio incutir em muitos países os grandes princípios estruturantes da prevenção que incitaram uma verdadeira melhoria nas condições de trabalho.

#### 4.1.3 A CONVENÇÃO N.º 187

De acordo com a ENSST 2008-2012 o Estado Português deverá ratificar a Convenção n.º 187, e adotar a Recomendação 197 da OIT, porque, é essencial que se caminhe no sentido do desenvolvimento e consolidação de uma verdadeira cultura nacional de prevenção, entendida nos termos da Convenção, como o direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro, respeitado aos mais diversos níveis e no qual os governos, os empregadores e os trabalhadores se comprometam activamente com recurso instrumental a um sistema de direitos, responsabilidades e obrigações no qual o princípio da prevenção seja concertado ao mais alto nível.

Contudo, na sua maioria, os acidentes podem ser evitados. A nível nacional e empresarial, devem ser sistematicamente adoptadas iniciativas rigorosas de prevenção, apoiadas por práticas adequadas de informação e inspecção e orientadas pelas Convenções, Recomendações e Códigos de Práticas da OIT sobre segurança e saúde no trabalho.

Foi esta abordagem sistemática que a OIT desenvolveu numa nova Convenção adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho em Junho de 2006. A Convenção (n.º 187) sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, de 2006, fixa um quadro favorável à promoção da segurança e saúde no trabalho. O objectivo é fomentar o desenvolvimento de compromissos políticos a fim de, num contexto tripartido, lançar estratégias nacionais destinadas a:

- Promover a melhoria contínua da segurança e saúde no trabalho a fim de prevenir lesões, doenças profissionais e mortes relacionadas com o trabalho;
- Adoptar medidas concretas a fim de alcançar progressivamente um ambiente de trabalho seguro e saudável;
- Ponderar periodicamente que medidas poderão ser adoptadas tendo em vista a ratificação das convenções fundamentais da OIT em matéria de segurança e saúde no trabalho

Juntamente com a Estratégia Global da OIT para a Segurança e Saúde no Trabalho, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho em 2003, esta nova Convenção constitui um instrumento fundamental para a redução dos acidentes e doenças relacionados com o trabalho, contribuindo assim para a realização da Agenda do Trabalho Digno da OIT.

Segundo a nova Convenção, os Estados Membros deverão promover a melhoria contínua da segurança e saúde no trabalho a fim de prevenir lesões, doenças e mortes relacionadas com o trabalho. Estavam previstos três meios essenciais para alcançar este objectivo:

1. Uma política nacional;
2. Um sistema nacional;
3. Um programa nacional.

Nos termos da Convenção, a política nacional deve servir para promover um ambiente de trabalho seguro e saudável. O seu funcionamento é garantido por uma infra-estrutura conhecida como o sistema nacional para a segurança e saúde no trabalho.

"O sistema deve abranger mecanismos institucionais, como leis, regulamentos e autoridades competentes, bem como actividades como a prestação de serviços de informação e consulta técnica tripartida, oferta de formação e educação, serviços de saúde no trabalho, investigação e recolha de dados sobre acidentes e doenças profissionais" (Idem).

Neste contexto, deve ser desenvolvido um programa nacional que inclua um calendário pré-estabelecido, prioridades e meios de acção formulados para melhorar a segurança e saúde no trabalho e, essencialmente, indicadores para avaliar os progressos alcançados.

A política, o sistema e o programa têm de ser desenvolvidos mediante consulta das organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores e devem ter em conta os princípios definidos pelas normas da OIT.

De acordo com este instrumento, compete aos Estados assegurar a melhoria contínua dos padrões de SST, através do desenvolvimento de uma política nacional, de um sistema nacional e de um programa nacional, num ambiente de consulta das organizações de trabalhadores e empregadores. Consequentemente, há que considerar que "A política

nacional deve promover princípios básicos, por exemplo a nível da análise de riscos, consagrar a eliminação e o combate dos riscos na origem e o desenvolvimento de uma cultura nacional de SST (...)", (íbidem).

Numa perspetiva de progresso social, a OIT continua a ser uma entidade supranacional de grande prestígio na defesa dos direitos do homem.

## 4.2 O DIREITO COMUNITÁRIO

### 4.2.1 A NOVA ABORGAGEM

Em 1985 é publicado o Livro Branco, onde é fixado o objetivo de concretizar o mercado interno e suprimir os entraves técnicos à livre circulação. A partir deste momento, decide adotar aquilo que convencionou designar "nova abordagem".

Mais do que apenas um espaço financeiro e comercial, a comunidade pretendeu, com a subsequente aprovação do Ato Único Europeu, em 1986, vincar a emergência de um espaço social. Daí a necessidade de fixação de um número mínimo de exigências relativas, designadamente, à SHST, que permitiram criar o fundamento para integrar as condições de trabalho no projeto do grande mercado europeu.

Na alteração do Tratado da CEE, estas duas valências são explicitadas em articulados distintos que lhes foram aditados:

- A segurança de equipamentos e produtos, consagrada a partir das disposições do art.º 100.º-A (hoje, art.º 95.º) que criou condições para uma abordagem da segurança e a saúde no contexto das disposições necessárias ao funcionamento do mercado único; nos termos deste preceito, a Comissão, nas suas propostas, em matéria de SST, basear-se-á num nível de proteção elevado dos trabalhadores;
- A segurança dos trabalhadores na utilização de equipamentos e produtos e, em geral, em todos os aspetos conexos com o trabalho, em função da qual foi aprovado o art.º 118.º-A (hoje, art.º 137.º) e que visou promover a melhoria das condições nos locais de trabalho, a informação e consulta dos trabalhadores; nele se consagra a adoção de diretivas de prescrições mínimas SST.

A nova abordagem designa uma maneira de associar as diretivas e as normas técnicas, para obviar aos inconvenientes da metodologia anterior na qual até as questões técnicas elementares constavam das diretivas.

Colhe o seu fundamento no postulado de que, no essencial, todos os países da CE têm os mesmos objetivos em matéria de SST, regendo-se pelos princípios seguintes:

- A harmonização legislativa está limitada à adoção, mediante diretivas escoradas no art.º 100.º-A do Tratado, de exigências essenciais de segurança às quais devem ser submetidos os produtos colocados no mercado;
- Às entidades competentes em matéria de normalização técnica está confiada a tarefa de elaborar as especificações técnicas de que os profissionais necessitam para conceber os produtos, em harmonia com as exigências essenciais constantes das diretivas;
- Não pode ser atribuído qualquer carácter vinculativo às especificações técnicas as quais mantêm o seu estatuto de normas de adesão voluntária, exceto se normas jurídicas específicas as tomarem obrigatórias.

Segundo Freitas, (2008:66) "Daí que tenha aprovado um programa de ação assente em três objetivos principais: a obrigação de proteger os trabalhadores contra os riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais, a necessidade de realizar progressos contínuos para a melhoria da proteção, em larga escala, da SST e, por fim, a contribuição que a concretização do mercado interno podia dar para uma melhor proteção da SST".

O direito português da SST, como todos os outros, foi influenciado pela posição doutrinária e legal doutros países, pelo que o recurso a fontes europeias é transversal. Com efeito "... boa parte do direito da SST é o resultado de processos de transposição do direito derivado comunitário", Roxo, (2011:18).

"A partir daí a produção legislativa nacional, prossegue como grande objetivo, a atualização do quadro legal nacional e o acompanhamento do direito derivado comunitário" (idem).

#### 4.2.2 OS TRATADOS DA UE

O principal objetivo do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), bem como dos tratados anteriores a este, consiste em realizar uma integração progressiva dos Estados europeus e estabelecer um mercado comum, baseado nas quatro liberdades de circulação (de bens, pessoas, capitais e serviços) e na aproximação progressiva das políticas económicas.

Para esse efeito, os Estados-Membros renunciaram a parte da sua soberania, tendo conferido às instituições europeias o poder de adotar legislação diretamente aplicável nos Estados-Membros (regulamentos, diretivas, decisões) e com prevalência sobre o direito nacional.

Este direito derivado constitui a terceira fonte importante do direito da União, a seguir aos tratados (direito primário) e aos acordos internacionais.

O direito derivado inclui os atos jurídicos vinculativos (regulamentos, diretivas e decisões) e não vinculativos (resoluções e pareceres) previstos no TFUE, assim como toda uma série de outros atos, como é o caso dos regulamentos internos das instituições e dos programas de ação.

#### 4.2.3 AS DIRETIVAS COM MAIOR IMPACTO NA LEGISLAÇÃO NACIONAL

As Diretivas são um ato legislativo da União Europeia que exige que os Estados-Membros alcancem um determinado resultado, sem ditar os meios para atingir esse resultado. A diretiva pode ser distinguida dos regulamentos da União Europeia que são Auto executivos e não requerem quaisquer medidas de execução. As diretivas, normalmente, deixam os Estados-Membros com uma certa dose de flexibilidade quanto às regras exatas para serem adotadas. As diretivas podem ser adotadas através de uma variedade de procedimentos legislativos, em função do seu objeto.

Uma Diretiva é um ato jurídico previsto no Tratado da União Europeia. É obrigatória em todos os seus elementos e obriga os Estados-Membros à sua transposição para o direito interno no prazo estabelecido. No (anexo C) encontram-se todas as Diretivas transpostas pelo estado português.

As diretivas estabelecem requisitos mínimos e princípios fundamentais, como o princípio da prevenção e avaliação de riscos, bem como as responsabilidades de empregadores e empregados. Além disso, uma série de diretrizes europeias visam facilitar a aplicação das diretivas europeias, bem como as normas europeias que são adotadas pelas organizações europeias de normalização.

As diretivas da UE relativas à saúde e segurança no trabalho têm como base jurídica o artigo 153.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (ex-artigo 137.º TCE), que concede à UE a autoridade para adotar diretivas neste domínio. Desde então, foram adotadas várias diretivas europeias que estabelecem prescrições mínimas de segurança e de saúde com vista à proteção dos trabalhadores. Os Estados-Membros são livres de adotar normas mais exigentes de proteção dos trabalhadores ao transporem as diretivas da UE para o direito interno. Por conseguinte, as prescrições legislativas em matéria de saúde e segurança no trabalho podem variar entre os Estados-Membros.

Para que a SST merecesse a atenção crescente dos Estados-Membros da Comunidade Europeia muito contribuiu a concertação de esforços no desenvolvimento das políticas de harmonização. Um estudo detalhado do caminho percorrido desde a publicação pela CE do Programa de Ação na área de segurança e saúde, em 1978, evidenciou uma progressiva e significativa alteração na aceitação do papel da Comunidade neste particular, em especial na medida em que foram conferidos novos e mais vastos poderes de harmonização normativa. Na sequência foi aprovada, em 1977, a primeira diretiva sobre sinalização de segurança e, em 1978, a diretiva sobre cloreto de vinilo monómero.

Segundo Freitas, (2008:45) "Em 1980, o Conselho adotou a primeira Diretiva-Quadro (80/1107/EEC) relativa à proteção contra os riscos de exposição profissional a agentes físicos, químicos e biológicos. Nos anos subsequentes foram aprovadas várias diretivas obedecendo aos princípios essenciais contidos naquele equipamento elétrico para utilização em atmosferas explosivas em minas, riscos no trabalho com chumbo metálico, amianto, ruído, substâncias perigosas e valores-limite indicativos".

As portas para um avanço decidido nesta matéria são abertas pelo Livro Branco publicado pela Comunidade em 1985, no qual é consignada uma nova abordagem fundada no desenvolvimento sólido quer dum espaço financeiro-comercial, quer dum espaço social. O

primeiro haveria de sustentar a segurança de produtos e equipamentos, o segundo a segurança dos trabalhadores.

O Ato Único Europeu materializa, em 1987, esta definição, mediante a introdução de dois novos artigos no Tratado de Roma - os art.ºs 100-A (hoje 95.º) e 118.º-A (hoje 137.), que viriam a revelar-se decisivos no sentido de impedir que exigências económicas constituíssem entrave à livre circulação e da harmonização progressiva das legislações nacionais mediante o estabelecimento de normas mínimas assentes numa plataforma de exequibilidade.

"Foi, sobretudo, com a segunda Diretiva-Quadro (89/391/CEE) a responsável pela introdução de novos valores que irão revelar-se o ponto de viragem nesta evolução. Com efeito, os princípios-base passam a ser bem vinculados e inequívocos" (idem). De entre eles cumpre destacar a obrigação geral do empregador pela cobertura dos riscos, o estabelecimento dos princípios gerais de prevenção que devem reger a atividade dos serviços, a necessidade de uma estrutura organizacional integrada e a definição peremptória de um quadro de participação dos trabalhadores ao nível da empresa.

A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores de Dezembro de 1989, Com efeito "...constitui, também, um marco na afirmação do direito à SST, nomeadamente, Proteção da Saúde e da Segurança no Meio Laboral", (Freitas, 2008:44), fazia referência às condições de trabalho à proteção dos riscos e, à informação, formação e participação dos trabalhadores.

Para Quintas, (2011:30) "O ênfase desta Diretiva foi dado no conceito de prevenção", enquanto que, para Cabral e Roxo citados por Quintas (2011:31) "Aquela Diretiva veio introduzir uma nova ótica, configurada numa obrigação de resultado, que consiste na responsabilidade transferível de o empregador assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho (vd. art.º 5.º da Diretiva)".

A diretiva-quadro 89/391/CEE europeia relativa à saúde e segurança no trabalho, adotada em 1989, marcou uma importante etapa na melhoria da saúde e segurança no trabalho. Garante preceitos mínimos de saúde e segurança em toda a Europa, embora os Estados-Membros tenham a opção de manter ou estabelecer medidas mais exigentes. Com o seu vasto âmbito de aplicação, bem como outras diretrizes com foco em aspetos

específicos de segurança e saúde no trabalho são os fundamentos da segurança europeia e legislação sanitária.

Era necessário que os sistemas legislativos em matéria de segurança e saúde no local de trabalho, eram muito diferentes e tinham de ser aperfeiçoados, porque, tais disposições nacionais na matéria, muitas vezes completadas por disposições técnicas e/ou por normas voluntárias, podem conduzir a diferentes níveis de proteção da segurança e da saúde e permitir uma concorrência que se efetua em detrimento da segurança e da saúde.

Como existiam demasiados acidentes de trabalho e doenças profissionais a lamentar, devem ser adotadas ou aperfeiçoadas medidas preventivas com o objetivo de preservar a segurança e saúde dos trabalhadores, por forma a assegurar um melhor nível de proteção.

De acordo com Roxo (2011:43) "...a finalidade de promover o melhoramento da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho apoia-se no encorajamento da informação, diálogo e da participação, através de instrumentos e de procedimentos adequados que suportem os processos de decisão e de gestão de iniciativas preventivas".

A Diretiva-Quadro 89/391 mudou a abordagem prática da proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores nos Estados Membros ao estabelecer uma abordagem preventiva integrada da saúde e da segurança no trabalho, requerendo uma melhoria contínua das condições de saúde e de segurança. A responsabilidade da entidade patronal, os princípios de prevenção estabelecidos, bem como a informação, a formação, a consulta e a participação equilibrada dos trabalhadores são as pedras angulares em que se baseia a nova abordagem da proteção da saúde e da segurança no trabalho. Os princípios básicos para a saúde e a segurança profissionais no local de trabalho, estabelecidos pela Diretiva-Quadro, foram subsequentemente definidos e complementados nas diretivas especiais. Como tal, as prescrições mínimas deverão ser garantidas em toda a Europa, enquanto os Estados-Membros podem manter ou estabelecer níveis superiores de proteção.

"A partir de então inicia-se um período de intensa produção legislativa, transposta para os direitos nacionais..." (idem).

Segundo Quintas (2011:30) "O legislador comunitário equaciona os princípios da necessidade e da aptidão, das medidas de proteção da vida e saúde do trabalhador, à luz de perspetiva dinâmica".

A saúde e a segurança no local de trabalho são hoje uma das vertentes mais importantes e avançadas da política social da União Europeia. As ações comunitárias nesta área assentam no artigo 153.º e 155.º do Tratado sobre o funcionamento da União Europeia. As primeiras medidas de promoção da saúde e da segurança dos trabalhadores foram lançadas logo em 1952 ao abrigo da Comunidade Europeia do Carvão e do Aço.

De acordo com a AESST, (2013:s.p), a Comissão Europeia publicou uma Comunicação (COM 2004 62 final) sobre a aplicação prática das disposições das Diretivas 89/391/CEE (Diretiva-Quadro), 89/654/CEE (locais de trabalho), 89/655/CEE (equipamentos de trabalho), 89/656/CEE (equipamentos de proteção individual), 90/269/CEE (movimentação manual de cargas) e 90/270/CEE (equipamentos dotados de visor). Nessa comunicação, a Comissão Europeia referiu que "...estava demonstrada a influência positiva da legislação da UE nas normas nacionais em matéria de saúde e segurança no trabalho, tanto no que diz respeito à legislação nacional de execução, como à aplicação prática nas empresas e nas instituições do sector público".

"Em geral, o relatório concluiu que a legislação da UE contribuiu para incutir uma cultura de prevenção em toda a União Europeia, bem como para racionalizar e simplificar os sistemas legislativos nacionais" (idem).

#### 4.3 ESTRATÉGIAS EUROPEIAS PARA A SST.

##### 4.3.1 ESTRATÉGIA 2002-2006

Esta estratégia destinou-se a facilitar a aplicação da legislação em vigor em matéria de saúde e segurança no trabalho e a dar um novo impulso a essa aplicação no período em causa. Baseia-se num levantamento da situação, na sequência do qual a Comissão recorda as três exigências a satisfazer para criar um ambiente de trabalho seguro e saudável: consolidação da cultura de prevenção dos riscos, melhor aplicação da legislação em vigor e adoção de uma abordagem global de "bem-estar no trabalho". Para que seja possível satisfazer estas condições, a estratégia comunitária propõe três grandes vias de ação: adaptação do quadro jurídico, incentivar as "vias de progresso" (elaboração de melhores práticas, diálogo social, responsabilidade social das empresas) e, finalmente, integração da problemática da segurança e da saúde no trabalho nas outras políticas comunitárias.

Numa estratégia mais alargada, a ação comunitária não se limita apenas à legislação. Em cooperação com a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho e a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, a Comissão alargou o âmbito das suas atividades a favor da informação, da orientação e da promoção para um ambiente de trabalho saudável, dando especial atenção às pequenas e médias empresas.

A aplicação efetiva do direito comunitário é uma condição necessária para a melhoria da qualidade do ambiente de trabalho. Para a facilitar, a Comissão elaborou, em concertação com os parceiros sociais, guias de aplicação das diretivas, que tenham em conta a diversidade dos sectores de atividade e das empresas. Desenvolveram-se também ações destinadas a facilitar, através de uma estreita colaboração entre as autoridades nacionais, a execução correta e equivalente das diretivas comunitárias.

#### 4.3.2 ESTRATÉGIA 2007-2012

A estratégia para o período 2007-2012 propôs um objetivo mais ambicioso de redução de 25% da taxa total de incidência de acidentes no trabalho na UE-27 até 2012, através do reforço da proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores enquanto fator determinante para o êxito da estratégia de crescimento e emprego.

A comunicação da Comissão “Melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho: estratégia comunitária para a saúde e a segurança no trabalho 2007-2012”, definiu novas ações para tornar os locais de trabalho na Europa mais sãos e seguros.

Uma redução contínua, duradoura e uniforme dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais continuou a ser o principal objetivo da estratégia comunitária no período 2007- 2012. Segundo a Comissão, a meta global para este período deveria ser a redução de 25% da taxa total de incidência de acidentes profissionais por 100 000 trabalhadores na UE a 27.

Para atingir este objetivo ambicioso, propuseram-se, entre outras, as seguintes medidas:

- Garantir a correta aplicação da legislação da UE;
- Apoiar as PME na correta aplicação da legislação da UE;
- Adaptar o quadro normativo à evolução do mundo do trabalho e simplificá-lo, em especial no que se refere às PME;

O domínio da saúde é essencialmente da competência dos Estados-Membros. Por força dos tratados europeus, o papel da União Europeia (UE) consiste em desenvolver acções complementares em relação ao trabalho dos Estados-Membros, conferindo-lhe um valor acrescentado europeu, designadamente nos domínios das grandes ameaças para a saúde, das questões com impacto transfronteiriço ou internacional e das questões relacionadas com a livre circulação de mercadorias, serviços e pessoas.

Constata-se naturalmente, que a influência da legislação internacional produzida pela OIT e pela UE têm uma interferência determinante no acervo legislativo nacional, quer pelo número de diplomas legais que deram origem, quer pelos princípios harmonizadores que estabeleceram que o Estado Português se predisponha a desenvolver as condições de trabalho de acordo com uma harmonização mínima, deixando os Estados escolher os meios de acordo com as suas especificidades, para atingir os fins pré-estabelecidos.

## CAPÍTULO V - A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA PORTUGUESA DE SST

### 5 CARATERIZAÇÃO DAS LEIS FUNDAMENTAIS DE SST

#### 5.1 NATUREZA E ESTRUTURA DO REGIME GERAL DE ENQUADRAMENTO DA SST

Neste capítulo procura-se comprovar a evolução legislativa portuguesa nas Leis-Quadro e na sua regulamentação de SST nos aspectos essenciais, nomeadamente, obrigações dos empregadores, direitos e deveres dos trabalhadores e dos seus representantes, regime de funcionamento dos serviços de SST que tenham uma relevância essencial na melhoria das condições de trabalho e na redução da sinistralidade laboral.

O Regime Jurídico do Enquadramento da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (Lei-Quadro da SHST) estava consubstanciado no DL n.º 441/91, de 14 de novembro, alterado pelo DL n.º 133/99, de 21 de abril, transpondo para o nosso Direito interno quer a Diretiva Quadro 89/391/CEE, que contém a norma básica da política de Prevenção comunitária, quer a Convenção n.º 155 da OIT, sobre Segurança, Saúde dos Trabalhadores e Ambiente de Trabalho.

Este Regime Jurídico estabeleceu o quadro legal para desenvolver as prescrições mínimas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho contidas nas diretivas comunitárias baseadas no art.º n.º 118-A do Tratado constitutivo da Comunidade Europeia.

Quadro 2: Diretivas comunitárias baseadas no Artigo 118-A

<b>Diretivas</b>	<b>Segurança e Saúde no trabalho (derivadas do art.º n.º 118-A)</b>	<b>Segurança nos Produtos (derivados do Artigo 100-A)</b>
Geral	Diretiva Quadro de Segurança e Saúde	Segurança Geral de Produtos
Especiais	- Locais de trabalho; - Equipamentos dotados de visor;	- Máquinas - Produtos de construção;
	- Movimentação manual de cargas, etc.	- Aparelhos sob pressão, etc.

Fonte: responsabilidade do Autor

Este diploma estabeleceu o enquadramento geral da segurança e saúde do trabalho. Tal enquadramento resulta da síntese dos princípios estabelecidos em duas referências fundamentais:

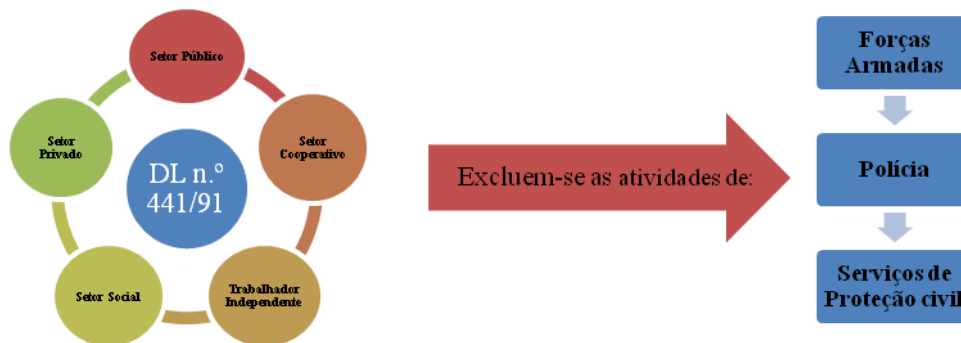
- A Convenção 155 da OIT;
- A Diretiva 89/391/CEE (Diretiva Quadro).

## 5.2 ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCIPIOS GERAIS

O enquadramento geral da segurança e saúde do trabalho estabelecido neste diploma desenvolve-se em torno de um conjunto de definições cujos pilares se passam a enunciar:

- Todas as situações de trabalho estão abrangidas pelo regime da segurança e saúde do trabalho art.º 2.º setor público, privado e cooperativo e social. Desta definição decorre que os regimes da segurança e saúde se aplicam a todas as atividades económicas (incluindo a Administração Pública), a todas as organizações produtivas e a todos os profissionais (incluindo os trabalhadores independentes). O presente diploma não se aplica a atividades de segurança pública ou serviços de proteção civil.

Figura 1: Âmbito de Aplicação do DL n.º 441/91 de 14 de novembro



Fonte: Responsabilidade do Autor

- A segurança e saúde desenvolve-se desde o plano da conceção dos componentes do trabalho até ao plano da execução do trabalho, art.º 4.º. Esta definição visa integrar na mesma ótica da prevenção toda a cadeia de intervenientes e de intervenções que confluem no trabalho que é desenvolvido no contexto de uma organização produtiva. Assim, este princípio envolve na obrigação geral de equacionar a prevenção os seguintes níveis da atividade económica:

- Conceção de componentes do trabalho (materiais, produtos, máquinas e ferramentas, etc.);
- Comercialização daqueles componentes;
- Utilização daqueles componentes).

O alcance deste princípio consiste no seguinte:

- Desenvolver a prevenção intrínseca no plano dos componentes materiais do trabalho;
- Responsabilizar os fabricantes e, comerciantes da tecnologia ao nível da prevenção dos riscos associados a tais componentes (integrar soluções de segurança na estrutura intrínseca de tais componentes e informar os consumidores dos riscos porventura existentes na sua utilização).

### 5.3 O SISTEMA NACIONAL DE PREVENÇÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS

A segurança e saúde do trabalho é gerida no contexto de um Sistema Nacional de Prevenção de Riscos Profissionais SNPRP art.º 5.º. Isto significa que a segurança e saúde do trabalho deve ser alimentada no quadro nacional por um vasto e diversificado conjunto de abordagens de forma coordenada. Entre tais abordagens destacam-se:

- A regulamentação (para garantir a existência de um quadro regulamentar adequado e atualizado de referenciais mínimos obrigatórios);
- O licenciamento (para garantir o desenvolvimento da segurança no plano do design industrial);
- A certificação (para desenvolver a prevenção no plano da conceção, fabrico e comercialização dos componentes materiais do trabalho);
- A normalização (para desenvolver referenciais de qualidade nos instrumentos e nos procedimentos necessários à prevenção);
- A investigação (para desenvolver o conhecimento sobre os riscos profissionais e sobre as metodologias e técnicas de prevenção);
- A formação (para desenvolver a qualificação dos atores da prevenção);
- A informação (para desenvolver a motivação e as competências necessárias à participação);
- A inspeção (para garantir o controlo público do desenvolvimento da cultura de prevenção nas organizações).
- Consulta e Participação - (a participação é uma componente fundamental da política e da cultura da empresa, para envolver os trabalhadores de um modo ativo e participativo nos locais de trabalho).
- Serviços Técnicos de prevenção - (para a realização das atividades previstas e incumbe ao empregador assegurar essa atividade).

Figura 2: Sistema Nacional de Prevenção de Riscos Profissionais



Fonte: Adaptado de Freitas (2004:63)

#### 5.4 O PAPEL DO ESTADO

O Estado tem um papel determinante na prevenção, através da definição de políticas, que incumbe aos ministérios responsáveis pelas áreas das condições de trabalho e da saúde, Cfr. art.ºs 5.º, 6.º, 7.º, 16.º, 17.º, 18.º, 19.º, 20.º e 21.º.

Este papel traduz-se fundamentalmente nas seguintes abordagens:

- Definição de políticas;
- Implementação de medidas que traduzam essas políticas;
- Dinamização do Sistema Nacional de Prevenção (através do incremento da Rede de Prevenção de Riscos Profissionais);
- Coordenação do sistema;
- Avaliação de resultados.

Ao nível das medidas concretas, estas abordagens situam-se de uma forma muito particular nos domínios seguintes:

- Políticas a definir em concertação com os Parceiros Sociais;
- Legislação;

- Regulação da qualidade do sistema (qualificação dos profissionais de segurança e saúde, normalização de instrumentos e procedimentos relativos à prevenção e à proteção, regulação da prestação de serviços de segurança e saúde do trabalho e licenciamento da atividade económica);
- Dinamização da investigação aplicada aos domínios da segurança e saúde;
- Dinamização do sistema da formação;
- Sistema de informação sobre as condições de trabalho;
- Atividades de inspeção e controlo público.

### 5.5 OS PRINCÍPIOS GERAIS DE PREVENÇÃO

Os princípios gerais de prevenção constituem, por força do seu enquadramento na Diretiva Quadro de 1989, o núcleo central da metodologia da prevenção constante do conteúdo normativo da DL n.º 441/91, de 14 de novembro.

A enumeração daqueles princípios consta do art.º 8.º e, todo o conteúdo normativo deste diploma desenvolve, de certo modo, a sua influência no sistema.

Conforme se referiu já, tais princípios enumeram-se do seguinte modo:

- Eliminar os perigos;
- Avaliar os riscos não evitados;
- Combater os riscos na origem;
- Adaptar o trabalho ao homem;
- Atender ao estado de evolução da técnica;
- Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- Planificar a prevenção num todo coerente (produção, organização do trabalho e relações sociais);
- Priorizar a proteção coletiva face à proteção individual;
- Formar e informar.

### 5.5.1 EIXOS DA METODOLOGIA DOS PRINCÍPIOS GERAIS DE PREVENÇÃO

Em termos gerais, estes princípios estabelecem a metodologia da prevenção, fornecendo-lhe implicitamente uma estrutura em que se devem destacar os eixos seguintes:

- Eixo da análise dos riscos:
  - Eliminar os perigos;
  - Avaliar os riscos não evitados.
- Eixo do controlo dos riscos:
  - Controlo pela prevenção:
    - Combater os riscos na origem;
    - Adaptar o trabalho ao homem;
    - Atender ao estado de evolução da técnica;
    - Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
    - Planificar a prevenção.
  - Controlo pela proteção:
    - Priorizar a proteção coletiva face à proteção individual.
- Eixo da ação no plano dos comportamentos para desenvolver a prevenção:
  - Formar e informar.

### 5.6 OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR

A empresa é o espaço natural do desenvolvimento efetivo da prevenção Cfr. art.ºs 8.º, 9.º, 9.º-A, 12.º, 13.º e 14.º. A natureza de tais objetivos obriga, assim, a que a empresa equacione a prevenção de riscos profissionais no contexto de um sistema de gestão da segurança e saúde do trabalho. Em função deste grande princípio, o empregador é considerado como o elemento chave da dinamização da prevenção, pelo que lhe compete nomeadamente:

- Assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho;
- Planificar a prevenção na empresa;
- Avaliar os riscos, adotando convenientes medidas de prevenção;
- Eliminar os riscos na conceção das instalações;
- Avaliar os riscos que não podem ser eliminados e tentar minorá-los;
- Combater os riscos na origem;
- Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituem risco para a saúde dos trabalhadores;
- Adaptar o trabalho ao homem;
- Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos, e principalmente quando realizam algum trabalho nas instalações ou no exterior;
- Dar prioridade à proteção coletiva face às medidas de proteção individual;
- Eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função do risco a que se encontram expostos;
- Adotar medidas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores e controlar ou mandar controlar estas medidas;
- Permitir o acesso a zonas de risco grave unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e, apenas quando e durante o tempo necessário.
- Promover a formação e informação dos trabalhadores;
- Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas entidades;

Segundo Freitas (2008:62) "Considera esta inovação substantiva plasmada pela Lei-Quadro, porque estabelece o Princípio da Cooperação entre entidades empregadoras e consiste na determinação do empregador responsabilizando-o pelo cumprimento das obrigações em caso de simultaneidade de atividades no mesmo local de trabalho".

## 5.7 DIREITOS E OBRIGAÇÕES DOS TRABALHADORES

### 5.7.1 DIREITOS DOS TRABALHADORES

Os trabalhadores são atores da prevenção Cfr. art.ºs 9.º,10.º,11.º,12.º, 15.º e, 20.º. Este diploma, na sequência da Diretiva Quadro, veio alterar o posicionamento dos trabalhadores face à prevenção, considerando que eles não são meros destinatários da prevenção, mas verdadeiros intervenientes da prevenção.

Para Roxo (2011:134) "Destas ponderações resulta que os trabalhadores não são meros destinatários da ação de prevenção, mas, sim, seus atores e, mesmo, seus autores".

Todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e de proteção da saúde. Os trabalhadores têm direito a dispor de informação permanente e atualizada sobre:

- Riscos para a segurança e saúde;
- Medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam;
- Medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores;
- Os trabalhadores têm direito de participar em todo o sistema de segurança e higiene do trabalho, apresentando propostas, caso detetem riscos profissionais;
- Têm o direito de aceder a todas as informações técnicas, sendo esclarecidos quando surjam dúvidas;
- Têm direito a estar envolvidos em todo o processo.

### 5.7.2 DIREITO À FORMAÇÃO, INFORMAÇÃO, CONSULTA E PARTICIPAÇÃO

O sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser implementado de forma a ter plena eficácia. Um dos objetivos deve convergir na tentativa de envolver todos os trabalhadores nas atividades, dando a conhecer as metas que se pretendem atingir. Isto, é, ao formarmos, informarmos e consultarmos todos os trabalhadores numa organização, estamos a implementar uma cultura de segurança.

Os valores intrínsecos à segurança são inculcados nos trabalhadores e estes, passam a ser parte integrante do sistema de segurança, higiene e saúde na organização. Os cursos de formação contribuem para o aumento dos conhecimentos de todos os colaboradores dentro da organização uma vez que, facultam as "competências" essenciais que potenciam um melhor e mais eficaz procedimento. A formação deve ser dirigida todos os colaboradores da empresa, sendo que, o envolvimento da Direção/Administração é fundamental para que todos se tornem aptos para trabalharem em segurança, com eles próprios e com os outros.

Não menos relevante é a informação. Quando os trabalhadores são devidamente informados, por exemplo, sobre o funcionamento de um equipamento, ou os dispositivos de segurança de uma máquina, passam a estar sensibilizados para estes factos, ou seja, estão orientados para a gestão do risco. Deste modo, evitam-se acidentes e doenças profissionais.

#### 5.7.2.1 DIREITO À FORMAÇÃO

A execução de medidas em todas as fases de atividade da empresa, destinadas assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta em alguns princípios de prevenção, entre os quais a formação. A formação deve ser adequada, ou seja, deve ser uma formação à medida e de acordo com as necessidades de cada trabalhador, tendo em conta as suas funções e o correspondente posto de trabalho, não esquecendo as atividades de risco elevado. O empregador deve formar em número suficiente os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação, em função da dimensão da empresa, bem como do material adequado. A formação de SST deve também ser direcionada para a gestão de topo (Direção, Gerência, Administração).

No entanto, aos trabalhadores e seus representantes, designados para ocuparem todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada,

pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respetivas funções. Todavia, a formação dos trabalhadores da empresa nesta área, deve ser assegurada sem que resulte prejuízo para os mesmos.

Segundo Alfthan, citado por Freitas (2004:73), "No estudo da relação entre evolução técnica e política e de educação, parte-se frequentemente do princípio que a tecnologia é a variável determinante e a educação e a formação a variável resultante, e que os programas de desenvolvimento de mão-de-obra devem adaptar-se às novas necessidades de aptidões e conhecimentos criadas pela inovação técnica; esquece-se que os programas de mão-de-obra podem influenciar fortemente o sentido e a direção da inovação e da evolução técnica".

Para Freitas (2004:73) "A formação deve, pois, ser orientada não apenas para as novas necessidades de conhecimentos e aptidões pela utilização das novas tecnologias, mas, também, para a inovação organizacional ou social. O sistema de formação deve habilitar os trabalhadores não apenas para o contato com os novos equipamentos, mas, de igual modo, com novos sistemas produtivos, e para a participação em processos de inovação técnica e social que assegurem maior qualidade de vida no trabalho".

#### 5.7.2.2 DIREITO À INFORMAÇÃO

A informação em matéria de SST, constitui uma das valências fundamentais de qualquer sistema nacional. Trata-se de uma área prioritária na relação entre as entidades patronais e os trabalhadores e/ou os seus representantes, mediante a adoção de procedimentos e instrumentos apropriados.

Independentemente da forma que a comunicação assuma, os responsáveis devem ponderar acerca dos conteúdos a incluir, o modo de organizar as mensagens, o grau da perceção da linguagem e estilo. Neste contexto, à que considerar que "Um sistema correto de informação deve conhecer os dados essenciais, ou seja o conjunto de registos associados a cada evento, bem como a comunicação enquanto estrutura que permite ao destinatário ter acesso e compreender a informação" (Freitas, 2008:78).

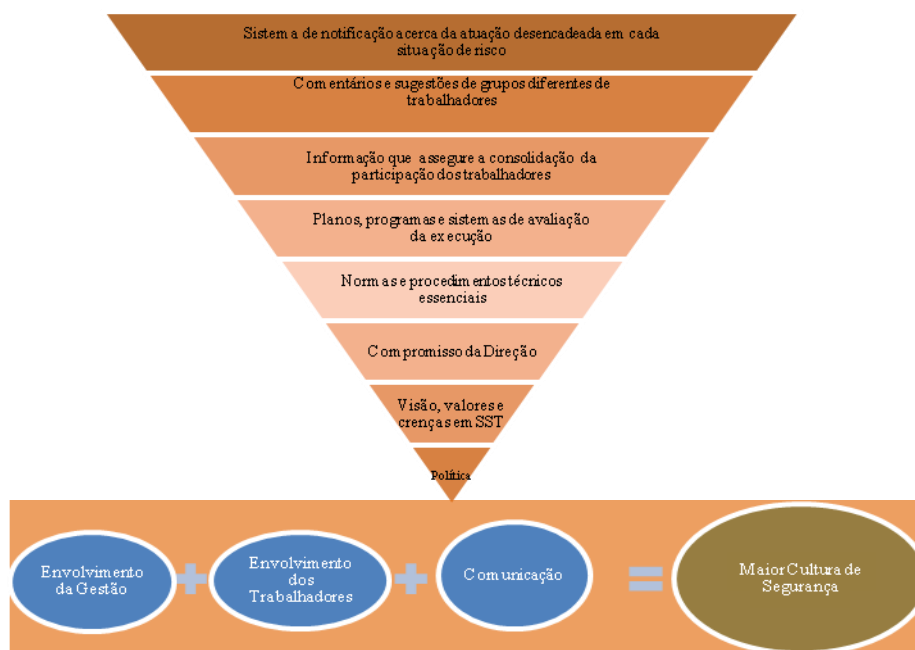
Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, devem dispor de informação atualizada sobre os riscos para a segurança e saúde, medidas de proteção e de prevenção, assim como sobre a forma como estas se aplicam ao posto de trabalho ou à

função. Do mesmo modo, devem estar informados relativamente às medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente. Todos os colaboradores devem ter informação referente às medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação em caso de sinistro.

A informação deve ser sempre proporcionada ao trabalhador, aquando da sua admissão na empresa, como em caso de mudança de posto de trabalho, ou mudança de funções, introdução de novos equipamentos ou alteração dos existentes, adoção de novas tecnologias, e por último nas atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas. O empregador deve fornecer os elementos técnicos sobre os equipamentos e a composição dos produtos utilizados ao responsável ou responsáveis pelos serviços de segurança e higiene, assim como ao médico do trabalho. Quando surjam alterações dos componentes materiais do trabalho ou outra situação que se vá repercutir na segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, deve o empregador dar conhecimento deste facto a estes profissionais. Não esquecendo do manual de instruções dos equipamentos, que deve ser facultado e lido pelos trabalhadores antes de manipularem uma máquina.

Uma boa comunicação é fundamental para que a mensagem seja recebida, compreendida e posta em prática convenientemente.

Figura 3: Conteúdos essenciais da Informação e Comunicação



Fonte: Adaptado de Freitas (2008:88)

### 5.7.2.3 DIREITO À CONSULTA E PARTICIPAÇÃO

De acordo com o previsto no art.º 275 n.º 3 do CT e art.º 254.º da LRCT, os trabalhadores devem ser consultados sobre as medidas de segurança a pôr em prática. É necessário envolver os trabalhadores no sistema a implementar, alertando-os para os riscos que existem no seu posto de trabalho. A consulta dos trabalhadores motiva-os, mesmo para a adoção de comportamentos adequados, e desperta-os para a existência de determinados riscos no seu posto de trabalho. A consulta prévia contribui para que todos os colaboradores se sintam parte integrante do sistema ou das medidas a implementar.

O empregador deve pedir parecer aos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, aos próprios trabalhadores. Este parecer deve ser emitido no prazo de 15 dias ou em prazo superior fixado pelo empregador atendendo à extensão ou complexidade da matéria. Decorrido este prazo sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

O empregador deve consultar em tempo útil, pelo menos duas vezes por ano, o representante do trabalhador e ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- Avaliação dos riscos, incluindo os trabalhadores que estejam sujeitos a riscos especiais;
- As medidas de SHST, antes de serem postas em prática ou se estas forem de aplicação urgente, logo que possível;

De acordo com Freitas (2004:74), "O objetivo da consulta é, pois, o de criar um sentimento de pertença, algo que se torna difícil nas estruturas organizacionais atuais, face à inércia de muitos modelos de gestão. Os gestores não podem esperar uma participação genuína através de uma simples publicitação de que o sistema de gestão da SST mudou...").

Xavier (2009:150) Apud Roxo (2011:139) "... o processo de consulta tem 3 fases: (i) a abertura do processo de consulta, (ii) troca de pontos de vista, (iii) momento em que são sedimentadas as conclusões e se comunica a decisão final".

Uma parte importante do modelo europeu de SST, emana, naturalmente do modelo social europeu, que assenta na participação dos trabalhadores. Podemos entender que "A participação é uma componente fundamental da política e da cultura da empresa. Faz parte

de uma estratégia que permite valorizar os conhecimentos e a experiência dos trabalhadores, estimular a motivação e estabelecer a mudança" (Freitas, 2008:92).

Os trabalhadores devem poder participar nos processos como parceiros que são, o que implica a detenção de conhecimentos (por exemplo, sobre os componentes materiais do trabalho) e, a formação suficiente para o desempenho (por exemplo formação habilitante destinada aos representantes dos trabalhadores para a SST), e a possibilidade de poderem emitir a sua opinião sem constrangimentos.

Figura 4: Direito de apresentar Propostas art.º 9.º DL 441/91 e art.º 275.º n.º 4 do CT



Fonte: Adaptado de Freitas (2008:96)

### 5.7.3 OBRIGAÇÕES DOS TRABALHADORES

Os trabalhadores deverão, no âmbito do seu exercício funcional respeitar algumas regras fundamentais, com competente consagração legal e regulamentar que se encontram constituídas, quer em Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) ou regulamentares da empresa ou setor de atividade.

Como afirma Oliveira, (2007:37), "Todos os trabalhadores numa organização devem estar sensibilizados e informados sobre os seus deveres em SST. Ninguém dentro de uma organização é excluído de cumprir as regras de segurança, higiene e saúde. Todos estão obrigados a pôr em prática a cultura de segurança que faz parte da empresa, os gestores, administradores, chefias, assim como, o pessoal da produção".

Deveres dos trabalhadores:

- Tomar conhecimento da informação prestada pelo empregador sobre SHST;
- Comparecer às consultas e exames médicos determinados pelo médico do trabalho;
- Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho implementadas pelo empregador;
- Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde estabelecidas na lei e instrumentos de regulamentação coletiva;
- Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- Utilizar corretamente o material de trabalho;
- Utilizar corretamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- Colocar no local adequado os equipamentos de proteção individual;
- Comunicar ao superior hierárquico ou trabalhador designado as avarias e deficiências detetadas que sejam suscetíveis de originar perigo grave e iminente, ou qualquer defeito nos sistemas de proteção;
- Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- Os trabalhadores com funções de direção e os quadros técnicos devem cooperar, de modo especial, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico, com os serviços de SST, na execução das medidas de prevenção e vigilância da saúde.

As medidas e atividades relativas a segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, contudo, poderão incorrer em responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das suas obrigações. É de salientar

que, as obrigações dos trabalhadores neste domínio, no local de trabalho, não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles, em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

## 5.8 REGIME DE ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS ATIVIDADES DE SHT DL N.º 26/94 E LRCT.

### 5.8.1 ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE SST

Todas as entidades devem ter os serviços de SST organizados. A organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

O empregador deve garantir a organização das atividades de segurança, higiene e saúde. Tais atividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou exteriores à empresa ou ao estabelecimento, ou pelo próprio empregador, se tiver preparação adequada, levando em conta a natureza das atividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço, tipo de riscos profissionais e a respetiva prevenção.

O empregador pode designar um ou mais trabalhadores para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, caso tenham as qualificações adequadas e disponham do tempo e dos meios necessários às atividades que lhes forem incumbidas.

Se na empresa ou estabelecimento não houver meios suficientes para o desenvolvimento das atividades de SHST por parte de serviços internos, de trabalhadores designados ou do próprio empregador, este deve utilizar serviços externos ou interempresas que disponham de recursos humanos, equipamentos adequados e técnicos qualificados (técnicos ou técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho), para assegurar ou completar o desenvolvimento destas atividades.

Em síntese, vemos que as empresas, estabelecimentos, ou serviços, para implementarem as atividades de SST, podem adotar várias modalidades, tendo em consideração a dimensão da empresa, o número de estabelecimentos, a sua proximidade geográfica, número de trabalhadores e atividades de risco elevado.

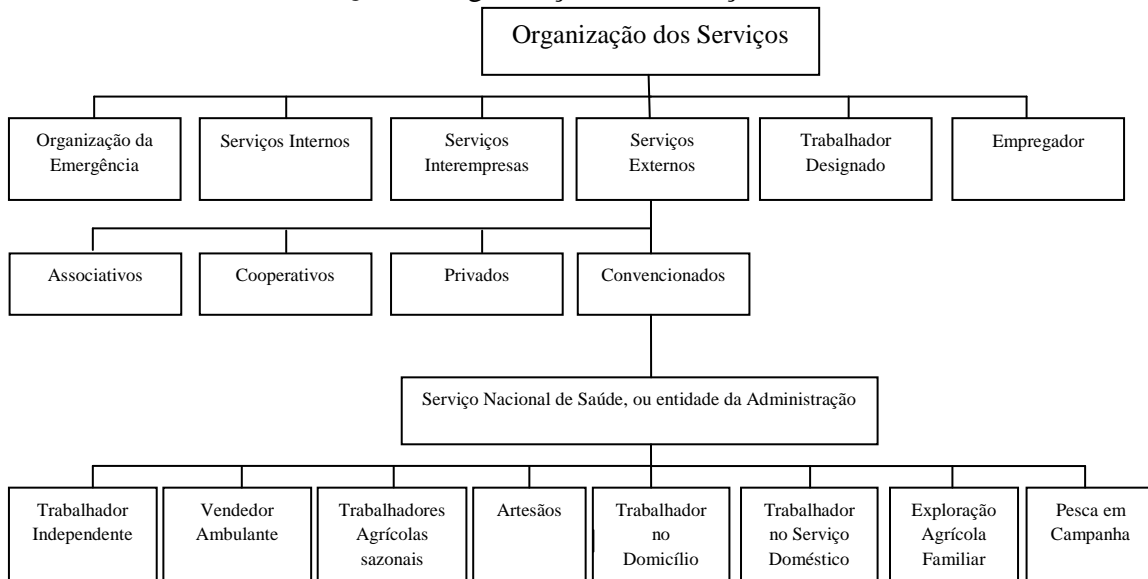
### 5.8.2 MODALIDADE DOS SERVIÇOS

A modalidade dos serviços pode ser:

- Serviços Internos: são criados pelo empregador e abrangem exclusivamente os trabalhadores que prestam serviço na empresa, estes serviços fazem parte da estrutura da empresa e dependem do empregador. São serviços existentes dentro da organização. Pode ser criado um departamento para esta área. Este departamento pode ser composto por técnicos e técnicos superiores de segurança e higiene e médico do trabalho, integrando a estrutura hierárquica da empresa.
- Serviços Externos: são prestados por entidades exteriores à organização, por exemplo, empresas de prestação de serviços de SST. No entanto, para que possam prestar estes serviços com legitimidade, tinham que ser autorizadas pelo ISHST, hoje ACT. Os serviços de SST também podem ser exercidos por técnicos qualificados em número suficiente para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das atividades. Estes profissionais devem estar habilitados com o certificado de aptidão profissional (CAP), de modo a puderem exercer estas funções legitimamente.
- Serviços Interempresas: são serviços criados por várias empresas ou estabelecimentos para utilização comum dos trabalhadores. Todavia, cabe ao empregador a responsabilidade em matéria de prevenção de riscos profissionais e saúde dos trabalhadores.

A empresa ou estabelecimento, qualquer que seja a organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando os trabalhadores responsáveis por essas atividades.

Figura 5: Organização dos Serviços de SST



Fonte: Freitas (2008:208)

### 5.8.3 SERVIÇOS INTERNOS

Como já foi referido, os serviços internos fazem parte da estrutura da empresa e funcionam sob o seu enquadramento hierárquico. Os serviços Internos são criados pelo empregador e abrangem somente os trabalhadores que prestem serviço na empresa.

#### 5.8.3.1 QUE EMPRESAS DEVEM ORGANIZAR SERVIÇOS INTERNOS

- A empresa ou estabelecimento que desenvolva atividades de risco elevado, a que estejam expostos pelo menos 30 trabalhadores;
- A empresa com pelo menos, 400 trabalhadores no mesmo estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km do de maior dimensão, qualquer que seja a atividade desenvolvida.

O que são atividades de risco elevado?

- Trabalhos em obras de construção, escavação, movimentação de terras, de túneis, com riscos de quedas de altura ou de soterramento demolições e intervenção em ferrovias e rodovias sem interrupção de tráfego;

- Atividades de indústrias extrativas (minas, pedreiras, etc.);
- Trabalho hiperbárico;
- Atividades que envolvam a utilização ou armazenagem de quantidades significativas de produtos químicos perigosos suscetíveis de provocar acidentes graves;
- O fabrico, transporte e utilização de explosivos e pirotecnia;
- Atividades de indústria siderúrgica e de construção naval;
- Atividades que envolvam o contacto com correntes elétricas de média e alta tensão;
- Produção e transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos, ou a utilização significativa dos mesmos;
- Atividades que impliquem a exposição a radiações ionizantes;
- Atividades que impliquem a exposição a agentes cancerígenos, mutagénicos ou tóxico para a reprodução;
- Atividades que impliquem a exposição a agentes biológicos do grupo 3 ou 4;
- Trabalhos que envolvam risco de silicose.

#### 5.8.4 DISPENSA DE SERVIÇOS INTERNOS

Podem utilizar serviços externos ou interempresas, mediante autorização do ISHST, as empresas com pelo menos, 400 trabalhadores no mesmo estabelecimento ou no conjunto dos estabelecimentos, distanciados até 50 Km a partir do de maior dimensão, que não exerçam atividades de risco elevado. Para isso é necessário o cumprimento de alguns requisitos:

- A empresa deve apresentar taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho, nos dois últimos anos, não superiores à média do respetivo sector; caso contrário terá como consequência a revogação da respetiva autorização;
- O empregador não tenha sido punido por infrações muito graves respeitantes à violação de legislação de SHST, praticadas no mesmo estabelecimento, nos dois últimos anos;

- Quando se verifique, através de vistoria, que respeita os valores limite de exposição a substâncias ou fatores de risco.
- O requerimento de autorização deve fazer-se acompanhar de parecer dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, ou na sua falta, dos próprios trabalhadores;

Quem pode utilizar serviços externos ou interempresas:

- Pode utilizar serviços externos ou interempresas, a empresa ou estabelecimento que não desenvolva atividades de risco elevado a que não estejam expostos 30 ou mais trabalhadores;
- Pode utilizar serviços externos ou interempresas a empresa ou estabelecimento que empregue até 10 trabalhadores e cuja atividade não seja de risco elevado;
- Se a autorização do ISHST for revogada, a empresa deve organizar serviços internos no prazo de seis meses.

#### 5.8.5 ATIVIDADES DE SHT EXERCIDAS PELO EMPREGADOR OU, POR TRABALHADOR DESIGNANDO

- Na empresa, estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km do de maior dimensão, que empregue no máximo 10 trabalhadores e cuja atividade não seja de risco elevado, as atividades de SHT, podem ser exercidas diretamente pelo próprio empregador, se tiver formação adequada e, permanecer habitualmente nos estabelecimentos.
- O empregador pode designar um ou mais trabalhadores para se ocuparem de todas ou de algumas atividades de SHT, para isso é necessário que tenham formação adequada e disponham do tempo e dos meios necessários. Contudo, estes trabalhadores não devem ser prejudicados por causa do exercício destas atividades.

#### 5.8.6 AUTORIZAÇÃO PARA EXERCER FUNÇÕES

- O exercício destas funções dependia de autorização a conceder pelo ISHST;

- A autorização será revogada se a empresa, estabelecimento ou o conjunto de estabelecimentos apresentar, por mais de uma vez num período de cinco anos, taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho superiores à média do respetivo sector;
- Se a autorização for revogada, o empregador deve adotar outra modalidade de organização dos serviços de SHST no prazo de três meses.

#### 5.8.7 SERVIÇOS INTEREMPRESAS

- São criados por várias empresas ou estabelecimentos para utilização comum dos trabalhadores;
- O acordo pelo qual estes serviços são criados devia constar de documento escrito a aprovar pelo ISHST;
- A utilização destes serviços não isenta o empregador das suas responsabilidades relativamente às exigências legais de SHST;
- Se a empresa ou estabelecimento adotar serviço interempresas, o empregador deve designar, em cada estabelecimento, um trabalhador com formação adequada que o represente para acompanhar e coadjuvar a adequada execução das atividades de prevenção.

#### 5.8.7.1 ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS INTERNOS E SERVIÇOS INTEREMPRESAS

- Recursos humanos;
- Instalações devidamente equipadas, com condições adequadas ao exercício da atividade;
- Equipamentos e utensílios de avaliação das condições de SHST nas empresas e equipamentos de proteção individual a utilizar pelo pessoal técnico do requerente;
- Qualidade técnica dos procedimentos;
- Recurso a subcontratação de serviços apenas em relação a tarefas de elevada complexidade e pouco frequentes.

Quadro 3: Garantia mínima de funcionamento dos Serviços de Segurança no Trabalho

Estabelecimento Industrial	a) até 50 trabalhadores	1 técnico
	b) + de 5 trabalhadores	1 técnico + 1 técnico superior (por cada 1500 trabalhadores abrangidos ou fração)
Restantes Estabelecimentos	a) até 50 trabalhadores	1 técnico
	b) + de 5 trabalhadores	1 técnico + 1 técnico superior (por cada 3000 trabalhadores abrangidos ou fração)

Fonte: Oliveira (2007:60)

### 5.8.8 SERVIÇOS EXTERNOS

#### 5.8.8.1 AUTORIZAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DOS SERVIÇOS EXTERNOS

Os contratados pelo empregador a outras entidades. As empresas ou estabelecimentos poderão recorrer aos serviços externos sempre que não estejam abrangidas pelas exigências dos serviços já referidos. Os serviços externos, com exceção, dos prestados por instituição integrada no serviço nacional de saúde, carecem de autorização para o exercício da atividade de segurança, higiene e saúde no trabalho. A autorização pode ser concedida para atividades das áreas de segurança, higiene e saúde, de segurança e higiene ou de saúde, para todos ou alguns sectores de atividade, assim como, para determinadas atividades de risco elevado.

#### 5.8.8.2 MODALIDADES DE SERVIÇOS EXTERNOS

##### a) Privados

- Fornecidos por empresas de prestação de serviços SHST;
- Ministrados por técnicos de SHT e/ou, técnicos superiores de SHT;

##### b) Associativos

- Prestados por associações com personalidade jurídica e sem fins lucrativos;

##### c) Cooperativos

- Prestados por cooperativas cujo objeto estatutário seja exclusivamente a atividade de SHST;

##### d) Convencionados

- Prestados por qualquer entidade da administração pública central, regional ou local, instituto público ou instituição integrada no Serviço Nacional de Saúde;

O empregador pode adotar por um modo de organização dos serviços externos diferente destas modalidades, desde que seja previamente autorizado.

As atividades de saúde podem ser organizadas separadamente das de segurança e higiene.

#### 5.8.8.3 REQUISITOS

- O contrato entre a entidade empregadora e a entidade que assegura a prestação de serviços externos, deve constar de documento escrito;
- A entidade empregadora devia comunicar ao ISHST e à DGS, no prazo de 30 dias a contar do início de atividade da entidade prestadora de serviços, os seguintes elementos:
  - Identificação completa da entidade prestadora do serviço;
  - O local ou locais da prestação de serviços;
  - Data de início da atividade;
  - Termo da atividade, quando tenha sido fixado;
  - Identificação do técnico responsável pelo serviço e, se for pessoa diferente, do médico do trabalho;
  - Número de trabalhadores potencialmente abrangidos;
  - Número de horas mensais de afetação de pessoal à empresa;
  - Atos excluídos do âmbito do contrato.

#### 5.8.8.4 AUTORIZAÇÃO DOS SERVIÇOS EXTERNOS

- Recursos humanos suficientes com as qualificações legalmente exigidas, ou seja, no mínimo dois técnicos superiores de SHT e um médico do trabalho;
- Instalações devidamente equipadas, com condições adequadas ao exercício da atividade;
- Equipamentos e utensílios de avaliação das condições de SHST nas empresas e equipamentos de proteção individual a utilizar pelo pessoal técnico do requerente;
- Qualidade técnica dos procedimentos;

- Recurso a subcontratação de serviços apenas em relação a tarefas de elevada complexidade e pouco frequentes;
- A autorização para atividades de risco elevado depende de a qualificação dos recursos humanos, as instalações e os equipamentos serem adequados às mesmas;
- O serviço externo pode requerer que a autorização seja ampliada ou reduzida relativamente às áreas de SHST, sectores de atividade e a atividades de risco elevado.

#### 5.8.8.5 REQUERIMENTO DE AUTORIZAÇÃO DE SERVIÇOS EXTERNOS

- O requerimento de autorização deve indicar a modalidade de serviço externo, as áreas e os sectores de atividade;
- Deve ser apresentado pelo respetivo titular ao ISHST;
- O requerimento deve indicar a modalidade de serviço externo, as áreas de segurança, higiene e saúde, de segurança e saúde ou de saúde, os sectores de atividade, bem como, sendo caso disso, as atividades de risco elevado para que se pretende autorização, e conter os seguintes elementos:
  - Identificação do requerente; nome, estado civil, profissão e residência ou, consoante os casos, nome e número de identificação de pessoa coletiva, ou ainda da designação da entidade da administração pública central, regional ou local ou de instituto público;
  - O objeto social, se o requerente for pessoa coletiva;
  - Localização da sede e dos seus estabelecimentos.

### 5.9 REGIME JURIDICO DA PROMOÇÃO DA SST LEI 102/2009

#### 5.9.1 OBJETO, ÂMBITO E CONCEITOS

Aqui pretendemos abordar as principais alterações introduzidas pela L n.º 102/2009, na legislação anteriormente mencionada, com também, deixar um especial enfoque nas obrigações e nos direitos dos empregadores, trabalhadores e dos seus representantes. Iremos voltar a falar sobre nos serviços de SST para dar uma relevância particular nos seus

requisitos e princípios orientadores de acordo com a Doutrina e Jurisprudência "dominante", que são fundamentais para a promoção das condições de trabalho.

A Lei da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (LPSST), à semelhança da Diretiva 89/391/CEE, assume um papel central na estruturação do direito da SST, sendo em torno dela que vão sendo regularmente produzidos determinados aspetos parciais da SST. É, pois, a LPSST que confere um carácter unitário a este conjunto normativo, não obstante a sua tendencialmente crescente ampliação.

Este diploma regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho, de acordo com o previsto no art.º 284.º do CT e, também a proteção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante em caso de atividades suscetíveis de apresentar risco específico de exposição a agentes, e à proteção de menor em caso de trabalhos que pela sua natureza ou pelas suas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, psíquico e moral.

No seu âmbito de aplicação a L n.º 102/2009, de 10 de setembro, transpositivo da Diretiva-Quadro, possui natureza horizontal (incidindo sobre todos os ramos de atividade, privado cooperativo e social), ao trabalhador por conta de outrem e respetivo empregador e trabalhador independente, por forma a que o regime de segurança e saúde do trabalho, abranja todas as situações laborais, independentemente da respetiva contextualização jurídica.

Figura 6: Âmbito de Aplicação da L n.º 102/2009



Fonte: Responsabilidade do Autor

Ao contrário do que sucedia até então, as matérias relativas à SST, foram retiradas, na sua grande maioria, do Código do Trabalho, estando atualmente, o seu regime concentrado na L n.º 102/2009.

Relativamente ao setor público aplica-se o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), regulado na L n.º 59/2008, de 11 de setembro, anexo I - regime, no capítulo IV segurança, higiene e saúde no trabalho (art.ºs 221 a 229.º) e, no anexo II - Regulamento, capítulo XIII, relativo à segurança, higiene e saúde no trabalho (art.ºs 132.º a 204.º).

No que concerne aos conceitos no art.º 4.º, aparecem as definições de "perigo" e "risco" e, define-se com maior abrangência e especificidade o conceito de "prevenção". Acrescenta também, no art.º 5.º a sensibilização da sociedade de forma a criar uma verdadeira cultura de prevenção, referendo expressamente que o trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde "asseguradas pelo empregador, ou, nas situações identificadas na lei, pela pessoa, individual ou coletiva que detenha a gestão das instalações em que a atividade é desenvolvida".

Desta obrigação resulta que o empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e saúde no trabalho em todos os aspetos do trabalho e é obrigado a zelar, de forma contínua e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e saúde para o trabalhador, tendo em conta os princípios gerais de prevenção (art.º 18.º n.º 2).

Segundo Roxo (2011:108) "a Comissão Europeia já reconheceu expressamente que a obrigação de prevenção não implica que a entidade patronal esteja obrigada a garantir um ambiente de trabalho sem qualquer risco...".

Roxo (2011:111) Apud Chaumette (2007) "Se, para a realização de determinado trabalho, se não podem cumprir rigorosamente as normas de segurança, fica excluída a culpa da entidade patronal"

De acordo com AESST no Guia de Participação dos Trabalhadores na Segurança e Saúde no Trabalho (2012:9) "Aos olhos da lei, os empregadores são os responsáveis pela gestão da segurança e saúde no trabalho. Devem, pois, garantir a proteção dos trabalhadores contra eventuais danos, controlando eficazmente os riscos de lesão ou doença que podem surgir nos locais de trabalho".

## 5.9.2 DIREITOS E OBRIGAÇÕES DOS TRABALHADORES

### 5.9.2.1 DIREITOS

Aos trabalhadores, assim como os seus representantes para a SST na empresa, estabelecimento ou serviço, estão atribuídos alguns direitos essenciais para o exercício das atividades previstas para a melhoria das condições de trabalho, que se enumeram:

Quadro 4: Direitos dos Trabalhadores

Direitos	Lei 102/2009 e CT
Direito à prestação do trabalho em condições de SST	Art.º 5.º n.º 1
Direito de interromper o trabalho em caso de perigo grave e iminente	Art.º 15 n.º 6
Direito de apresentar propostas	Art.º 18 n.º 7
Direito à informação	Art.º 19.º
Direito à formação	art.º 20.º, art.º 77.º n.º 2
Direito de participação	Art.º 21 .º e SS.
Direito de capacidade eleitoral ativa e passiva	art.º 26.º
Direito de apresentar reclamação de erros ou omissões no caderno eleitoral	Art.º 32.º
Direito a dispensa para votação	Art.º 36.º n.º 5
Direito à aplicação do P. do Tratamento mais favorável (nas atividades em que os trabalhadores possam estar expostos a agentes suscetíveis de implicar riscos para o património genético, a presente lei, na parte em que seja mais favorável para a segurança e a saúde dos trabalhadores, prevalece sobre a aplicabilidade das medidas de prevenção e proteção previstas em legislação específica).	Art.º 41.º n.º 2
Direito à proteção dos trabalhadores em caso das atividades que envolvam a exposição aos agentes químicos, físicos e biológicos ou outros fatores de natureza psicossocial que possam causar efeitos genéticos hereditários, efeitos prejudiciais não hereditários na progenitura ou atentar contra as funções e capacidades reprodutoras masculinas ou femininas, suscetíveis de implicar riscos para o património genético.	Art.º 48 e SS.
Direito à proteção de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes	Art.º 50 .º a 60.º
Direito à proteção de trabalhador menor	Art.º 61.º a 72.º
Direito à informação do trabalhador temporário	Art.º 186.º n.º 3 CT

Fonte: Responsabilidade do Autor

Quadro 5: Direitos Específicos dos Representantes dos Trabalhadores

Direitos	Lei 102/2009 e CT
Direito de renúncia	art.º 21.º n.º 6
Crédito de horas (5 horas por mês)	art.º 21.º n.º 7 e art.º 408.º CT
Direito à formação permanente para o exercício das respetivas funções, concedendo, se	art.º 22.º n.º 1

necessário, licença com retribuição, ou sem retribuição, se outra entidade atribuir subsídio específico.	art.º 22.º n.º 2
Direito a propor a constituição de Comissões de Segurança no Trabalho	art.º 23.º
Direito a instalações adequadas e a bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.	art.º 24 n.º1
Direito a distribuir informação relacionada à SST, bem como a, Afixação em local adequado que for destinado para esse efeito	art.º 24.º n.º 2
Direito de Reunião (pelo menos 1 vez por mês), onde é lavrada ata	art.º 25 n.º1
Direito de solicitar a intervenção da inspeção (ACT), ou de outra Autoridade competente	art.º 14.º n.º 5
Direito de apresentar observações ao organismo de fiscalização (ACT)	art.º 14.º n.º 4
Direito de apresentar parecer para autorização de serviço comum	Art.º 82.º n.º 3
Direito a ser informado e consultado pelos serviços de SST	Art.º 97.º
Direito de ser informado do início de atividade de trabalhador Temporário, nos 5 dias úteis subsequentes	art.º 186.º 8 do CT
Direito de ser informado sobre admissão de trabalhadores em comissão de serviço e cedência ocasional	art.º 19.º n.º 6
Direito a faltas justificadas (a ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição).	Art.º 409.º CT
Direito de proteção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento	Art.º 410.º
Direito de acesso às instalações e atividades de SST em caso de suspensão preventiva	Art.º 410.º do n.º 1 CT
Direito de optar pela reintegração ou indemnização (Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação coletiva, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º do CT, ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.	Art.º 410.º n.º 6 CT
Direito a proteção em caso de transferência, na medida em que não pode ser transferido sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento;	Art.º 411.º CT

Fonte: Responsabilidade do Autor

No anterior regime, estabelecido pela L n.º 35/2004, entretanto revogado, previa que o despedimento se presumia sem justa causa (e, logo, ilícito), quando tivesse por alvo os representantes dos trabalhadores.

De acordo com Moura (2010:24) "Tal estipulação não foi mantida pelo CT (L n.º 7/2009, nem pela L n. 102/2009), quanto aos representantes dos trabalhadores para a SST..." (...) "O art.º 410.º do CT prevê que no caso de representante dos trabalhadores para a SST ser despedido e ter sido interposta providência cautelar de suspensão do despedimento, esta só

não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa invocada".

Relativamente ao direito à consulta e informação, previstos nos art.ºs 18.º n.º 1 e 19.º n.º 1, bem como em inúmeros diplomas legais avulsos, estipula que os representantes dos trabalhadores, ou na sua falta os próprios trabalhadores sejam consultados e informados sobre aspetos essenciais no domínio da prevenção dos riscos profissionais.

Segundo Dionísio (2010:32) "As medidas de SST antes de serem adotadas ou, se forem de aplicação urgente, logo que seja possível (...) a consulta é importante, porque só o trabalhador que aplica a medida é que pode chamar à atenção para dificuldades funcionais ou operacionais que surjam na sequência da aplicação da medida".

Com vista à compilação e sistematização das disposições legais que expressamente expressam tais direitos/obrigações de informação e consulta, atente-se ao quadro atinente no (apêndice I) .

O empregador não é obrigado a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja suscetível de prejudicar ou afetar gravemente o funcionamento da empresa ou do estabelecimento (art.º 412.º n.º 3 do CT).

No artigo 11.º da Diretiva-Quadro salienta-se, também, a importância da participação dos trabalhadores em todas as questões relativas à segurança e à saúde no local de trabalho e, este conceito é igualmente reconhecido como um direito fundamental no artigo 27.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE).

Para Moura (2011:8) "O direito de participação dos trabalhadores e seus representantes para a SST encontra-se legalmente consagrado, quer na Lei 102/2009, quer na própria Diretiva-Quadro da SST (n.º 89/391/CEE), e na Convenção n.º 155 da OIT".

Segundo Dionísio (2010:7) "A prevenção da sinistralidade laboral só é possível com a participação dos seus principais interessados! As medidas só são corretas se forem adequadas ao contexto em que se aplicam! A sua adequação depende do envolvimento daqueles/as que melhor conhecem esse contexto: os trabalhadores e as trabalhadoras!".

### 5.9.2.2 OBRIGAÇÕES

As obrigações do trabalhador assentam, na sua essência, nas explanadas no art.º 17.º da L n.º 102/2009, e no CT, as quais passamos a descrever:

Quadro 6: Obrigações dos Trabalhadores

Obrigações	Lei 102/2009 e CT
Dever de obediência - Cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em IRCT, ou regulamentos internos.	Art.º 17.º n.º 1 Al. a)
Dever de zelo - Zelar pela sua segurança e pela sua saúde, bem como pela segurança e pela saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho, sobretudo quando exerça funções de chefia ou coordenação.	Art.º 17.º n.º 1 Al. b)
Dever de custódia - Utilizar corretamente e de acordo com as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas, equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos.	Art.º 17.º n.º 1 Al. c)
Dever de cooperação - cooperar ativamente na empresa, no estabelecimento ou no serviço para a melhoria do sistema de segurança e de saúde no trabalho, tomando conhecimento da informação prestada pelo empregador e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho.	Art.º 17.º n.º 1 Al. d)
Dever de alerta - Comunicar imediatamente ao superior hierárquico no local de trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção.	Art.º 17.º n.º 1 Al. e)
Dever de adoção de medidas e instruções estabelecidas - Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, e contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.	Art.º 18.º n.º 1 Al. f)
Dever de tomar conhecimento da informação e de participar na formação sobre SST	art.ºs 17.º d) e .º 20
Dever de comparecer nos exames médicos e realizar os testes que visem garantir a SST e sejam conduzidos sob responsabilidade do médico do trabalho	Art.º 17.º d)
Dever de comportamento - não adotar comportamentos que possam por em causa a saúde física e mental dos restantes trabalhadores ou de terceiros	Art.º 17.º b)
Dever de prestar informações - Prestar informações que permitam avaliar, no momento da admissão, a sua aptidão para o desempenho da função para a qual é contratado.	Art.º 17.º CT
Dever de reserva e confidencialidade - não podendo revelar informações com menção expressa de confidencialidade; Este dever mantém-se mesmo após a cessação do mandato. A sua violação dá lugar a responsabilidade criminal, disciplinar e civil.	Art.º 412.º n.º 1 e 2 CT
Dever de evitar o abuso de direito - evitar o exercício abusivo das suas funções, podendo ser responsabilizado de forma criminal, civil ou disciplinar.	Art.º 414.º CT

Fonte: Responsabilidade do Autor

Segundo Quintas (2011:86) "... o dever de informação está presente quer na fase preliminar do contrato, quer durante a sua execução (...) a viciação destes dados que estiverem presentes aquando do recrutamento e que subordinam a execução contratual ferem a validade do contrato, por vício na formação da vontade do empregador...".

"...todos têm direito à proteção da saúde e o dever de a defender e a promover. Aparentemente, mesmo contra a vontade do titular" (idem).

As obrigações do trabalhador no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho, não excluem as obrigações gerais do empregador, tal como se encontram definidas no art.º 15.º. Por outro lado, se o trabalhador violar culposamente os seus deveres, cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade civil e disciplinar (art.º 17.º n.º 5).

## 5.10 ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE SST

Da conjugação dos art.ºs 281.º do CT e do 15.º da L n.º 102/2009, respeitantes aos princípios gerais de prevenção e às obrigações do empregador em matéria de SST, resulta, fundamentalmente, que o trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde em todos os aspetos do seu trabalho e que devem ser asseguradas pelo empregador.

Para Moura (2010:31) "Neste sentido o empregador é obrigado a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador".

Consequentemente, deverá assegurar, por um lado, serviços de SST e, por outro, a vigilância adequada da saúde dos em função dos riscos em que estão expostos. Na organização dos serviços de SST a entidade empregadora pode adotar 4 modalidades: serviços internos, serviços externos, serviços comuns e, exercício de funções por trabalhador designado ou pelo empregador.

### 5.10.1 SERVIÇOS INTERNOS

O art.º 74.º da LPSST, obriga o empregador de organizar as atividades de SST num contexto de prevenção de riscos profissionais e acidentes de trabalho e de promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Os serviços internos são uma estrutura organizativa específica criada no seio da empresa integrada por meios humanos (fundamentalmente, técnicos de SHT, médicos do trabalho e enfermeiros) e, recursos técnicos necessários à realização das atividades de prevenção, abrangendo, exclusivamente os trabalhadores por cuja segurança e saúde o empregador é responsável.

A expressão "trabalhadores que prestam serviço na empresa" deve ser entendida no sentido de abranger, não só os que tenham contrato de trabalho (a termo ou sem termo), mas também os trabalhadores independentes, trabalhadores temporários, trabalhadores cedidos" Moura (2010:34).

De acordo com este entendimento, está o n.º 2 do art.º 189.º do CT "O trabalhador temporário não é incluído no número de trabalhadores do utilizador para determinação das obrigações em função do número de trabalhadores, exceto no que respeita à organização de serviços de segurança e saúde no trabalho e à classificação de acordo com o tipo de empresa".

De acordo com Quintas (2011:45 e ss.). "os serviços de prevenção têm vários princípios orientadores...)" que passamos a descrever:

Quadro 7: Princípios orientadores do enquadramento dos Serviços de SST

Princípios	Normas
P. da Adequabilidade	Art.º 15.º, art.º 97.º e 98.º da LPSST
P. da Qualidade	Art.º 81.º n.º 1, 2, 100.º e 107.º da LPSST e L 42/2012
P. da Suficiência	Art.º 75.º, 77.º, 78.º e 79.º
P. da Economia	Art.º 82.º n.º 1
P. da Comunicação	Art.º 74.º n.º 7, 111.º e 112.º
P. da Publicitação	Art.º 114.º
P. do Registo, Arquivo e Conservação	art.ºs 46.º e 98.º n.º 5

Fonte: Adaptado de Quintas (2011:45 e ss.)

Quadro 8: Requisitos dos Serviços Internos

Serviços internos art.º 78.º	Dispensa de Serviços Internos art.º 80.º
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estabelecimento que tenha pelo menos 400 trabalhadores;</li> <li>- O conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km daquele que ocupa maior número de trabalhadores e que, com este, tenham pelo menos 400 trabalhadores;</li> <li>- Estabelecimentos ou conjunto de estabelecimentos que</li> </ul>	<p>A pedido do empregador, desde que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Não exerça atividades de risco elevado;</li> <li>- Não apresentar taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho, em cinco anos seguidos, superiores à média do respetivo setor;</li> </ul>

desenvolvam atividades de risco elevado. - O estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos que desenvolvam atividades de risco elevado, a que estejam expostos pelo menos 30 trabalhadores.	- Não haver condenação, nos dois últimos anos pela prática de contraordenação muito grave em SST no mesmo estabelecimento nos últimos 2 anos. - Que são respeitados os valores limite de exposição a substâncias ou fatores de risco; - Não existem registos de doenças profissionais contraídas ao serviço da empresa.
--	---

Fonte: Responsabilidade do Autor

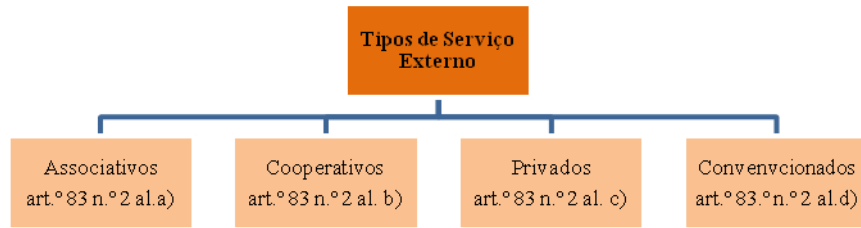
Embora o empregador tenha liberdade de escolher qualquer uma das modalidades, existem casos em que há a obrigatoriedade de optar por uma modalidade legalmente prevista. Com efeito "... o carácter subsidiário do recurso a competências externas a uma empresa para assegurar as atividades de proteção e de prevenção dos riscos profissionais dentro desta ..." Acórdão do TJCE, Proc. C-441/01 (2003:I-05463), revela que os serviços de SST devem ser por princípio, internos.

Para Roxo (2011:129) "... a Diretiva estabelece claramente uma ordem de prioridade em matéria de organização das referidas atividades na empresa. Só quando as competências são insuficientes na empresa é que a entidade patronal deve recorrer a competências externas".

#### 5.10.2 SERVIÇOS EXTERNOS

Consideram-se serviços externos os contratados pelo empregador outras entidades no termos do art.º 83.º, n.º 1. O exercício deste tipo de serviço envolve um procedimento administrativo de acreditação, só podendo, exercer as atividade de segurança ou saúde no trabalho as entidades devidamente autorizadas, sob pena de prática, por parte destas de ilícito contraordenacional muito grave (art.º 84.º n.º 6). A prestação do serviço externo deve decorrer da celebração do contrato de prestação de serviço externo, sujeito a redução a escrito (art.º 83.º n.ºs 1 e 4).

Figura 7: Modalidade de Serviços Externos



Fonte: Responsabilidade do Autor

Os art.ºs 84.º a 96.º, regulam a matéria respeitante à autorização para a prática deste serviço. Trata-se dum processo de acreditação perante a ACT, no caso de exercício de atividade no domínio da segurança (art.º 84.º n.º 3 al.a)), ou perante a Direção-Geral de Saúde (DGS), no caso de exercício de atividade no domínio da saúde (art.º 84.º n.º 3 al.b)).

Segundo Quintas (2011:58) "novidade na presente lei constituí a instituição do regime de solidariedade pelo pagamento da coima (art.º 84.º n.º 7)".

"De realçar que a contratação de serviços externos não isenta o empregador das responsabilidades que lhe sejam atribuídas pela legislação atinente à SST", Moura (2010:38).

### 5.10.3 SERVIÇOS COMUNS

O art.º 74.º, prevê igualmente o serviço comum o qual é criado por "acordo de várias empresas ou estabelecimentos pertencentes a sociedades que não se encontrem em relação de grupo nem sejam abrangidas pelo disposto no n.º 3 do art.º 78.º, contemplando exclusivamente os trabalhadores por cuja segurança e saúde são responsáveis" (art.º 82.º n.º 1).

"Na lei anterior, questionava-se se essas empresas ou estabelecimentos pertenciam ao mesmo empregador. Parecia-nos que não teria de haver essa exclusividade, a própria definição interempresa induzia a que se tratavam de empresas distintas e detidas por várias entidades" (idem).

A lei atual clarificou que as empresas não se podem encontrar em relação de grupo. Os serviços comuns deverão, assim, abranger somente os trabalhadores que prestem atividade nas empresas incluídas no acordo, não sendo permitida a prestação de serviços a outras empresas que não façam parte do acordo.

O requerimento de autorização deve ser acompanhado, além do referido acordo, de parecer fundamentado de parecer dos representantes dos trabalhadores para a SST, ou na sua falta, dos próprios trabalhadores.

A opção por esta modalidade dependerá da verificação de dois pressupostos: estamos perante mais do que uma empresa ou estabelecimento e não existir obrigatoriedade de adotar a modalidade de serviços internos.

#### 5.10.4 EXERCÍCIO DE FUNÇÕES POR TRAB. DESIGNADO/EMPREGADOR

Por último, a lei prevê ainda, no caso de microempresas cuja atividade não seja de risco elevado, a possibilidade de as atividades de segurança no trabalho poderem ser levadas a cabo, diretamente pelo próprio empregador ou por trabalhador designado.

Para tanto deverá o empregador requerer a competente autorização que tem a validade de 5 anos e, por outro lado exige-se ainda que:

- O empregador tenha formação adequada e permaneça habitualmente nos estabelecimentos;
- O trabalhador designado tenha formação adequada e disponha do tempo e dos meios necessários para o exercício das atividade de segurança no trabalho.

A autorização concedida para a adoção desta modalidade pode ser revogada, obrigando à adoção de outra modalidade, no prazo de 90 dias, se ocorrerem as circunstâncias previstas no n.º 6 do art.º 81.º.

A promoção da vigilância da saúde dos trabalhadores das empresas que optem por esta modalidade, pode ser assegurada pelas unidades do serviço nacional de saúde, cabendo ao empregador suportar os respetivos encargos nos termos do art.º 76.º

### 5.11 SERVIÇO DE SEGURANÇA DO TRABALHO

#### 5.11.1 ATIVIDADES TÉCNICAS E GARANTIA MÍNIMA DE FUNCIONAMENTO.

As atividades técnicas de segurança no trabalho são exercidas por: técnicos superiores de segurança no trabalho e, técnicos de segurança, com formação adequada certificada pela

ACT, de nível VI e IV, respetivamente, que confere um Certificado de Aptidão Profissional (CAP).

O DL n.º 110/2000 de 30 de junho, com as alterações introduzidas pela L 14/2001, de 4 de junho, sendo revogado pela L 42/2012, de 28 de agosto. Com efeito, é de referir também, a extinção da renovação dos certificados de aptidão profissionais dos técnicos e técnicos superiores de segurança no trabalho que passam a ser designados de títulos profissionais. Desta forma, os referidos títulos profissionais passam a não ter qualquer período de validade devendo no entanto ser garantida a atualização científica e técnica em cada período de 5 anos.

No que concerne à garantia mínima de funcionamento do serviço de SST e de acordo com o n.º 2 do art.º 101.º, mantêm-se o número de técnicos de acordo com quadro n.º 5 segundo a dimensão da empresa, natureza e risco das atividades envolvidas e o número de trabalhadores expostos.

Para Moura (2010:53) "... este número de técnicos é aferido por empresa e não por estabelecimento".

Não obstante o cumprimento destes requisitos mínimos, a ACT pode, nos termos do n.º 3 do art.º 101.º, determinar uma duração maior da atividade dos serviços de segurança em estabelecimento em que, independentemente do n.º de trabalhadores, a natureza ou a gravidade dos riscos profissionais, bem como os indicadores de sinistralidade, justifiquem uma ação mais eficaz.

#### 5.12 ATIVIDADES DE VIGILÂNCIA DA SAÚDE

A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho, devendo ser coadjuvado por um enfermeiro com experiência adequada no caso de se tratar de empresa com mais de 250 trabalhadores.

É dever do empregador assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho devendo promover a realização de exames de saúde, visando dois objetivos essenciais: por um lado, o de verificação da atividade física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade para

a qual foi contratado, por outro lado, em momento posterior, aferir da repercussão da atividade realizada, bem como das condições em que é prestada, na saúde do trabalhador.

Para Moura (2010:59) "O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode reduzir ou aumentar a referida periodicidade dos exames".

Convém salientar, que a possibilidade de realização do exame de admissão, nos 15 dias posteriores à mesma, encontra-se vedada em determinados casos. Assim, o exame de admissão deverá ser realizado, obrigatoriamente, antes da admissão, nos casos em que haja exposição aos seguintes fatores de risco: agentes biológicos, agentes cancerígenos, agentes suscetíveis de causar risco para o património genético, à sílica, radiações ionizantes, e trabalho em caixões de ar comprimido.

No apêndice (III) apresenta-se um quadro indicativo das disposições legais específicas em matéria de realização de exames de saúde.

### 5.13 ALTERAÇÕES À L N.º 102/2009

A L n.º 42/2012 de 28 de agosto, procedeu à primeira alteração da LPSST, e revogou o n.º 3 do artigo 100.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, removendo a contraordenação grave, imputável ao empregador, na contratação de técnico que não reúna os requisitos mencionados na Lei. Esta alteração não promove a contratação de técnicos certificados não moraliza o sistema da prevenção de riscos profissionais, e não promove a empregabilidade dos profissionais que se encontram desempregados desresponsabilizando incompreensivelmente as entidades empregadoras.

Com a publicação da Lei n.º 3/2014, procedeu-se à segunda alteração ao regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho aprovado pela L n.º 102/2009. De acordo com uma análise estrita dos aspetos mais importantes, analisam-se as principais alterações com impacto na melhoria das condições de trabalho.

Como alterações essenciais, evidenciam-se:

- Artigo 3.º n.º 2 e 76.º e) - esclarecimento do âmbito de aplicação da lei no que concerne aos trabalhadores que têm atividade de pesca em embarcações com comprimento inferior a 15 m, eliminação do conceito de frota pesqueira.

- Artigo 4.º a) - alarga-se o conceito de trabalhador, que passa a incluir os não titulares de uma relação jurídica de emprego, desde que estejam na dependência económica do empregador em razão dos meios de trabalho e do resultado da sua atividade;

- Artigo 15.º n.º 2 - colocou-se finalmente, a legislação nacional de acordo com o plasmado na Dir. n.º 89/391/CEE, que determinava em primeiro lugar evitar os riscos como primeiro princípio geral de prevenção na precaução de riscos profissionais, e que nunca foi transposto para a legislação nacional. Porque, evitar os riscos é procurar utilizar soluções, a qualquer nível da actividade da empresa, que sejam isentas de risco. É uma atitude preliminar que deve ter expressão concreta nas mais diversas decisões da empresa. Enquanto, que identificar os riscos integra a dinâmica da avaliação dos riscos, o que constitui o segundo (e não o primeiro) princípio geral de prevenção. Atualizou-se também o segundo PGP de acordo com a Diretiva-Quadro "planificar a prevenção como um sistema coerente...", que estava totalmente omissa na Lei nacional.

- Artigo 18.º n.º 1 - a consulta aos trabalhadores que era feita pelo menos duas vezes por ano por escrito, passa a ser pelo menos uma vez por ano. Esta consulta visa obter o parecer dos representantes dos trabalhadores, ou na sua ausência, de todos os trabalhadores, em matérias essenciais para a promoção da segurança e saúde no trabalho. As consultas respetivas respostas e propostas dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos trabalhadores, passam a ter de constar de registo em livro próprio organizado pela empresa, nomeadamente em suporte informático. Parece-nos que a diminuição do direito à consulta aos trabalhadores enfraquece a sua participação, espírito de intervenção, continuando um processo burocrático e meramente formal como acontece na maioria das organizações.

- Artigo 68.º n.º 2 - no trabalho condicionado a menor com idade igual ou superior a 16 anos, é introduzida a obrigação, por parte do empregador, de dar conhecimento à ACT, através de comunicação em modelo aprovado e preferencialmente por via eletrónica, da avaliação da natureza, do grau e da duração da exposição do menor a trabalhos

condicionados, e das medidas tomadas, necessárias para evitar esse risco, constituindo contraordenação leve a sua infração. Esta alteração, revela-se muito positiva para a proteção do trabalho dos menores.

- Artigo 73.º-B n.º 7 a) e b) - a responsabilidade contraordenacional pelo não desenvolvimento das atividades principais de segurança e saúde no trabalho, passa a recair também sobre o serviço externo e comum, criando uma maior responsabilização na prestação do serviço fornecido pelas entidades de serviço externo.

- Artigo 74.º n.º 2 - na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve-se adotar a modalidade de serviços internos, salvo nos casos em que se obtiver autorização de dispensa deste serviço, admitindo-se o recurso a serviço comum, externo e ainda a técnicos qualificados, nos termos da lei, mas apenas nos casos em que na empresa ou no estabelecimento não houver meios suficientes para o desenvolvimento das atividades dos serviços de Segurança e Saúde ou estando em causa o regime definido no art.º 81.º. O modelo 1360 é revogado, pelo que a comunicação à ACT da modalidade de organização do serviço de segurança adotada, bem como da sua alteração, deixa de ser obrigatória.

- Artigo 77.º n.º 2 - a formação de representante do empregador e do trabalhador designado, deixa de ser validada pela ACT, muito embora deva obedecer aos requisitos previstos no Manual de Certificação previsto na L n.º 42/2012 de 28 de agosto, ser previamente comunicada à ACT e ministrada por entidade formadora certificada. Esta alteração possibilita que as entidades certificadas pela DGERT possam utilizar as Unidades de Formação de Curta Duração existentes no Catálogo Nacional de Qualificações e as utilizem na formação do Representante do Empregador dotando este sistema de maior flexibilidade e capacidade de resposta para a formação nas Micro e Pequenas Empresas.

- Artigo 80.º n.º 4 c) - os requisitos para a revogação de autorização de dispensa de serviço interno passaram a incluir as doenças profissionais contraídas ao serviço da empresa, ou para as quais tenham contribuído direta e decisivamente as condições de trabalho da empresa. Esta alteração parece-nos muito positiva, porque aumenta os requisitos para a revogação da dispensa do serviço interno, porque era uma "porta de acesso" para a contratação de serviço externo, que na sua generalidade prestam um serviço de menor qualidade.

- Artigo 81.º n.º 6 a) - a ocorrência de um acidente de trabalho mortal por violação de regras de segurança e saúde no trabalho, imputável ao empregador, constitui uma das condições de revogação de autorização para exercício das actividades pelo empregador ou por trabalhador designado em substituição das taxas de incidência e gravidade de acidentes de trabalho, em 5 anos, superiores à média do respetivo setor;

- Artigo 84.º n.º 8 - os serviços externos, contratados a empresa estabelecida noutro Estado membro do Espaço Económico Europeu (EEE), não carecem de autorização, ficando no entanto sujeitos às condições de exercício que lhe sejam aplicáveis nos termos da lei, podendo ainda ser avaliados através de auditoria, por iniciativa dos organismos competentes. Se as empresas do EEE conseguirem aumentar a qualidade do serviço que é prestado, poderá ser muito positivo, se for para aumentar a concorrência desleal que é praticada habitual no nosso país, será negativo para a melhoria das condições de trabalho.

- Artigo 85.º n.º 1 a) - na autorização de serviço externo passou a estar previsto, enquanto requisito, "a disponibilidade permanente" do quadro mínimo (dois técnicos de segurança no trabalho), o poderá aumentar a qualidade de serviço prestada.

- Artigo 108.º n.º 6 a) e b) - a realização dos exames de admissão (art. 108.º) pode ser dispensada se: existir uma transferência da titularidade da relação laboral, desde que o trabalhador mantenha o mesmo posto de trabalho e não haja alterações substanciais que possam acrescer risco ao trabalhador; o trabalhador for contratado por um período inferior a 45 dias para um trabalho idêntico, exposto aos mesmos riscos e que não tenha sido conhecida qualquer inaptidão desde o último exame médico. Esta alteração só faz sentido para beneficiar as empresas de trabalho temporário e o trabalhador nem tem direito a exame de admissão. E, quem determina que as funções são as mesmas? Quem determina que os riscos são idênticos?

- Artigo 111º - a comunicação de acidente de trabalho mortal ou grave, deixou de contemplar a “situação particularmente grave” passando a contemplar a “lesão física grave”, faltando regulamentar o que consiste lesão física grave.

Na sua generalidade as alterações introduzidas pela Lei n.º 3/2014, visaram simplificar, aditar ou eliminar procedimentos administrativos, explanar ou alargar conceitos que se encontravam imprecisos e incompletos sem se proceder a grandes alterações no domínio

das políticas públicas. Apesar destas alterações, a Lei nacional refere que o empregador deve “integrar a avaliação dos riscos profissionais no conjunto das actividades da empresa”, continuando a omitir uma estatuição expressa da obrigatoriedade da avaliação de riscos como se preceitua na Directiva, como elemento essencial para a promoção da SST e da melhoria das condições de trabalho.

Globalmente, podemos dizer que o ano de 1991 marca decisivamente no nosso país o arranque das políticas públicas na área da segurança e saúde do trabalho: celebração entre o Governo e os Parceiros Sociais do primeiro Acordo Social na área da SST; primeira versão da transposição da Directiva-Quadro da SST. Este diploma legal regulava globalmente a segurança e saúde do trabalho, ao nível das políticas públicas (acção a desenvolver pelo Estado), assumindo aqui os princípios da OIT, ao nível das políticas de empresa (acção a desenvolver pelas organizações produtivas), transpondo neste âmbito os princípios da legislação comunitária.

Esta legislação definia o enquadramento da SST a nível global, todos os tipos de organizações, todos os sectores de actividade (públicos e privados) e todos os tipos de trabalhadores. A partir deste tronco comum, desenvolveu-se legislação especial nas vertentes seguintes: determinados riscos específicos e actividades produtivas; interacção dos actores sociais nas organizações produtivas (informação, consulta, participação); actividades de SST nas organizações.

A publicação do DL n.º 26/94, de 1 de fevereiro, foi outra das consequências directas do Acordo celebrado em 30 de julho de 1991. O reconhecimento de que seria prioritário estabelecer um conjunto de normas reportadas à organização e avaliação dos serviços de prevenção das empresas levou a que, através daquele diploma, se tivessem definido os parâmetros que instituíram o regime de organização e funcionamento das actividades de segurança e saúde no trabalho.

O Código do Trabalho de 2003, e sua legislação complementar instala a confusão no enquadramento da SST e assume o enquadramento da SST ao nível das políticas de empresa e instala a dúvida sobre a vigência do DL n.º 441/91. Não identifica que legislação revoga e que direito comunitário transpõe no domínio do enquadramento da SST, instalando a dúvida sobre que legislação se aplica à Administração Pública. Face a este

emaranhado jurídico, tinha de considerar-se que o DL n.º 441/91 se mantinha em vigor, mas só quanto às políticas públicas.

Para Cabral, Fernando, "O Código de 2003 incorreu em vários equívocos, o âmbito da SST reporta-se a todas as situações de trabalho, não se confinando à mera relação de emprego, pelo que extravasa o campo daquele Código, o direito à SST respeita a todos os trabalhadores, independentemente da sua condição de emprego privado ou público".

O novo Código do Trabalho (L n.º 7/2009), a confusão do enquadramento legal da SST agravou-se. A Lei 102/2009, de 10 de Setembro regulamenta aquele Código do Trabalho na vertente da SST, mas, na verdade, vai para além disso, pois assume-se como uma lei geral de enquadramento da segurança e saúde do trabalho, não só ao nível das políticas das organizações, mas, também, ao nível das políticas públicas.

Não foi ainda desta vez que se percebeu que a SST deve ser regulada em diploma próprio desenquadrado da regulamentação do Código do Trabalho, porque é matéria que extravasa o âmbito daquele Código, nomeadamente, as políticas públicas de SST, a aplicação à Administração Pública, a conexão da SST com a segurança de produtos, a intersecção da SST com a subcontratação e diversos outros aspectos da dinâmica da gestão da empresa.

Ao mesmo tempo que se elaborava o novo Código do Trabalho, foi publicada a Lei 59/2008, de 11 de Setembro (regime do contrato de trabalho em funções públicas) que regulamenta todo o enquadramento da SST para a Administração Pública, sendo aplicável a todos os Funcionários (regime de contrato e modalidade de nomeação).

Todos os funcionários públicos deixaram, então, de estar abrangidos pelo regime geral da SST. Porquê? Que coerência tem esta solução face à aproximação de regimes contratuais entre sectores privado e público? Que alinhamento tem esta solução com o direito internacional e comunitário e a própria Constituição?

Apesar destas incongruências legislativas, podemos constatar que se tem verificado uma evolução positiva na legislação nacional, nomeadamente, desde a Lei-Quadro de 1991, onde os empregadores, trabalhadores, serviços de SST e de fiscalização e controlo desempenham um papel determinante tendo como objectivo nuclear, a promoção da segurança e saúde nos locais de trabalho.

O incremento das competências dos intervenientes é outro dos vectores que os referenciais legislativos apontam. Com efeito, para além da obrigatoriedade da organização dos respectivos serviços, o empregador tem o dever de proporcionar aos trabalhadores formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho.

Para materializar este eixo, a legislação nacional desenvolveu vários objectivos: a melhoria da qualidade da prestação dos serviços de segurança e saúde no trabalho; o incremento das competências dos respectivos intervenientes; entendendo que o sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho em meio empresarial constitui a essência da abordagem da prevenção de riscos profissionais como elemento fulcral para a melhoria das condições de trabalho e para a redução dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

No Apêndice IV encontra-se um índice legislativo dos principais diplomas relativos à SST.

## CAPÍTULO VI - APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

### 6 ANÁLISE DA APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO NA DIMINUIÇÃO DA SINISTRALIDADE LABORAL

Neste capítulo pretende-se demonstrar que a legislação nacional teve um impacto na melhoria das condições laborais, através da sua aplicação e cumprimento efetivo se tem verificado um importante progresso na diminuição do número total de acidentes de trabalho, e no índice de incidência nos últimos 25 anos.

Para se elaborar o presente estudo, utilizou-se o índice de incidência que representa o número de acidentes com baixa por cada mil trabalhadores. É um índice utilizado para comparações internacionais (OIT).

$$I_i = \frac{\text{N.º de acidentes com baixa} \times 10^3}{\text{N.º de trabalhadores}}$$

Este índice permite avaliar o desempenho das organizações no que respeita ao número de acidentes ocorridos, independentemente da sua gravidade. É utilizado para comparações sectoriais e internacionais. O seu significado é equivalente ao do índice de frequência, sendo menos rigoroso mas mais simples de calcular.

#### 6.1 A EVOLUÇÃO DA SINISTRALIDADE EM PORTUGAL

Ao estudar-se o impacto das leis fundamentais que estruturam os pilares basilares para da SST, analisam-se também, outras leis específicas que se aplicaram a alguns sectores de atividade que pela sua natureza tenham uma elevada sinistralidade, ou, nível elevado de perigosidade, o número de acidentes, os índices de sinistralidade, num período anterior a esse diploma, comparando os mesmos fatores depois da sua entrada em vigor, por períodos de 5 anos, se existirem dados disponíveis.

Para o efeito, será analisada toda a documentação do Gabinete de Estudos e Planeamento (GEE) do MSSS, da Base de Dados Portugal Contemporâneo (PORDATA), Autoridade das Condições do Trabalho (ACT), de 1985 a 2010, investigando-se os relatórios e análises estatísticas publicados anualmente que serão objeto de investigação verificando-se, se com a entrada em vigor de diplomas estruturais ou setoriais, se apura de facto, uma diminuição

no total de acidentes de trabalho e no índice de incidência. Seguidamente, apresentamos os gráficos 1/2, onde se pode visualizar a evolução do total de acidentes de trabalho, de acidentes mortais entre 1985/2011.

Gráfico 1: Evolução dos Acidentes de Trabalho

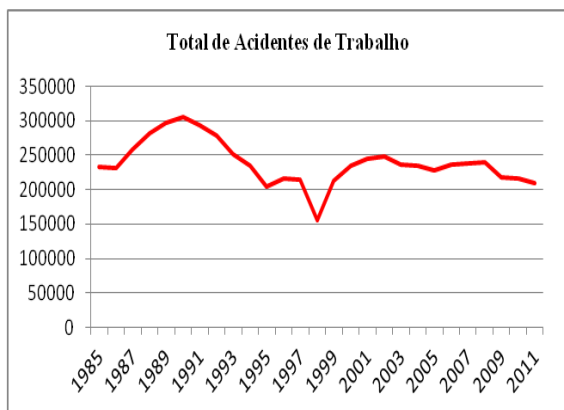
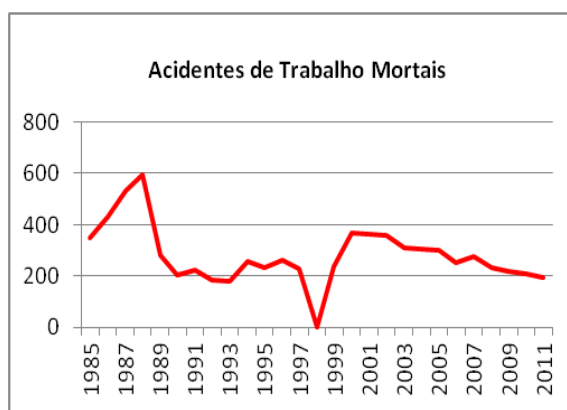


Gráfico 2: Evolução dos Acidentes de trabalho mortais



Fonte: GEE/MSSS e PORDATA

## 6.2 A SINISTRALIDADE LABORAL DE 1985 A 2000

De acordo com os dados publicados no anuários de estatística publicados pelo Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, que só apresentam registos a partir de 1985, que também coincidem com os dados publicados na Pordata, podemos verificar os dados seguintes:

Gráfico 3: Acidentes de Trabalho de 1985-1990

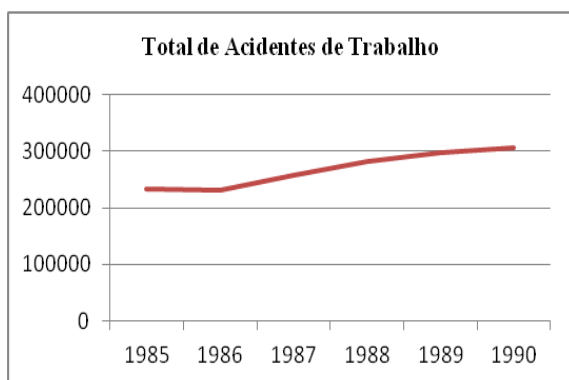
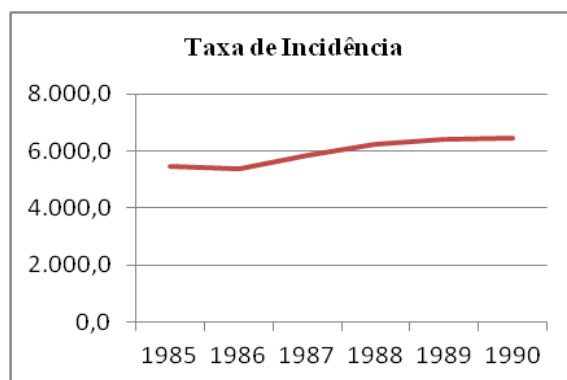


Gráfico 4: Taxa de Incidência de 1985-1990



Fonte: Anuários de Estatísticas Sociais do GEE/MSSS (1985-1990) e estatísticas da PORDATA

Nos gráficos n.º 3/4, podemos verificar a tendência ascendente dos acidentes de trabalho que em seis anos subiram de 1985 (233.217) para (305.512) em 1990, constatando-se que nestes anos verificou-se uma subida substancial no número total de acidentes de trabalho

(+ 72.295). A mesma tendência ascendente, verificou-se na taxa de incidência que passou de 5.462,4, para 6.476,1 em 1990.

### 6.2.1 A IMPORTÂNCIA DA LEI-QUADRO NA REDUÇÃO DA SINISTRALIDADE

Com o aparecimento da Lei-Quadro (DL 441/91), constatou-se uma nova matriz de direitos e obrigações, impondo novos comportamentos aos atores da SST, e que se traduziu numa nova realidade resultando numa redução muito significativa do número de acidentes de trabalho.

Gráfico 5: Acidentes de Trabalho de 1991-1995

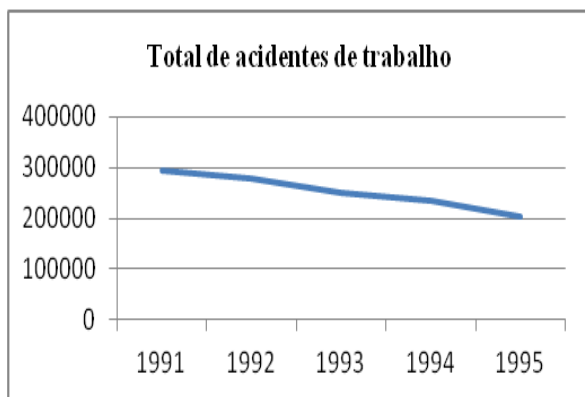
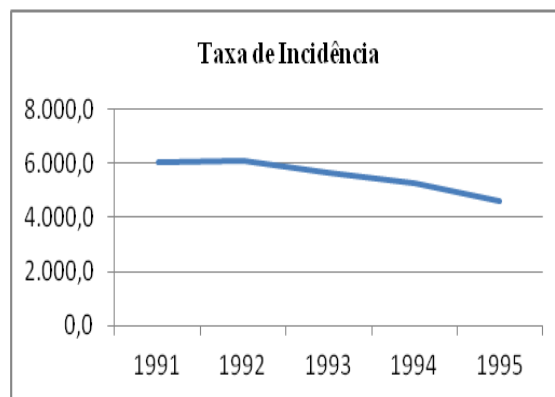


Gráfico 6: Taxa de Incidência de 1991-1995



Fonte: Anuários de Estatísticas Sociais do GEE/MSSS (1991-1995)

De acordo com os gráficos (5/6), podemos concluir que com a Lei-Quadro e com o DL 26/94, de 01 de fevereiro (estabeleceu o regime de organização e funcionamento das atividades de SHST), acentuou-se uma descida significativa no número de acidentes de trabalho (de 305.512, reduziu-se para 204.273 em 1995), como também, na taxa de incidência (de 6.050,3, diminui para 4,625,9).

No período de 1985 a 1995 os setores de atividade que tiveram o número mais elevado de acidentes de trabalho (indústrias transformadoras e a construção civil), demonstram que estas duas áreas representam mais de 50% do total de todos os acidentes registados anualmente, como demonstrado nos gráficos 7/8.

Gráfico 7: Total de Acidentes de Trabalho de 1985-1995

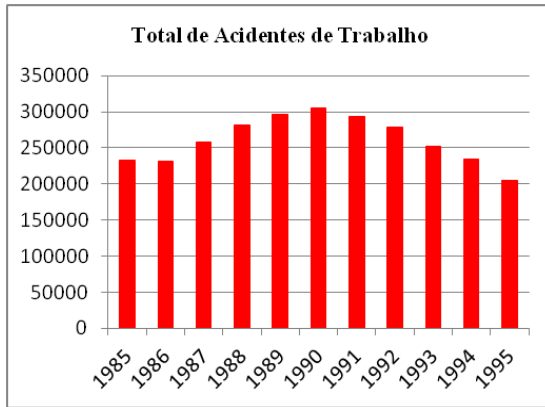
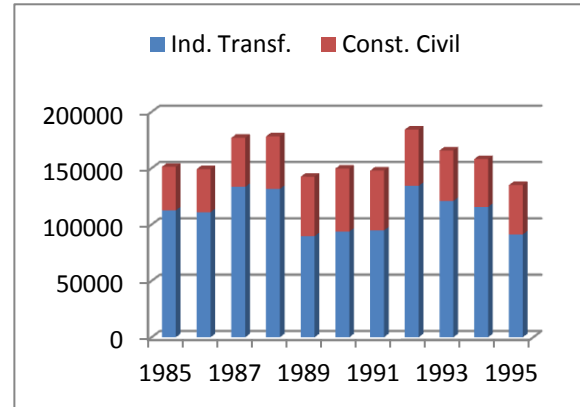


Gráfico 8: Ac. Trab. na Ind. Transf. e na C. Civil 1985-1995



Fonte: Anuários de Estatísticas Sociais do GEE/MSSS (1985-1995)

Se analisarmos os acidentes de trabalho destes dois sectores de atividade, constatamos que na indústria transformadora em 1985 registaram-se (112.631) acidentes, manifestando um acréscimo significativo em 1988 (131.661), revelando uma acentuada diminuição em 1989 (89.752). No primeiro quinquénio da década de 90, verifica-se uma caracterizada diminuição do número de acidentes terminando em 1995 (91.240), com exceção do ano de 1992 (134.358) onde se registou um elevado aumento.

Nos gráficos 9/10, relativos à indústria transformadora, podemos constatar que entre 1985/1990 existiu uma descida de (112.631 para 93.840 acidentes), mas, em 1988 registaram-se (179.737). No biénio de 91/91, os acidentes só aumentaram em 1991 (180.262), mas, a partir de 1992 registou-se uma descida até 1995 (124.672).

Se analisarmos a taxa de incidência entre 1985/1990, com 1991/1995, verificamos que após 1992, existe uma diminuição significativa, de 14,9 %, para 13 % (gráficos 11/12).

Gráfico 9: Acid. Trab. Indust. Transf. de 1985-1990

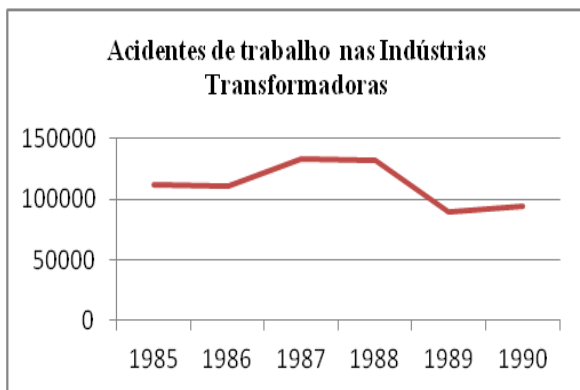
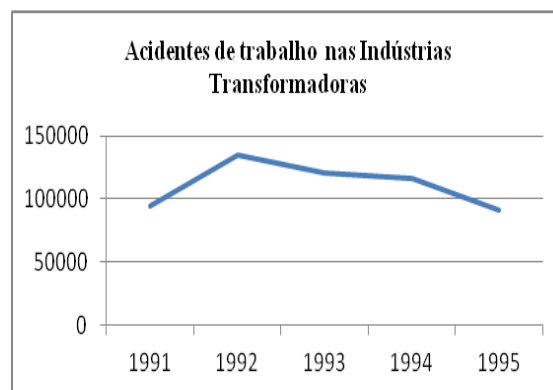


Gráfico 10: Acid. Trab. Indust. Transf. de 1991-1995



Fonte: Anuários de Estatísticas Sociais do GEE (1985-1995)

Gráfico 11: Tx. Inc. Indust. Transf. de 1985-1990

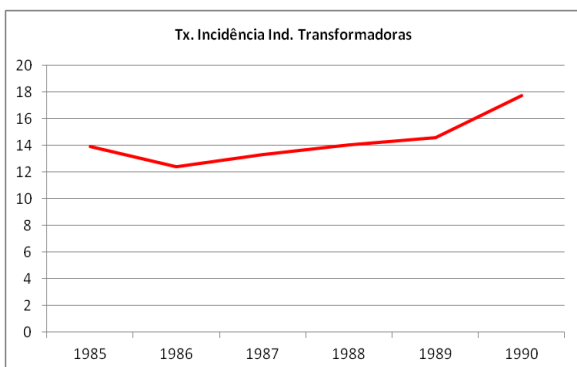
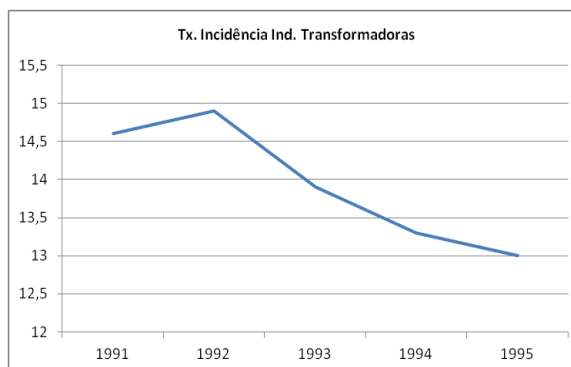


Gráfico 12: Tx. Inc. Indust. Transf. de 1991-1995



Fonte: Anuários de Estatísticas Sociais do GEE (1985-1995)

No que concerne ao setor da construção civil, pode observar-se um acentuado aumento no número de acidentes de trabalho, em 1985 (38.643) e em 1990 (55.898). Já no período de 1991 (53.066) a 1995 (43.787), existiu uma descida acentuada até 1994, com o ligeiro acréscimo no ano seguinte (gráficos 13/14).

Gráfico 13: Acid. Trab. Const. Civil de 1985-1990

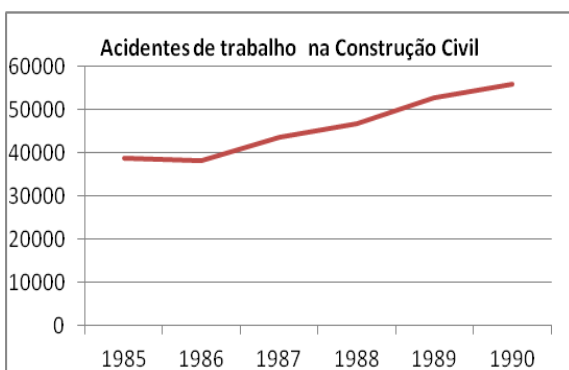
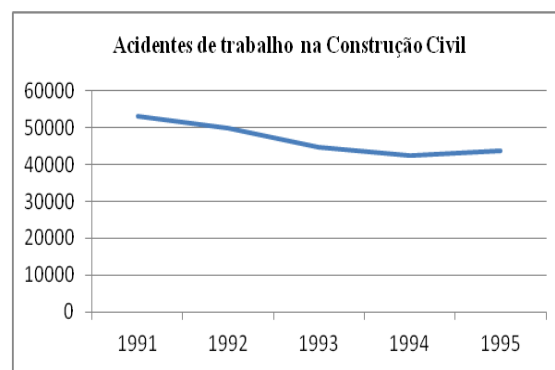


Gráfico 14: Acid. Trab. Const. Civil de 1991-1995



Fonte: Anuários de Estatísticas Sociais do GEE (1985-1995)

No segundo quinquénio da década de 90, o Departamento de Estatística do Ministério para a Qualificação e Emprego, só realizou um estudo de 1998 (dados parciais), e publicou os relatórios de 1999 e 2000. O estudo de 1998 "Estudo sobre a sinistralidade em Portugal - Acidentes de trabalho e de trajeto" foi realizado com base na informação estatística efetuada num inquérito por amostragem aos estabelecimentos (tendo como universo a resposta aos Quadros de Pessoal - 1997), e não do tratamento das comunicações de acidentes de trabalho, como nos restantes anos.

Apesar desta impossibilidade, apresenta-se os dados recolhidos no setor da pesca, onde houve uma diminuição no número de acidentes de trabalho a partir da entrada em vigor do DL n.º 116/97, de 12 de maio, que estabeleceu (os princípios gerais relativos às prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho a bordo dos navios de pesca) e, posteriormente Port. n.º 356/98, de 24 de maio, estabelece as normas técnicas de execução do DL de 1997.

Nos gráficos seguintes verifica-se que a sinistralidade começou a diminuir de 1992 até 1995, voltando a aumentar em 1996 (2507 acidentes), embora a taxa de incidência só diminua em 1994, porque em 1995 não existem dados disponíveis, mas, com a entrada em vigor dos dois diplomas em 1997/98, comprova-se uma redução muito significativa até 2001, quer no número de acidentes (1221), quer na taxa de incidência (5.927,2).

Gráfico 15: Acid. Trab. na Pesca. de 1991-1995

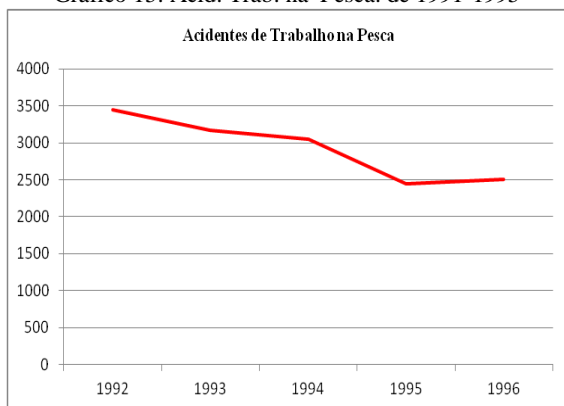
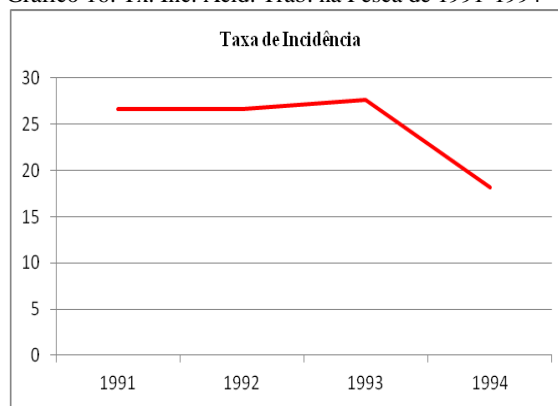


Gráfico 16: Tx. Inc. Acid. Trab. na Pesca de 1991-1994



Fonte: Anuários de Estatísticas Sociais do GEE (1992-1996) e Relatório Anual de Atividades da ACT 2001

Gráfico 17: Acid. Trab. na Pesca. de 1997-2001

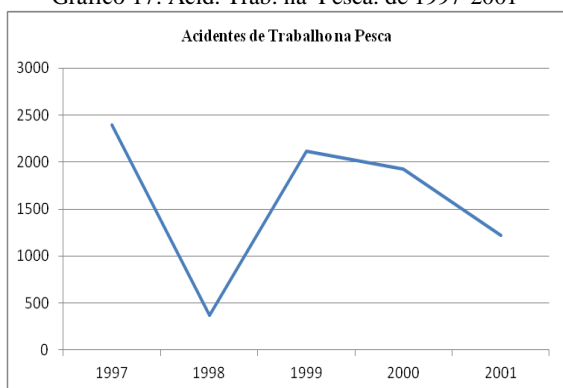
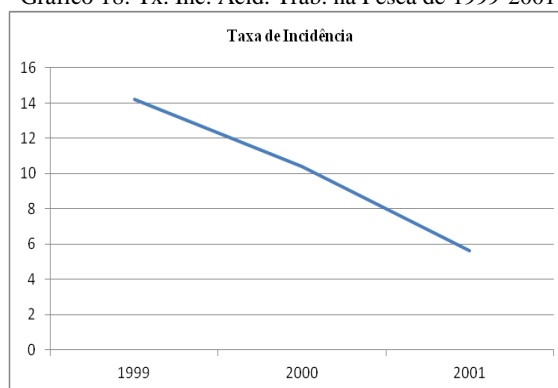


Gráfico 18: Tx. Inc. Acid. Trab. na Pesca de 1999-2001



Fonte: Anuários de Estatísticas Sociais do GEE (1992-1996) e Relatório Anual de Atividades da ACT 2001

### 6.3 A SINISTRALIDADE LABORAL NO SEC. XXI

#### 6.3.1 ACIDENTES DE TRABALHO DE 2000-2010

No séc. XXI, podemos observar alguma inconstância ao longo dos anos, na redução do total de acidentes de trabalho de 2000-2010, embora, se tenha verificado uma diminuição de 18.560 acidentes, também, a taxa de incidência passou de 8,7 para 5,0 em 2010.

Seguidamente, apresenta-se o quadro n.º 9, acidentes de trabalho por atividade económica 2000-2007, de acordo com o CAE - Revisão 2.1, onde podemos constatar, que se registaram 1.902.241 acidentes de trabalho. Nas indústrias transformadoras registaram-se 652.860, construção 423.630, comércio por grosso 281.921, e nas atividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas 102.020, perfazendo 1.460.431 acidentes, correspondendo a 76,7% do total dos acidentes de trabalho

Quadro 9: Acidentes de Trabalho por Atividade Económica 2000-2007

Atividades Económicas (CAE - Rev. 2.1)	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Total
A- Agricultura, Silvicultura	6953	7195	7103	7218	6964	6248	6714	5771	54166
B - Pesca	1928	1221	2044	2045	2352	1857	1831	1450	14728
C - Indústrias Extrativas	2475	2948	2854	2449	2328	2029	1960	2100	19143
D - Indústrias Transformadoras	86183	92071	89560	82537	75795	74593	74698	77423	652860
E - Eletricidade, Gás e Água	1199	1214	1021	1058	850	1271	1141	1068	8822
F - Construção	51561	56401	57083	53978	53957	51538	51790	47322	423630
G - Com. Gr/Ret. Rep V. Auto Moto	32095	34067	36009	35171	35599	34310	36916	37754	281921
H - Alojamento e Restauração	8545	8125	9087	8689	10434	9896	11496	11882	78154
I - Transportes, Armaz. E Comunic.	9416	9767	10395	10293	9646	9430	10665	10451	80063
J - Atividades Financeiras	930	713	721	620	769	713	793	636	5895

K - Ativ. Imob. Alug. Serv. Pr. Emp.	9981	10394	11878	11602	13308	13559	14406	16892	102020
L - Adm. Publ. Defesa e Seg. Social	4936	6695	5631	5459	6293	6574	7450	6339	49377
M - Educação	1416	1503	1520	1475	1564	1594	2125	2233	13430
N - Saúde e Ação Social	3991	5213	5651	5814	6325	7881	8629	9062	52566
O - Outros Serv., Coletividade, Sociais e Pess.	4258	4525	4880	5022	4932	4663	4756	6554	39590
P - Famílias c/ Empreg. Domésticos	1278	932	956	1055	1004	877	854	313	7269
Q - Org. Inter. E Out. Inst. Ext.-Territ	4	32	0	16	10	12	11	0	85
00 - Ignorada	7043	1920	1704	2721	1979	1839	1157	159	18522
<b>Total</b>	<b>234192</b>	<b>244936</b>	<b>248097</b>	<b>237222</b>	<b>234109</b>	<b>228884</b>	<b>237392</b>	<b>237409</b>	<b>1.902.241</b>

Fonte: Relatórios Anuais dos Acidentes de Trabalho GEE (2000-2007)

Seguidamente, apresentam-se os acidentes de trabalho mortais por atividade económica de 2000-2007, onde podemos apurar uma redução moderada nas indústrias transformadoras, na agricultura, silvicultura e no comércio por grosso.

Quadro 10: Acidentes de Trabalho Mortais por Atividade Económica 2000-2007									
Atividades Económicas (CAE - Ver. 2.1)	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Total
A- Agricultura, Silvicultura	25	27	39	22	20	21	23	16	193
B - Pesca	8	6	6	3	12	7	15	6	63
C - Indústrias Extrativas	9	16	5	8	12	6	3	4	63
D - Indústrias Transformadoras	78	59	75	52	55	56	43	49	467
E - Eletricidade, Gás e Água	3	1	4	1	3	1	3	1	17
F - Construção	102	139	109	113	110	111	83	103	870
G - Com. Gr/Ret. Rep V. Auto Moto	42	32	32	38	27	24	21	36	252
H - Alojamento e Restauração	9	6	4	4	1	2	5	2	33
I - Transportes, Armazenagem. E Comunicação	33	32	38	34	38	32	33	29	269
J - Atividades Financeiras	1	0	0	1	1	0	1	1	5
K - Ativ. Imob. Alug. Serv. Pr. Emp.	16	26	22	17	14	20	12	18	145
L - Adm. Publ. Defesa e Seg. Social	6	9	6	9	3	11	4	4	52
M - Educação	1	0	1	1	1	1	1	1	7
N - Saúde e Ação Social	2	2	1	1	0	1	2	0	9
O - Outros Serv., Coletividade, Sociais e Pessoais.	4	7	7	3	7	1	3	6	38
P - Famílias c/ Empreg. Domésticos	1	1	3	0	1	3	0	0	9
Q - Org. Inter. E Out. Inst. Ext.-Territ.	0	1	0	0	0	0	0	0	1
00 - Ignorada	28	1	5	5	1	3	1	0	44
<b>Total</b>	<b>368</b>	<b>365</b>	<b>357</b>	<b>312</b>	<b>306</b>	<b>300</b>	<b>253</b>	<b>276</b>	<b>2537</b>

Fonte: Relatórios Anuais dos Acidentes de Trabalho GEE (2000-2007)

Importa referir que a Classificação Portuguesa de Actividades Económicas, Revisão 3 (Decreto-Lei n.º 381/2007, de 14 de Novembro), iniciada em 2008, abreviadamente

designada por CAE-Rev.3, elaborada pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), destinou-se a substituir a CAE-Rev.2.1., e estabeleceu o novo quadro das atividades económicas portuguesas, harmonizado com a Nomenclatura Estatística das Atividades Económicas na Comunidade Europeia (NACER-Rev. 2), no âmbito do Regulamento da (CE) n.º 1893/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Dezembro de 2006. As diferenças entre a CAE-Rev.3 e a CAE-Rev.2.1 são extensas e decorrem, fundamentalmente, da necessidade de harmonização da CAE-Rev.3 ao Regulamento (CE) n.º 1893/2006, de 20 de Dezembro, relativo à NACE-Rev.2.

Com esta alteração, e de acordo com a nova classificação atribuída, existem setores onde é extremamente difícil proceder a uma análise comparativa com a CAE-Ver. 2.1., pelo que o só se poderá estudar aqueles que se mantiveram com a mesma classificação para que se possa efetuar um estudo rigoroso em termos da sinistralidade laboral.

No quadro 11, revela-se os acidentes de trabalho por atividade económica 2008-2010, de acordo com o CAE - Revisão 3, onde se apura uma diminuição de 24.386 acidentes, com especial relevo nos setores das indústrias transformadoras, construção, comércio por grosso e atividades administrativas.

Quadro 11: Acidentes de Trabalho por Atividade Económica 2008-2010				
Atividades Económicas - CAE Rev. 3	2008	2009	2010	Total
A- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	6137	7670	7005	20812
B - Indústrias Extrativas	2034	1407	1674	5115
C - Indústrias Transformadoras	76184	58235	57327	191746
D - Eletricidade, gás, vapor, água quente	212	204	210	626
E - Captação Tratamento, dist. água saneamento, gestão de resíduos	3168	2693	2862	8723
F - Construção	47024	45118	44304	136446
G - Com. Gr/Ret. Rep V. Automóveis	37544	34867	33942	106353
H - Transportes e Armazenagem	10794	10163	10323	31280
I - Alojamento, restauração e similares	11893	11902	12172	35967
J - Atividades de Informação e de comunicação	697	663	638	1998
K - Atividades Financeiras e de Seguros	728	944	790	2462
L - Atividades Imobiliárias	776	891	977	2644
M - Atividades Consultoria, científicas, técnicas	2329	2331	2244	6904
N - At. Administrativas e dos serv. de apoio	16887	13674	13321	43882
0 - Adm. Pública, defesa e Seg. Social Obrigatória	6446	6596	7610	20652

P - Educação	2168	1854	1686	5708
Q - At. de saúde humana e apoio social	10154	10543	11493	32190
R - At. Artísticas, espetáculos, desportivas e recreativas	1568	1795	1807	5170
S - Outras atividades de serviços	2971	3204	3714	9889
T - At. Famil., pess. Domést. e ativ. Prod. Familiar p/ uso próprio	119	1385	1180	2684
U - At. dos Org. Int. e outras Instituições extra territoriais	0	25	20	45
CAE - Ignorada	185	1229	333	1747
<b>Total</b>	240.018	217.393	215.632	673,043

Fonte: Relatórios Anuais dos Acidentes de Trabalho GEE (2008-2010)

Relativamente, à taxa de incidência dos acidentes de trabalho por atividade económica, verifica-se uma diminuição nos setores da captação, tratamento, distribuição de água e saneamento e nas atividades administrativas e serviços de apoio até 2010. Apesar desta ligeira redução neste setores de atividade, a taxa de incidência desceu em 2009, mas, voltou a subir ligeiramente (+ 53,5) em 2010.

Quadro 12: Acidentes de Trabalho e Tx. Incidência por Atividade Económica 2008-2010

Atividades Económicas - CAE Rev. 3	2008	Taxa Incid.	2009	Taxa Incid.	2010	Taxa Incid.
A- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	6137	1055,9	7670	1358,1	7005	1291,9
B - Indústrias Extrativas	2034	11353,4	1407	7886,8	1674	8301,9
C - Indústrias Transformadoras	76184	8521,3	58235	6837,9	57327	6935,2
D - Eletricidade, gás, vapor, água quente	212	913,4	204	947,2	210	1335,1
E - Capt. Trat. Dist. água saneam., gestão de resíduos	3168	9090,5	2693	9263,9	2862	8794,5
F - Construção	47024	8471,8	45118	8923,5	44304	9183,6
G - Com. Gr/Ret. Rep V. Automóveis	37544	4900,6	34867	4570,6	33942	4607,0
H - Transportes e Armazenagem	10794	6073,8	10163	5712,8	10323	5833,0
I - Alojamento, restauração e similares	11893	3723,2	11902	4033,4	12172	4176,2
J - Atividades de Informação e de comunicação	697	748,2	663	719,4	638	605,0
K - Atividades Financeiras e de Seguros	728	756,1	944	1070,4	790	897,6
L - Atividades Imobiliárias	776	2858,5	891	2620,6	977	3543,9
M - Ativ. Consultoria, científicas, técnicas	2329	1332,7	2331	1392,3	2244	1434,8
N - At. Administrativas e dos serv. de apoio	16887	12524,8	13674	9933,6	13321	8557,6
O - Adm. Púb., defesa e Seg. Social Obrigatória	6446	0	6596	0	7610	n.d.
P - Educação	2168	0	1854	0	1686	n.d.
Q - At. De saúde humana e apoio social	10154	0	10543	0	11493	n.d.
R - At. Artísticas, espetáculos, desp. e recreativas	1568	3407,6	1795	3871,5	1807	4901,1
S - Outras atividades de serviços	2971	3324,3	3204	3360,1	3714	3572,5
T - At. Famil., pess. Domést. E ativ. Prod. Famil.	119	67,8	1385	924,7	1180	819,5
U - At. Dos Org. Int. e outras Inst. Extra-	0	0	25	1015,6	20	472,6

territoriais						
CAE - Ignorada	185	0	1229	0	333	0
<b>Total</b>	240.018		217.393		215.632	
<b>Taxa de Incidência dos Ac. Trab. (Total)</b>		5478,1		5148,5		5202,0

Fonte: Relatórios Anuais dos Acidentes de Trabalho GEE (2008-2010)

Quanto ao período 2008-2010, de acordo com a 3.<sup>a</sup> revisão do Código das Atividades Económicas, nos acidentes de trabalho mortais por atividade económica constata-se uma diminuição nas indústrias extrativas, construção civil e atividades administrativas.

Quadro 13: Acidentes de Trabalho Mortais por Atividade Económica 2008-2010				
Atividades Económicas - CAE Rev. 3	2008	2009	2010	Total
A - Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	23	19	28	70
B - Indústrias Extrativas	12	8	5	25
C - Indústrias Transformadoras	27	29	27	83
D - Eletricidade, gás, vapor, água quente	0	0	0	0
E - Capt. Tratamento. distribuição de água saneamento, gestão de resíduos	3	7	3	13
F - Construção	78	76	67	221
G - Com. Gr/Ret. Rep V. Automóveis	25	20	22	67
H - Transportes e Armazenagem	30	23	33	86
I - Alojamento, restauração e similares	1	1	4	6
J - Atividades de Informação e de comunicação	1	2	1	4
K - Atividades Financeiras e de Seguros	1	0	1	2
L - Atividades Imobiliárias	1	3	0	4
M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas	7	4	3	14
N - At. Administrativas e dos serviços de apoio	11	20	8	39
O - Adm. Pública, defesa e Seg. Social Obrigatória	6	3	2	11
P - Educação	1	1	0	2
Q - At. de saúde humana e apoio social	1	0	2	3
R - At. Artísticas, espetáculos, desportivas e recreativas	1	0	0	1
S - Outras atividades de serviços	0	0	1	1
T - At. familiares, pess. domést. e ativ. Produção Familiar.	1	0	1	2
U - At. dos Org. Int. e outras Inst. Extra-territoriais	0	0	0	0
CAE - Ignorada	1	1	0	2
<b>Total</b>	231	217	208	656

Fonte: Relatórios Anuais dos Acidentes de Trabalho GEE (2008-2010)

### 6.3.2 O DL 273/2003, E O SEU IMPACTO NA REDUÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO NA CONTRUÇÃO CIVIL

Como o setor da construção civil continuava a ser a área com mais acidentes de trabalho mortais, e a segunda com mais acidentes de trabalho no total, era necessário adequar a legislação, e dotá-la de um conjunto de medidas de prevenção, controlo e fiscalização.

Passados oito anos, sentindo-se a necessidade de clarificar e aprofundar determinados aspetos previstos nesse diploma, procedeu-se à sua revisão, com o Decreto-lei 273/2003, de 29 de Outubro. Este DL teve em conta as características específicas do setor da construção, adotando uma abordagem global da segurança e saúde nos estaleiros que contempla todo o projeto de construção e responsabiliza a totalidade dos intervenientes. A abordagem do diploma centra-se no conceito de Coordenação de Segurança e Saúde, que deve ser garantida tanto na fase de conceção como na fase de construção, defendendo igualmente, que a segurança em obra é uma responsabilidade de todos os intervenientes.

Será analisado o período de 1999-2002 a 2003-2007, para se constatar com a entrada em vigor do diploma, se verificou um efeito relevante na diminuição da sinistralidade e nas taxas de incidência no setor da construção.

Nos gráficos 19/20, podemos analisar a elevada subida dos acidentes de trabalho de 1999/2002, mas, em 2003, com a entrada em vigor do diploma registou-se uma quebra significativa até 2005, seguido de um ligeiro acréscimo de (+ 252 acidentes) em 2006, face ao ano anterior, voltando a diminuir significativamente em 2007 (- 4557 acidentes).

Relativamente à taxa de incidência verifica-se uma descida até 2003, com exceção do ano 2001 (onde se verificou uma subida 9.623), mas, a partir de 2004, constata-se uma diminuição significativa até 2007 (8.290,3), valor mais reduzido na primeira década do séc. XXI.

Gráfico 19: Acid. Trab. Const. Civil de 1999-2007

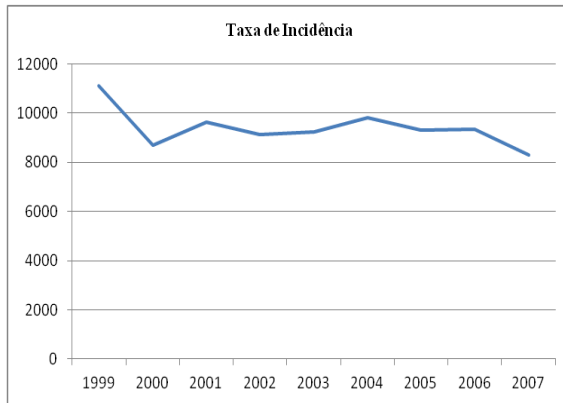
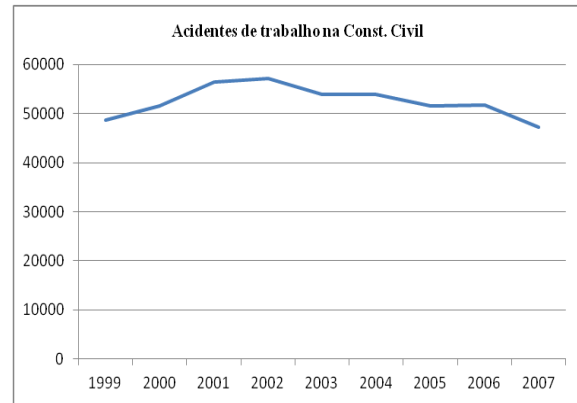


Gráfico 20: Taxa de Incidência C. Civil de 1999-2007



Fonte: Relatórios Anuais dos Acidentes de Trabalho GEE (1999-2007)

#### 6.4 O IMPACTO DA LEI 102/2009 (LPSST)

Em 2009, surgem diplomas fundamentais e estruturantes para a SST, o novo regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, estabelecendo algumas alterações em relação ao anterior regime, onde as contraordenações aplicadas são na maior parte dos casos de valor significativo para a generalidades das PME's.

Surge também neste ano, o novo regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (L n.º 98/2009, de 04 de setembro), revogando o anterior regime que vigorava desde 1997.

Como vamos poder verificar nos gráficos 21/22, quer no do total de acidentes de trabalho, onde se verifica um descida em 2008, mas a partir de 2009 com a aplicação do RGPSST, verifica-se uma diminuição acentuada em 2011 com (209.183) acidentes (valor mais baixo desde 1998), quer nos acidentes mortais, atingindo o terceiro número mais baixo (196), desde 1985.

Gráfico 21: Acidentes de Trabalho de 2001-2011

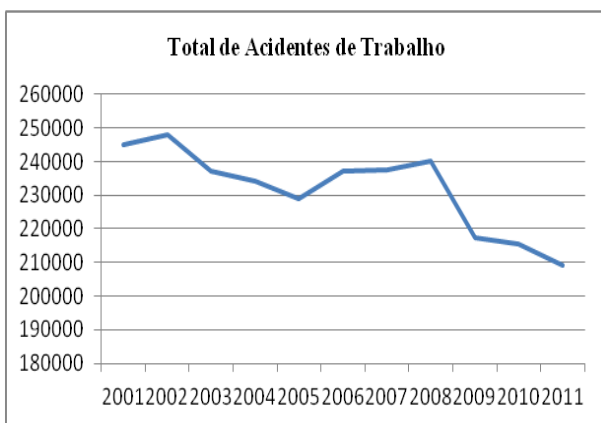
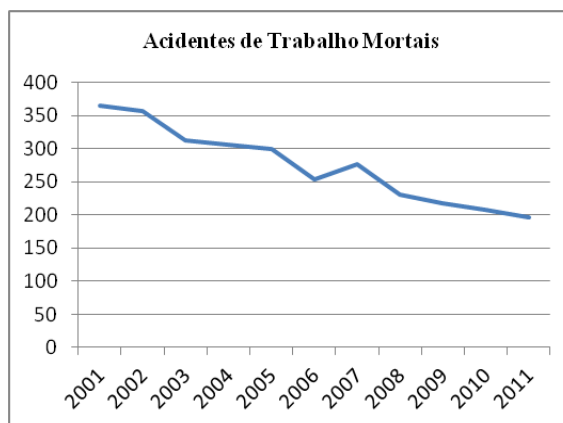


Gráfico 22: Acidentes de Trabalho Mortais de 2001-2011



Fonte: Estatísticas em Síntese GEE/MSSS (2001-2011), e Estatísticas da PORDATA

Também podemos constatar melhoria na taxa de incidência do total de acidentes de trabalho entre 2001 e 2005, subindo depois entre 2006 e 2008, regrediu em 2009 (5.148,5) voltando a subir ligeiramente em 2010 (5.202,0).

No que concerne aos acidentes de trabalho mortais a taxa de incidência desce de 2001 a 2006, sobe 0,5 em 2007, e a partir de 2008 até 2010 atinge a percentagem mais baixa deste período (5,0).

Gráfico 23: Tx. Inc. dos Acidentes de Trabalho de 2001-2011

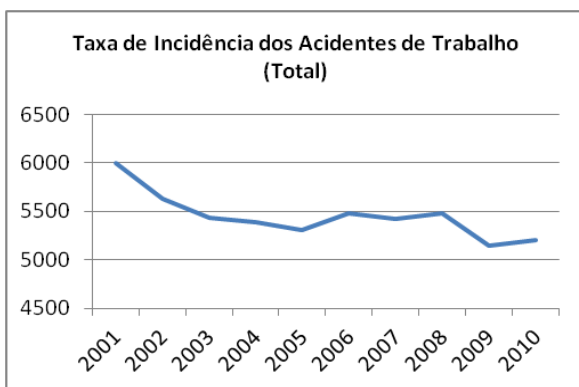
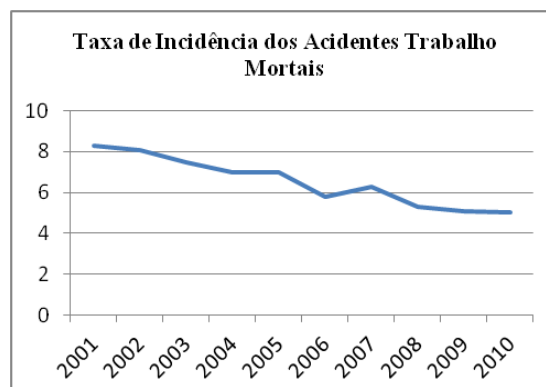


Gráfico 24: Tx. Inc. Acidentes de Trabalho Mortais de 2001-2011



Fonte: Estatísticas em Síntese GEE/MSSS (2001-2011),

Quer as Leis-Quadro, quer os Diplomas específicos aplicados aos setores de atividade, como se constata nos gráficos supra apresentados, invertam a tendência de subida no número de acidentes e na taxa de incidência (década de 90), ou, apesar de já se registar alguma diminuição dos acidentes de trabalho, com a aplicação desses Diplomas verifica-se um maior impulso na redução da sinistralidade laboral e nos seus índices.

## 6.5 VERIFICAÇÃO DA FISCALIZAÇÃO E CUMPRIMENTO DAS LEIS DE SST

### 6.5.1 A ACT

Nesta temática pretende-se demonstrar a importância da atuação da ACT no controlo e fiscalização da legalidade, procurando estudar-se os seus critérios de atuação, dados de execução e qual o seu impacto para a melhoria das condições de trabalho.

A Autoridade para as Condições do Trabalho é um serviço do Estado que visa a promoção da melhoria das condições de trabalho em todo o território continental através do controlo do cumprimento do normativo laboral no âmbito das relações laborais privadas e pela promoção da segurança e saúde no trabalho em todos os setores de atividade públicos ou privados.

A ACT é dotada de autonomia administrativa e com jurisdição em todo o território continental, integra a administração direta do Estado e é tutelada pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

A sua missão, atribuições e competências estão definidas no DL n.º 326-B/2007, de 28 de setembro e, a sua organização interna, está prevista na Port. n.º 1294-D/2007, de 28 de setembro.

De acordo com a ACT - Estrutura Orgânica (2013:2) "A ACT, prossegue vários objetivos e presta diversos serviços aos cidadãos nacionais e estrangeiros, nomeadamente: Promove, controla e fiscaliza o cumprimento da lei respeitante às relações e condições de trabalho, designadamente a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho" e "Assegura o procedimento das contraordenações laborais".

São domínios de intervenção principais da actividade inspetiva da ACT as matérias de cuja acção possa resultar uma efectiva mais-valia reguladora, preferencialmente com efeito multiplicador, ao nível da redução dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

### 6.5.2 INDICADORES DE ATIVIDADE DE CONTROLO INSPETIVO

De acordo com análise efetuada aos relatórios de atividades (2008/2012), da atividade inspetiva (2011/2012), preceder-se-á um estudo dos últimos 5 anos sobre as prioridades de intervenção, número de visitas, número de estabelecimentos, dos resultados obtidos, de acordo com os dados existentes.

Nesta análise, privilegiar-se-á a atuação da ACT no domínio da SST, em detrimento da verificação das relações de trabalho tentando investigar o incumprimento da lei e se o "Modus Operandi", é o mais adequado face à sinistralidade laboral verificada.

Os indicadores de atividade relacionados com o controlo inspetivo nos locais de trabalho e os resultados dela resultante que são referenciados e, que a seguir se apresentam não traduzem todo o campo de atuação da ACT, como resulta da diversidade das funções que desempenha, o que acontece de igual forma noutros países. Representam-se apenas os dados de intervenção inspetiva em locais de trabalho. No Apêndice V encontram-se explicitados todos tipos de contraordenações e valores a aplicar.

No quadro 14 podemos ver um aumento significativo de visitas próprias, a pedido de terceiros e de estabelecimentos visitados até 2011, exceto em 2012 onde se registou um decréscimo indicativo de menor atividade inspetiva, especialmente nos estabelecimentos visitados.

No (Anexo D), encontram-se explanados todos os procedimentos, inspetivos, coercivos e não coercivos, em termos concetuais.

Quadro 14: Evolução das visitas inspetivas (2008-2012)

Tipo de visita	2008	2009	2010	2011	2012	Total
De iniciativa própria	48.144	56.534	57.708	60.482	28.875	251.743
A pedido de terceiros	13.329	13.420	16.156	23.589	19.155	85.649
Segundas visitas inspeção	9.969	11.259	10.682	6.687	6.892	45.489
Total	71.442	81.213	84.546	90.758	54.922	382.881
Estabelecimentos visitados	62.477	71.044	74.616	80.159	37.398	325.694
N.º de trabalhadores	620.246	654.985	705.936	609.343	499.200	2.591.009

Fonte: Relatórios de Atividades 2008-2012 e, Relatórios da Atividade Inspetiva 2011-2012

No quadro seguinte, podemos verificar o significativo aumento nos pedidos de intervenção, nomeadamente pelos trabalhadores no biénio 2011/2012, quer também, no número global de pedido, que só diminuí em 2012.

Quadro 15: Evolução dos pedidos de intervenção (2008-2012)

Origem	2008	%	2009	%	2010	%	2011	%	2012	%
Trabalhadores	8.150	44,7	10.999	58,7	13.212	60,3	15.469	60,5	43.210	60,47
Sindicatos	2.343	15,9	2.472	13,2	2.753	12,6	2.862	11,2	2.233	10,22

Empresas	894	6,0	1.254	6,7	1.369	6,3	1.361	5,3	1.242	5,68
Outros	5.288	33,4	3.998	21,4	4.565	20,8	5.863	23,0	5.160	23,62
Total	15.673	100	18.723	100	21.899	100	25.555	100	21.845	100

Fonte: Relatórios de Atividades 2008-2012 e, Relatórios da Atividade Inspetiva 2011-2012

No domínio das visitas de inspeção versus infrações verificadas no período de 2008-2012, constata-se uma subida das visitas efetuadas, nas notificações para tomada de medidas e nas infrações au tuadas que aumentaram 40% entre 2008-2013. Quanto maior for o número de visitas, maior a quantidade de ilícitos laborais sancionados.

No Apêndice n.º 6 encontram-se todas as obrigações e Contraordenações em matéria de SST, previstas na L n.º 102/2009.

Quadro 16: Evolução das visitas inspetivas/infrações verificadas (2008-2012)

	2008	2009	2010	2011	2012
Visitas inspetivas	71.442	81.213	84.546	90.758	54.922
Entidades visitadas	-	-	-	-	29.910
Estabelecimentos visitados	62.477	71.044	74.616	80.159	37.398
Notificações para tomada de medidas	35.574	33596	-	39.941	23.404
Suspensões de trabalho	2.056	1915	-	929	364
Autos de advertência	-	-	-	4.736	2994
Infrações au tuadas	8368	4905	10.399	17.607	14.329
Participações a outras entidades	-	-	-	810	930
Participações crime	-	-	34	154	148

Fonte: Relatórios de Atividades 2008-2012, e Relatórios da Atividade Inspetiva 2011/2012

A incidência da ação inspetiva, ampliou-se substancialmente, no total de visitas, estabelecimentos e trabalhadores visitados em termos de SST, exceto em 2012, onde se apurou uma diminuição significativa em todos os parâmetros mencionados.

Quadro 17 Incidência da ação inspetiva no domínio da SST (2008/2012)

Anos	Total de visitas	Est. Visitados SST	TI %	N.º Total Trab.	N. Trab. SST	TI %
2008	62.477	23.884	38,2	620.246	235.915	38,0
2009	71.044	26.636	37,5	654.985	231.624	35,4
2010	74.616	28.059	37,6	705.936	233.938	33,1
2011	80.159	35.326	44,0	609.343	248.970	40,9
2012	54.922	15.446	28,12	499.200	137.283	27,50

Fonte: Relatórios de Atividades 2008-2012 e, Relatórios da Atividade Inspetiva 2011/2012

Em 2011, a ação inspetiva desenvolvida no domínio das condições de segurança e saúde no trabalho verificou-se com maior incidência nos setores da construção civil, com 14.823 estabelecimentos visitados (42,1 % do total), seguindo-se o das indústrias transformadoras (14,3 % do total) e do comércio/reparação de veículos (11,2 % do total). Nestes três setores concentraram-se 67,6% dos estabelecimentos visitados.

No domínio das condições de segurança e saúde no trabalho em 2012, a ação inspetiva desenvolvida verificou-se com maior incidência no setor da construção civil e obras públicas e no setor das indústrias transformadoras, com, respetivamente, 7.715 e 1.855 visitas de inspeção.

Por seu turno, quando a ação inspetiva foi desenvolvida, em simultâneo, nos domínios das relações de trabalho e da segurança e saúde no trabalho, verificou-se maior incidência nos setores das indústrias transformadoras; comércio por grosso e a retalho/reparação de veículos automóveis e motociclos; construção civil, respetivamente, 5.321, 3.912, e 3.268 visitas de inspeção.

Quadro 18: Ação inspetiva desenvolvida nas (RT), no domínio da (SST), ou, em ambos os domínios (RT e SST), por atividades

Atividades Económicas (CAE –Rev. 3)	2011		2012			
	Estab. Visitados	%	SST	%	RT e SST	%
A –Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	856	2,4	501	3,24	430	1,86
B –Indústrias extrativas	243	0,7	111	0,72	87	0,37
C –Indústrias transformadoras	5.054	14,3	1.855	12,01	3.100	13,43
D –Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio						
E –Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	471	1,3	267	1,73	191	0,83
Construção	14.823	42,1	7.715	49,95	5.321	23,06
G –Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	3.955	11,2	999	6,47	3.912	16,95
H –Transportes e armazenagem	911	2,6	245	1,59	1.763	7,64
I –Alojamento, restauração e similares	1.596	4,5	424	2,75	2.150	9,32

J –Atividades de informação e comunicação	132	0,4	47	0,30	220	0,95
K –Atividades Financeiras e de seguros	158	0,4	193	1,25	139	0,60
L –Atividades imobiliárias M –Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares N – Atividades administrativas e dos serviços de apoio	2.805	8,0	1.265	8,19	3.268	14,16
O –Administração pública e defesa e segurança social obrigatória	685	1,9	452	2,93	210	0,91
P –Educação Q –Atividades de saúde humana e apoio social	1.923	5,5	918	5,94	1.337	5,79
R –Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	106	0,3	43	0,28	182	0,79
S –Outras atividades de serviço	1.330	3,8	298	1,92	710	3,07
T –Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	95	0,3	57	0,37	41	0,18
U –Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	1	0,0	2	0,01	1	0,00
CAE Ignorada	92	0,3	54	0,35	15	0,06
<b>Total</b>	<b>35.236</b>	<b>100</b>	<b>15.446</b>	<b>100</b>	<b>23.077</b>	<b>100</b>

Fonte: Relatórios de Atividades 2008-2012 e, Relatórios da Atividade Inspetiva 2011-2012

No que concerne, aos procedimentos coercivos e não coercivos no domínio da SST no biénio 2011/2012, comprova-se uma diminuição significativa nos dois tipos de procedimentos em 2012 face ao ano anterior, face à redução expressiva de visitas efetuadas em termos de SST.

Quadro 19: Procedimentos Coercivos e não Coercivos no Domínio da SST em 2011-2012

Matérias	2011			2012		
	Notificações para tomada de medidas	Infrações Autuadas	Moldura Sancionatória Mínima	Notificações para tomada de medidas	Infrações Autuadas	Moldura Sancionatória Mínima
Grupos de trabalhadores vulneráveis acidentes de trabalho doenças profissionais princípios gerais de prevenção, formação, etc.	39.941	5.865	12.386.966	23.406	4.433	9.478.484

Diplomas de transposição de Diretivas Comunitárias Especiais.	32.254	1673	3.487.434	18.386	888	1.923.935
<b>Total</b>	<b>72.195</b>	<b>7538</b>	<b>15.874.400</b>	<b>41.432</b>	<b>5321</b>	<b>11.402.419</b>

Fonte: Relatórios da Atividade da Inspeção do Trabalho 2011-2012

### 6.5.3 INTERVENÇÃO EM SETORES DE MAIOR INCIDÊNCIA DE SINISTRALIDADE

No domínio dos setores com maior incidência de sinistralidade apresentam-se quatro quadros da intervenção direcionada da ACT, com intuito verificar as condições de SST, tentando reduzir as ilegalidades laborais.

Quadro 20: Ação Inspeciva na Construção Civil e Obras Públicas 2010-2012

Ano	N.º de Estaleiros	N.º de Visitas	N.º de Empresas	N.º de trabalhadores	Informações	Notificações	Advertências	Susp. Trab.	Infrações	Moldura sancionatória mínima
2010	5.621	16.141	10.708	39874	-	-	-	1203	2.236	4.194.083
2011	6604	18.451	11.604	-	-	17.750	-	834	1.737	3.135.650
2012	3.962	12.030	6.577	28.413	8.734	14.893	65	312	542	1.012.165

Fonte: Relatórios da Atividade da Inspeção do Trabalho 2011-2012

Quadro 21 Ação Inspeciva na Indústria Extrativa 2011-2012

Ano	N.º de Estabelec.	N.º de Visitas	N.º de Empresas	N.º de trabalhadores	Informações	Notificações	Advertências	Susp. Trab.	Infrações	Moldura sancionatória mínima
2011	238	452	-	4.764	-	-	-	-	101	167.225
2012	182	276	155	1.678	296	346	1	2	49	68.274

Fonte: Relatórios da Atividade da Inspeção do Trabalho 2011-2012

Quadro 22: Ação Inspeciva na Agricultura 2010/2012

Ano	N.º de Estabelec.	N.º de Visitas	N.º de Empresas	N.º de trabalhadores	Informações	Notificações	Advertências	Susp. Trab.	Infrações	Moldura sancionatória mínima
2010	545	1090	-	8.825	-	-	-	-	370	501.444
2011	786	1.461	-	7.021	-	-	-	-	252	264.681
2012	750	932	700	3.949	890	1.340	29	0	200	217.704

Fonte: Relatórios da Atividade da Inspeção do Trabalho 2011-2012

Quadro 23: Ação Inspeciva no Setor da Pesca 2010-2012

Ano	N.º de Embarc.	N.º de Visitas	N.º de Empresas	N.º de trabalhadores	Informações	Notificações	Advertências	Susp. Trab.	Infrações	Moldura sancionatória mínima
2010	40	68	-	169	-	-	-	-	11	15.810
2011	44	60	-	391	-	-	-	-	5	5.508
2012	51	75	48	402	64	77	0	0	9	10.223

Fonte: Relatórios da Atividade da Inspeção do Trabalho 2011-2012

De acordo com os dados apresentados nestes quatro setores de atividade, podemos constatar que quanto menor for o número de visitas efetuadas, menor é o número de infrações detetadas, coercivas ou não coercivas, o que reflete a mesma tendência já anteriormente referida a nível nacional. Esta propensão pressupõe, que uma fiscalização mais intensiva, direcionada e eficaz, proporcionará um maior cumprimento da legislação por parte dos seus intervenientes.

Um dos aspetos positivos, é a ação inspetiva da ACT aos setores de risco elevado (construção civil e obras públicas, indústria extrativa, agricultura e pesca), e a grupos de trabalhadores vulneráveis, obrigando as entidades patronais ao cumprimento da lei e à melhoria contínua das condições de trabalho.

Devido à grave crise económica/financeira, em 2012 a ACT reduziu drasticamente o número de visitas, estabelecimento visitado, e de trabalhadores intervencionados, o que poderá diminuir a aplicação das leis de SST, fazendo regredir condições de trabalho e consequentemente, aumentar o número de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Por muito que as normas, políticas, sistemas e programas possam ser bem concebidos no papel, sem uma execução adequada irão permanecer letra morta. A inspeção do trabalho desempenha um papel determinante na aplicação de normas, políticas, sistemas e programas, na medida em que pode confirmar que a acção no terreno decorre da forma prevista, ou identificar lacunas e o modo de resolver quaisquer problemas existentes. De acordo com os dados apresentados, foi necessário recorrer a sanções para garantir uma aplicação correcta desses mecanismos.

"Os representantes dos empregadores e dos trabalhadores são unânimes em reconhecer que uma inspeção do trabalho eficaz é benéfica para a segurança e saúde dos trabalhadores" (OIT, 2007:5). Trata-se de uma componente indispensável de qualquer sistema nacional de segurança e saúde no trabalho e é mais eficaz quando integrada numa abordagem tripartida das relações de trabalho, contribuindo assim para a melhoria efetiva das condições de trabalho.

Nos últimos anos tem-se observado uma reorientação da actividade da ACT para as campanhas de sensibilização e formação e prestação de informações, em detrimento das funções inspetivas e sancionatórias. Na verdade, a intervenção da ACT pauta-se por ser,

no essencial, de aconselhamento, sensibilização e de informação, o que a torna inofensiva e pouco respeitada pelas organizações. No plano coercivo, a ACT usa com menor frequência os poderes sancionatórios que a lei lhe confere, em favor do levantamento de autos de advertência, numa lógica de pedagogia, de informação e sensibilização dos infractores, o que numa sociedade de onde se pratica "a cultura do incumprimento", não promoverá certamente, uma cultura de segurança.

#### 6.5.4 RECOMENDAÇÕES E PROPOSTAS PARA O FUTURO

Depois da investigação efetuada aos principais diplomas do acervo nacional e comunitário aplicáveis à SST, tendo em consideração um conjunto de fatores essenciais como a sinistralidade laboral, o índice de incidência nos vários setores de atividade, relatórios de atividades e da atividade inspetiva da ACT, coleções estatísticas de acidentes de trabalho do GEE, recomendações da Agência Europeia para a SST, Estratégias Europeias e Nacionais, consideramos fundamental propor um conjunto de medidas legislativas articuladas com medidas estratégicas envolvendo todos os "atores" da segurança, que poderão ser determinantes para melhorar significativamente as condições de trabalho.

Entende-se por medidas legislativas aquelas que garantem preceitos mínimos de saúde e segurança, embora, os governos tenham a opção de manter ou estabelecer medidas mais exigentes e adequadas, que melhorem substancialmente a saúde e a segurança no trabalho.

Considera-se essencial para a melhoria efetiva das condições de trabalho, propor as medidas seguintes:

Quadro 24: Medidas Legislativas

Medida Legislativas	Objetivo
- Promover a aplicação efectiva da legislação de segurança e saúde no trabalho, em especial nas pequenas empresas	Agilizar e simplificar o cumprimento da legislação de SST às PME's.
Elaborar a revisão do Regulamento de Segurança no Trabalho para os Estaleiros de Construção (DL 273/2003, de 29 de outubro).	Adaptar a legislação às novas realidades humanas, materiais e tecnológicas, com intuito de redução da sinistralidade do setor.
Criar legislação para o exercício da Coordenação de Segurança na Construção.	Regulamentar regras definidoras para o exercício da profissão.
Conceber legislação específica para o setor Agrícola.	Desenvolver normas que permitam adotar comportamentos, procedimentos de segurança, para a

	redução da sinistralidade no setor.
Desenvolver legislação mais adequada relativamente ao Trabalho a Bordo dos Navios de Pesca (DL116/97, de 12 de maio).	Modernizar a legislação face aos novos métodos e de trabalho e equipamentos de segurança
Fazer um novo diploma para as Indústrias Extrativas (DL 160/90, de 22 de maio, DL 324/95, 29 de novembro e Port. 198/96 de 4 de junho)	Atualizar, compilar e modernizar a legislação dispersa num Regulamento atualizado, adaptado às novas exigências.
Proceder à atualização dos diplomas dos estabelecimentos industriais e comerciais (Port. 53/71, de 3 fevereiro e DL 243/86, de 20 de agosto).	Amodernar os diplomas de acordo com os novos requisitos legais e técnicos.
Pensar na criação de um Código para as leis da SST.	Fazer a compilação, do emaranhado das diversas leis avulsas, tornando-as num elemento agregador e harmonizador em termos de SST.
Criar legislação para a avaliação e controlo dos riscos psicossociais.	Definir procedimentos e regras que criem um quadro regulador para a avaliação, e aplicação de medidas preventivas no domínio dos riscos psicossociais.
Criar, aperfeiçoar e simplificar normas específicas de SST.	Criar, modernizar, organizar e simplificar normas nacionais, implementar diretivas europeias e ratificar convenções e adotar Recomendações da OIT.

Fonte: Responsabilidade do Autor

Entende-se como medidas estratégicas os resultados a alcançar, traduzidos na alteração do estado das condições de trabalho, enquanto objeto de atuação do Estado Português, constituindo-se como referencial para o conjunto da sua ação e passíveis de serem avaliadas. As medidas propostas têm assim natureza transversal, devendo constituir-se uma das prioridades fundamentais de atuação devendo ser articuladas com as legislativas para que possam atingir os objetivos a alcançar.

Para a concretização destas medidas concorrem um conjunto de temáticas de carácter substantivo ligadas às áreas da educação, formação e de atuação da ACT, entre outras, que complementam e articulam com as legislativas, mas, que necessitam, de programas de suporte técnico e organizacional para preparação e avaliação de políticas para o desenvolvimento das condições de trabalho.

De acordo com os dados recolhidos durante a realização deste trabalho, propõem-se as seguintes medidas:

Quadro 25: Medidas Estratégicas

Objetivo	Medidas a Adotar
Desenvolver e disponibilizar instrumentos de auto-avaliação que facilitem o cumprimento da legislação em SST	- Criar instrumentos que elucidem os empregadores sobre o cumprimento das suas obrigações e responsabilidades em SST.
Implementar uma cultura de prevenção, de modo a adotar comportamentos seguros e saudáveis.	- Realizar em inquérito nacional às condições de trabalho; - Implementar campanhas de informação sensibilização; - Desenvolver programas de prevenção de riscos profissionais na Ad. Pública e no setor Cooperativo e Social.
Organizar e dinamizar os sistemas de informação.	- Reorganizar o sistema estatístico de acidentes de trabalho e doenças profissionais; - Criação de um modelo único de participação de AT e mapa de encerramento de processos para AP e sector privado.
Incluir e reformular a SST nos Sistemas Educativos.	- Incluir matérias de SST a partir do 2.º ciclo; - Apoiar a formação de professores e a produção de conteúdos pedagógicos em SST; - Reorganizar os conteúdos programáticos de SST no Sistema da Formação Profissional;
Melhorar a articulação entre os serviços públicos com competências no domínio da SST.	- Implementar mecanismos de articulação entre as diversas entidades com competência em SST (ACT/DGS/SEF/GNR/ASAE/Aut. Marítima/CNPRP).
Promover de forma ativa e dinâmica a SST na Administração Pública e no setor Social.	- Dinamizar o desenvolvimento de programas de prevenção de riscos profissionais no âmbito da administração pública central, regional, local e no setor social.
Implementar um novo Modelo de atuação da ACT.	- Promover a fiscalização da aplicação efetiva da legislação de SST, em especial nas PME's; - Implementar nos planos da ACT ações preventivas e inspetivas prioritariamente dirigidas para empresas ou locais de trabalho onde, nos últimos 5 anos

	tenham ocorrido acidentes mortais ou graves.
Melhorar a qualidade dos serviços de SST e incrementar novas competências nos diversos intervenientes.	- Privilegiar e incentivar os serviços internos (de acordo com o Tribunal de Justiça da UE).
Reestruturar os conteúdos programáticos dos cursos de T. Superior e Técnico de SHT.	- Reorganizar os conteúdos programáticos com maior componente prática e conteúdos adaptados aos novos riscos emergentes, diminuir a duração dos cursos de nível V, e rever os seus conteúdos; - Remodelação dos conteúdos programáticos e duração das UFCD em SST; - Promover um inquérito nacional aos alunos das Formações de Tec. Sup. e Téc. de SHT, com o intuito identificar pontes fortes/fracos dos conteúdos programáticos, instalações, professores e recursos didáticos.
Conceber e implementar um sistema de avaliação da qualidade dos serviços de SST.	- Conceber e implementar um sistema de avaliação, com o intuito de avaliar a qualidade dos serviços de SST; - Estabelecer um programa de auditorias aos serviços internos, prioritariamente dirigido a empresas com relevância social e económica, para avaliar os serviços e identificar boas práticas; Desenvolver auditorias aos serviços externos autorizados; - Planear visitas inspetivas aos serviços internos, incidindo prioritariamente sobre sectores e empresas com maior índice de sinistralidade e tendo em conta os riscos emergentes.
Aprofundar o papel dos parceiros sociais e implicar empregadores e trabalhadores na melhoria das condições de trabalho nas empresas.	- Institucionalizar mecanismos de concertação social sectorial nos setores com maiores índices de sinistralidade; - Dinamizar a constituição de comissões Segurança a implementar nos setores com maiores índices de sinistralidade; - Incentivar a introdução de matérias de SST na negociação coletiva; - Promover a formação dos empresários menos qualificados, em SST e gestão da segurança nas PME's, junto das associações patronais.

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Apoiar a dinamização das formações de trabalhador designado e representante dos trabalhadores para a SST, junto das associações patronais e sindicais.</li><li>- Desburocratizar o processo de eleição dos Representantes dos trabalhadores para a SST.</li></ul>
Aprofundar metodologias de prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais em setores com maior incidência de sinistralidade.	- Procurar encontrar novas medidas preventivas que reduzam os acidentes de trabalho e as doenças profissionais.
Promover o debate e partilha de informações e experiências em matéria de condições de trabalho.	- Fomentar o diálogo e o trabalho em rede, que permitirá a partilha das boas práticas entre todos os intervenientes da segurança.

Fonte: Responsabilidade do Autor

No quadro de crise existente, com excesso de procura de emprego, agudiza-se o trabalho precário, sob as mais diversas vertentes: trabalho a termo, e trabalho temporário sem fundamentação fáctico-jurídica adequada, trabalho não declarado, subdeclarado e até falso trabalho independente. Consequentemente, agudiza-se também, a exposição dos trabalhadores a riscos profissionais, dado o controlo de custos nas empresas com impacto neste domínio, com potenciais repercussões no incremento dos acidentes de trabalho.

Estas medidas estratégicas permitiriam a redução dos acidentes e a promoção contínua das condições de trabalho envolvendo de uma forma ativa, partilhada e dinâmica todos os atores da segurança e saúde no trabalho, nos diversos setores de actividade.

## CONCLUSÃO

As preocupações com a segurança e saúde no trabalho não são recentes e, remontam aos tempos em que o homem começou a utilizar instrumentos para trabalhar. Ao longo dos séculos o homem harmonizou-se ao meio ambiente, adotando de forma contínua comportamentos de segurança em função das situações que o abrangiam.

Apesar de existirem ao longo da nossa história leis e códigos de conduta em que se encontravam plasmadas medidas penais aplicáveis a responsáveis por algum tipo de acidentes, ou doenças profissionais, como foi o caso de Hipócrates ao definir o saturnismo com o envenenamento pelo chumbo, foi com o processo de industrialização que nasce o direito laboral no início do séc. XIX e em particular, aquele que trata das condições de trabalho.

Devido às más condições de trabalho, que implicavam situações penosas para os trabalhadores e para as suas famílias, o que provocava uma devassidão na força de trabalho e na economia, o direito acompanhou o reconhecimento da necessidade de encontrar uma regulação eficaz, que protegesse o trabalhador, sendo a parte mais "débil" na relação laboral.

A modernização da sociedade dissolveu a estrutura feudal do séc. XIX da manufatura, produziu a sociedade industrial da maquinofatura, marcada pela produção em massa e por elevados ritmos de trabalho, onde os trabalhadores perdem o controlo do processo produtivo, passando a trabalhar com máquinas, equipamentos, mudou o modo de vida e a mentalidade de milhões de pessoas. No séc. XIX, face aos problemas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, provocadas pelas impetuosas condições laborais, criou-se a necessidade da lei dos seguros sociais de Bismark, como paradigma de uma visão inovadora neste domínio, como um sistema de previdência de segurança social, que abrangia, entre outras, a perda de capacidade de ganho originada por acidente de trabalho.

Com a Criação da OIT, como instituição intergovernamental tripartida é que se torna possível a criação de uma plataforma de entendimento em matéria de condições de laborais, e em 1921, nasce o Serviço de Prevenção de Acidentes de Trabalho destinado a acompanhar as profundas alterações nas condições de trabalho e subsequentes riscos de acidentes ou doença.

Neste processo de construção do edifício de normas de SST, o nosso país foi acompanhando, à medida que o seu processo de industrialização evoluiu e, as necessidades sociais o impuseram, as soluções que noutros países europeus se foram solidificando. Aliás neste domínio, esse é o sentido de produção normativa da OIT, que foi, e continua a ser um referencial muito importante da harmonização da lei laboral a nível global.

Durante o Estado Novo, surgiram um conjunto de organismos nacionais e entraram em vigor novos regimes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, de segurança do trabalho nas obras e na construção civil, desenvolveram-se várias campanhas, apesar disso, os indicadores não deixavam de ser decepcionantes, face à sua incapacidade para inverter as más condições de trabalho.

É na década de 60, que se adquire a perceção de que a prevenção corretiva, não é satisfatória para fazer face ao avanço tecnológico, havendo que intervir na fase da conceção, planificação das instalações e dos locais de trabalho. Nos anos 70, começa um novo modelo de intervenção, privilegiando a atuação das empresas em detrimento do Estado, tendente a facultar uma abordagem da prevenção mais consentânea com a realidade industrial, onde, a responsabilidade dos empregadores e a participação dos trabalhadores são o elemento fulcral da nova política para a promoção das condições de trabalho.

Com a revolução de abril, é publicada em 1976, a CRP, onde se consagrou "Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, nacionalidade, religião ou ideologia têm direito à prestação do trabalho em condições de higiene e segurança" e em 1978, com a reestruturação do ministério do trabalho é criada a Direção-Geral de Higiene e Segurança do Trabalho, surgindo também, a primeira regulamentação específica da Inspeção do Trabalho.

A ação preventiva preconizada é, marcadamente corretiva ou retroativa, porque reporta a factos e danos da integridade física que a relação causal associou e foi retratada na previsão legal. Deste modo, a lei só pode ter como finalidade evitar esses acidentes e doenças, e o quadro legal que até ao termo da década de 80 do séc. XX, vigorou no nosso país não fugiu a esta caracterização.

Com a adoção da Convenção 155 da OIT, transposição da Diretiva-Quadro do Conselho 89/391/CEE, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da SST, estavam criadas as condições para uma harmonização e desenvolvimento das legislações dos Estados-Membros da CEE, alterou-se a metodologia com a finalidade de promover a melhoria das condições de trabalho.

O DL n.º 441/91, de 14 de novembro, veio munir o país de referências essenciais, garantindo um quadro jurídico global que possibilitou a efetiva prevenção dos riscos profissionais de forma mais eficaz e participativa, garantindo um quadro de direitos e obrigações que possibilitou uma redução nas elevadas taxas de sinistralidade dos finais dos anos 80.

Face à aplicação do novo acervo legislativo, que obrigou os intervenientes da SST a adotar procedimentos e comportamentos mais rigorosos nas organizações, registou-se uma redução expressiva no total de acidentes de trabalho mortais ao nível global e nas áreas com maior sinistralidade, nomeadamente, nas indústrias transformadoras e na construção civil.

No segundo quinquénio da década de 90, foram publicados alguns diplomas complementares à Lei-Quadro, nomeadamente, lei de reparação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, promoção da SST no setor das pescas, que após efetiva aplicação permitiram reduzir substancialmente o total de acidentes de trabalho e a taxa de incidência, face ao quinquénio anterior.

Como resulta do estudo ora apresentado, podemos dizer que é fundamental a aplicação de regimes gerais para a promoção da SST em termos transversais, mas, é imprescindível criar diplomas que regulem a especificidades de cada setor em concreto criando uma complementaridade e harmonia na aplicação das normas de SST.

Na 1.ª década do Séc. XXI, com a entrada em vigor do CT, e posterior Lei de Regulamentação, ampliou-se e desenvolveu-se, a organização e o funcionamento das atividades dos serviços de segurança, fixou-se uma panóplia de direitos e obrigações, dos empregadores e dos trabalhadores conferindo-lhes um papel mais ativo e dinâmico no processo da melhoria contínua das condições de trabalho.

Podemos verificar-se novamente a importância da legislação setorial, nomeadamente, o DL 273/2003, que estabeleceu as prescrições mínimas de segurança e saúde a aplicar nos estaleiros temporários ou móveis, e após a sua aplicação constatou-se uma redução, no total dos acidentes de trabalho, na taxa de incidência no setor da construção.

Em 2009, são publicados dois diplomas fundamentais: lei de promoção da segurança e saúde no trabalho, lei do regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. A LPSST, à semelhança da Diretiva-Quadro, assume um papel central na edificação do direito da SST, sendo em torno dela que vão sendo regularmente produzidos vários diplomas, conferindo um carácter agregador a todo o conjunto normativo nacional.

Desta visão consagrada na lei, resulta uma definição de políticas públicas, comunitárias e nacionais, que estabeleceram uma abordagem global do bem-estar no trabalho tendo em conta as rápidas transformações no mundo laboral e os novos riscos emergentes da sociedade atual em que o empregador é obrigado continuamente a melhorar as condições de trabalho.

Com aplicação da LPSST realizou-se uma importante redução no total de acidentes de trabalho, como nos acidentes de trabalho mortais nomeadamente, a partir de 2009. No que concerne à taxa de incidência do total de acidentes de trabalho e dos acidentes de trabalho mortais, constata-se uma importante diminuição nos acidentes mortais, também, devido à eficiente fiscalização da ACT e ao elevado valor das coimas a aplicar, em caso de incumprimento aos empregadores.

Relativamente aos acidentes mortais, os indicadores da última década, confirmam a tendência de descida com alguma sustentação, o mesmo já não pode dizer-se da sinistralidade não mortal, revelou alguma inconstância no 1.º quinquénio, apesar de em 2008-2010, se ter constatado uma redução do número total de acidentes de trabalho e na taxa de incidência.

Em Portugal, de acordo com os dados estatísticos divulgados pelo Eurostat, boletim 63/2009, 3% dos trabalhadores tiveram um acidente de trabalho nos últimos 12 meses anteriores ao estudo. Este valor, abaixo da média comunitária (UE-27 3,6%), é, contudo, enganador. Portugal está entre os países nos quais o trabalhador acidentado necessita mais vezes de baixa médica (86% dos casos de acidente e 4.º lugar na UE-27) para recuperar do

acidente, onde os trabalhadores acidentados entram em baixa médica prolongada (38% dos casos de baixa por acidente e 3.º lugar na UE-27), num período igual ou superior a um mês. Estes dados sugerem que apenas os acidentes mais graves escapam à elevada sub-notificação das entidades oficiais e à elevada sub-participação dos acidentes às entidades seguradoras responsáveis.

Apesar destas preocupações, ficou demonstrada a influência decisiva da legislação internacional da OIT e da UE no acervo nacional, quer pelo número de Convenções Internacionais ratificadas, ou, pelos Regulamentos ou Diretivas que tiveram ser transpostas para a legislação nacional, obrigando o Estado português a promover a melhoria das condições de laborais como um fator de dignidade social.

Aliás, a Agência Europeia para a SST reconheceu que estava demonstrada a influência positiva da legislação em matéria de SST, no setor privado e público, concluindo que a legislação comunitária contribuiu para incutir uma cultura de segurança em toda a União Europeia. Saliou ainda, a importância da aplicação eficaz do acervo comunitário porque é indispensável para proteger a vida e a saúde dos trabalhadores. O respeito rígido pela legislação contribuiu de forma decisiva para a melhoria das condições de trabalho e para a diminuição do número de acidentes e doenças profissionais.

A ACT tem um papel primordial na fiscalização e controlo das condições de trabalho e no cumprimento efetivo da legislação aplicável. Depois de analisados os relatórios de atividades e da atividade inspetiva, apura-se que quanto maior for o número de visitas, estabelecimentos visitados, mais infrações se verificam, privilegiando-se a vertente pedagógica em detrimento da coerciva, o que indicia um elevado número de incumprimentos das normas de SST, a deterioração das condições de trabalho com consequências nefastas para a sinistralidade laboral, conforme alude o nosso estudo.

Face aos dados apurados elaboramos um conjunto de medidas legislativas e estratégicas que procuram dar resposta a um conjunto de exigências, das quais sobressaem as de natureza social, que decorrem dos elevados índices de sinistralidade laboral ainda hoje verificados em Portugal, apesar da sua diminuição, em particular da sinistralidade não mortal e que, para além de se traduzirem em elevados custos para a sociedade no seu todo, constituem factores de reacção ao desenvolvimento do tecido empresarial, sustentado na

qualificação dos trabalhadores e no exercício das actividades profissionais em ambientes que não ponham em causa a sua saúde, integridade física e bem-estar.

Como o nosso tecido empresarial é caracterizado por micro e pequenas empresas, dotadas de menor capacidade financeira e de reduzidas competências na área de SST, não seria aconselhável criar legislação adequada, mais simples e ajustada, dando uma maior flexibilidade às organizações? A médio prazo, não teremos a possibilidade de agregar e harmonizar toda a legislação que se encontra dispersa no quadro legislativo nacional e pensar na elaboração de um código da SST, conferindo-lhe um carácter mais harmonioso e congregador? Porque não se implementa legislação que permita a redução nos impostos para as Organizações que apresentem resultados significativos na redução da sinistralidade, nos setores de atividade, com mais acidentes graves ou mortais? Ao nível dos parceiros sociais, porque é que os contratos coletivos de trabalho não desenvolvem e ampliam normas específicas para o seu setor de atividade? Porque não se incentiva a criação de mais Comissões de Segurança no Trabalho? Porque não se cria a regulamentação para os riscos psicossociais?

Para que se consigam obter melhorias mensuráveis nas condições de trabalho e uma redução dos acidentes e doenças profissionais, é necessário verificar a aplicação e o cumprimento da legislação, examinar a actividade da ACT no domínio do controlo e fiscalização, promoção da SST, que nos permitirá perceber a quantidade, gravidade das infrações laborais, e adotar as estratégias mais adequadas em função de cada setor de actividade e da sinistralidade registada.

Sabemos que a legislação é fator "cinequanon" para a melhoria real das condições de trabalho, mas, não é o único, e deve ser articulado com uma variedade de outros instrumentos, tais como o diálogo social, as boas práticas, a sensibilização, a responsabilidade social das organizações, incentivos económicos e a integração da SST noutras áreas.

Estas estratégias pressupõem a compreensão dos objetivos da lei, a assunção do compromisso de os cumprir, reunir capacidade e qualificações para o efeito, definir as estruturas e os processos julgados mais convenientes, capacidade de diálogo e de aprendizagem contínua, persistindo diariamente na sua prossecução em cada organização.

Tal constatação implica, também para as entidades encarregadas de fazer aplicar a lei, capacidade para apreender e perceber a diversidade motivacional das organizações no seu desempenho e na sua atividade de acatamento no cumprimento da lei, numa sociedade onde predomina uma cultura de incumprimento da legalidade laboral.

Finalmente, resulta desta síntese conclusiva, que o atual direito da SST se estrutura num conjunto amplo de definições de desempenho organizacional, agregadas com a finalidade de proporcionar as melhores condições de segurança e saúde no trabalho a redução de acidentes de trabalho e das doenças profissionais, pressupondo uma ideia de auto-regulação, participação ativa e responsável de todos os intervenientes.

Dura lex sed lex!

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho (2009). Relatório de Atividades 2008. Acedido 15/11/2013, em:  
[http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Relatorio\\_Actividades\\_2008.pdf](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Relatorio_Actividades_2008.pdf)
- ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho (2010). Relatório de Atividades 2009. Acedido 15/11/2013, em:  
[http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Relatorio\\_Anual\\_de\\_Actividades\\_2009.pdf](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Relatorio_Anual_de_Actividades_2009.pdf)
- ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho (2011). Relatório de Atividades 2010. Acedido 15/11/2013, em:  
[http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/relatorio\\_actividades\\_ACT\\_2010.pdf](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/relatorio_actividades_ACT_2010.pdf)
- ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho (2012). Atividades de Inspeção - Relatório 2011. Acedido 15/11/2013, em:  
[http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Relatorio\\_AI\\_2011.pdf](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Relatorio_AI_2011.pdf)
- ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho (2012). Relatório de Atividades 2011. Acedido 15/11/2013, em:  
[http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Relatorio\\_Actividades\\_2011.pdf](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Relatorio_Actividades_2011.pdf)
- ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho (2013). Atividades de Inspeção - Relatório 2012. Acedido 15/11/2013, em:  
[http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Relatorio\\_AI\\_2012.pdf](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Relatorio_AI_2012.pdf)
- ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho (2013). Evolução Histórica. Acedido em 20/04/2013, em: [http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Paginas/default.aspx)

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho (2013). Relatório de Atividades 2012.

Acedido 15/11/2013, em:

[http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Relatorio%20de%20Atividades%202012.pdf](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Relatorio%20de%20Atividades%202012.pdf)

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho (2013). ACT estabelece protocolo com a Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas. Acedido em 29/06/2014, em:

[http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/Itens/Noticias/Paginas/ACTestabeleceprotocolocomaConfedera%C3%A7%C3%A3oPortuguesadasMicro,PequenaseM%C3%A9diasEmpresas.aspx](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/Itens/Noticias/Paginas/ACTestabeleceprotocolocomaConfedera%C3%A7%C3%A3oPortuguesadasMicro,PequenaseM%C3%A9diasEmpresas.aspx)

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho (2013). Guias Práticos - Segurança de Máquinas e Equipamentos de Trabalho. Acedido em 28/06/2014, em:

[http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Seguran%C3%A7a%20de%20m%C3%A1quinas%20e%20equipamentos%20de%20trabalho%20guias%20praticos.pdf](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Seguran%C3%A7a%20de%20m%C3%A1quinas%20e%20equipamentos%20de%20trabalho%20guias%20praticos.pdf)

AESST - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2012). Participação dos Trabalhadores na Segurança e Saúde no Trabalho - Guia Prático. Acedido em 10, de outubro de 2013 em: [https://osha.europa.eu/pt/publications/reports/workers-participation-in-OSH\\_guide](https://osha.europa.eu/pt/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide)

AESST - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2013). A Segurança e Saúde no Trabalho em Números. Acedido em 3/04/2013, em:

<https://osha.europa.eu/pt/safety-health-in-figures/>

AESST - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2013). Campanhas.

Acedido em 3/04/2013, em: <https://osha.europa.eu/pt/campaigns>

AESST - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2013). Diretiva-quadro relativa à SST. Acedido em 18/8/2013, em:

<https://osha.europa.eu/pt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/>

AESST - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no trabalho (2012). Guia Prático - Participação dos Trabalhadores na Segurança e Saúde no Trabalho, Bruxelas: Serviço das

publicações da União Europeia. Acedido em 30/10/2013, em:

[https://osha.europa.eu/pt/publications/reports/workers-participation-in-OSH\\_guide](https://osha.europa.eu/pt/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide)

Araújo, Rui (2010). Ambiente de Trabalho, Lisboa: Fiequimetal

Becker; B. E., Huselid, M. A., Ulrich, D. (2001), Gestão de Pessoas com Scorecard: Interligando Pessoas, Estratégia e Performance, (s.l), Edição Campus.

Berggren, C. (2000), Volvo: Quel Avenir pour l' Humanisation du Travail?, Paris, Éditions La Découverte.

Bressol, E., (2004), Organisation du Travail et Nouveaux Risques pour la Santé des Salariés, République Française – Avis e Rapports du Conseil Economique et Social, Les Éditions des Journaux Officiels.

Cabral, Fernando e Roxo, Manuel M. (2003). Segurança e Saúde no Trabalho, Legislação Anotada (2.ª Ed.), Coimbra: Almedina

Cabral, Fernando e Roxo, Manuel M. (2004). Organização dos Serviços de Prevenção e Protecção nas Empresas, In Cabral, Fernando e Veiga, Rui (Coord), Higiene, Segurança, Saúde e Prevenção de Acidentes de Trabalho, (Cap. 5), Lisboa: Verlag Dashofer

Campos, João Mota, (2000). Manual de Direito Comunitário, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian

Canotilho, J. J. Gomes (1995). Direito Constitucional, Coimbra: Almedina

Cardella, Benedito (1999). Segurança no Trabalho e Prevenção de Acidentes: Uma Abordagem Holística (1.ª Ed.), São Paulo: Atlas

Carmo, H. e Ferreira, Manuela (2008). Metodologia da Investigação - Guia para Auto-Aprendizagem (2.ª Edição), Lisboa, Universidade Aberta.

Castells, M. (1998), La Era de la Información. Economía, Sociedad y Cultura, Madrid, Edições Aliança.

Castilho, J., e Prieto, C. (1983), Las Condiciones de Trabajo: Por um Enfoque Renovador de la Sociologia del Trabajo, Madrid, Centro de Investigaciones, Sociológicas.

Castilho, J. (2003), Los Estragos de la Subcontratación (La Organización del Trabajo como factor de riesgo laboral), Madrid, UGT.

CE - Comissão Europeia (2004/62 Final). Comunicação sobre a aplicação prática das disposições das Diretivas 89/391 (diretiva-quadro), 89/654 (locais de trabalho) 89/655 (equipamentos de trabalho), 89/656 (equipamentos de proteção individual), 90/269 (movimentação manual de cargas) e 90/270 (equipamentos dotados de visor) relativas à saúde e segurança no trabalho, Acedido em 7/7/2013, em: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0062:FIN:PT:PDF>

CE - Comissão Europeia (COM 2007/62 Final). Melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho: estratégia comunitária para a saúde e a segurança no trabalho 2007-2012. Acedido 7/7/2013, em: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:pt:PDF>

CEJ - Centro de Estudos Judiciários. Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais (2013). Acedido em 06/07/2014, em: [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno\\_Acidentes\\_trabalho.pdf?id=9](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Acidentes_trabalho.pdf?id=9)

CCP - Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (2013). Comentário da CCP. Acedido em 29/06/2014, em [http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c3246795a5868774d546f334e7a67774c336470626d6c7561574e7059585270646d467a4c31684a535339305a58683062334d76634842734d5455324c56684a535638314c6e426b5a673d3d&fich=pp1156-XII\\_5.pdf&Inline=true](http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c3246795a5868774d546f334e7a67774c336470626d6c7561574e7059585270646d467a4c31684a535339305a58683062334d76634842734d5455324c56684a535638314c6e426b5a673d3d&fich=pp1156-XII_5.pdf&Inline=true)

CGTP - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (2013). Apreciação da CGTP-IN Acedido em 29/06/2013, em [http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c3246795a5868774d546f334e7a67774c336470626d6c7561574e7059585270646d467a4c31684a535339305a58683062334d76634842734d5455324c56684a535638334c6e426b5a673d3d&fich=pp1156-XII\\_7.pdf&Inline=true](http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c3246795a5868774d546f334e7a67774c336470626d6c7561574e7059585270646d467a4c31684a535339305a58683062334d76634842734d5455324c56684a535638334c6e426b5a673d3d&fich=pp1156-XII_7.pdf&Inline=true)

CIP - Confederação Empresarial de Portugal (2013). Nota Crítica da CIP. Acedido em 29/06/2014, em: <http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c3246795a5868>

774d546f334e7a67774c336470626d6c7561574e7059585270646d467a4c31684a535339305a58683062334d76634842734d5455324c56684a535638344c6e426b5a673d3d&fich=pp156-XII\_8.pdf&I

Coleção Cogitum n.º 27 (2007). Causas e Circunstâncias dos Acidentes de Trabalho em Portugal, Lisboa: GEP/MTSS

Comissão do Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas (2001). Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas, Lisboa: IDICT

Comissão Europeia (1997), Livro Verde. Parceria para uma Nova Organização do Trabalho, Luxemburgo, CCE, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.

Cyert, J. J, March, J. G. (1963), A Behavioural Theory of Firm, New York, Prentice Hall.

DE - Departamento de Estatística do MESS (1991). Anuário de Estatísticas Sociais 1985-1990. Lisboa, Serviço de Informação Científica e Técnica

DE - Departamento de Estatística do MESS (1993). Anuário de Estatísticas Sociais 1986-1991. Lisboa, Serviço de Informação Científica e Técnica

DE - Departamento de Estatística do MESS (1994). Anuário de Estatísticas Sociais 1987-1992. Lisboa, Departamento de Estatística

DE - Departamento de Estatística do MESS (1994). Anuário de Estatísticas Sociais 1988-1993. Lisboa, Departamento de Estatística

DE - Departamento de Estatística do MESS (1995). Acidentes de Trabalho de 1994/Anual. Lisboa, Direção de Serviços de Informação Científica e Técnica

DE - Departamento de Estatística do MQE (1997). Acidentes de Trabalho de 1995/Anual. Lisboa, Centro de Informação Científica e Técnica

DEGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações Laborais (2005). Convenções da OIT Ratificadas por Portugal. Acedido em 10/08/2013,  
em:[http://www.dgert.mtss.gov.pt/Conteudos%20de%20ambito%20geral/OIT/oit\\_convencoes.htm](http://www.dgert.mtss.gov.pt/Conteudos%20de%20ambito%20geral/OIT/oit_convencoes.htm)

DEGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações Laborais (2005). Índice das Diretivas Comunitárias e sua transposição para o direito interno. Acedido em 31/07/2013, em:

<http://www.dgert.mtss.gov.pt/Arquivo/seguranca/indice%20das%20directivas%20comunitarias.htm>

Dessler, G. (2006), Human Resource Management, 8ª Edition, New Jersey, Prentice Hall International.

DETEF - Departamento de Estatística do Trabalho Emprego e Formação Profissional do MSST (2002). Coleção de Estatísticas 1999. Lisboa, DETEF

DETEF - Departamento de Estatística do Trabalho Emprego e Formação Profissional do MTS (SD). Estudo sobre a Sinistralidade em Portugal - Acidentes de Trabalho e de Trajeto. Acedido em 15/11/2013, em:

<http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/sinistralidade1998pub.pdf>

DGEEP - Direção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (SD). Acidentes de Trabalho 2000. Acedido 25/11/2013, em:

<http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/atrabalho2000.pdf>

DGEEP - Direção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (SD). Acidentes de Trabalho 2000. Acedido 25/11/2013, em:

<http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/atrabalho2000.pdf>

DGEEP - Direção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (SD). Acidentes de Trabalho 2001. Acedido 25/11/2013, em:

<http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/atrabalho2001.pdf>

DGEEP - Direção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (SD). Acidentes de Trabalho 2002. Acedido 25/11/2013, em:

<http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/atrabalho2002.pdf>

Dias, Ana (2010). Riscos Químicos, Lisboa: Fiequimetal

Dias, J., Cerdeira, M. C. e Kóvacs, I. (2007), “Salários e Condições de Trabalho em Portugal”, in Cadernos de Emprego e Relações de Trabalho, nº 6, Lisboa, MTSS.

Dionísio, Hugo (2010). Guia da Participação Consciente em Segurança e Saúde no Trabalho, Lisboa: CGTP-IN - Departamento de Segurança, Higiene e Saúde no Local de Trabalho

DNPST (SD). Acidentes de trabalho provocam mais vítimas que conflitos armados!. Acedido em: 10, de abril, de 2013, em: URL <http://www.dnpst.eu/pagina.php?id=2>

Dundelach, P. e & Mortensen, N. (1979), Les Nouvelles Formes d'Organization du Travail, Genève, Bureau International du Travail.

Durand, C. (1994), Le Travail Enchainé: Organisation du Travail et Domination Sociale, Paris, Seuil.

ENSST- Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2008-2012 (2008). Acedido em: 18/08/2014, em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/DocumentosReferenciaAmbitoNacional/Documents/EstrategiaNacionalparaaSegurancaeSaudeNoTrabalho20082012.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/DocumentosReferenciaAmbitoNacional/Documents/EstrategiaNacionalparaaSegurancaeSaudeNoTrabalho20082012.pdf)

EUR-Lex - Jornal Oficial da UE (2003). Acórdão do Tribunal (Quinta Secção) de 22 de Maio de 2003. Comissão das Comunidades Europeias contra Reino dos Países Baixos. Incumprimento de Estado - Diretiva 89/391/CEE - Medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho - Artigo 7.º, n.º 3. - Processo C-441/01. Acedido em: 25/11/2013, em: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62001CJ0441:PT:HTML#DI>

Fayol, H. (1918), Administration Industrielle et Générale, Paris, Dunod.

Fernandes, António Monteiro (2010). Direito do Trabalho, (15.ª Ed.), Coimbra: Almedina

Fernandes, Paulo e Lima, Paulo (2004). A negociação coletiva em Portugal (1999-2003): Um estudo centrado nas condições de trabalho: Atas dos ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Ação Atelier: Mercados, Emprego e Trabalho

Ferreira, J. M., Neves, J., Abreu, P. N. e Caetano, A. (2001), Psicossociologia das Organizações, Lisboa, McGraw-Hill.

Fielding, J. E. (1998), *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, 4<sup>th</sup> Ed., Geneva, International Labour Office.

Fleury, A. e Vargas, N. (1987), *Organização do Trabalho*, São Paulo, Editora Atlas.

Freitas, Luís (2004). *Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho* (Vol. I e II), Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas

Freitas, Luís (2008). *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*, Lisboa: Edições Sílabo

Freitas, Luís (2011). *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*, (2.<sup>a</sup> Ed.) Lisboa: Edições Sílabo

Freixo, Manuel João Vaz. 2009. *Metodologia Científica Fundamentos Métodos e Técnicas*. Lisboa : Instituto Piaget, 2009. ISBN: 978-989-659-020-8.

Friedman, G. (1956), *Le Travail en Miettes: Spécialisation et Loisirs*, Paris, Gallimard.

Gaspar, Cândido Dias (2002). *Introdução à Segurança, Higiene e Saúde no Local de Trabalho*, IEFP, Lisboa, Portugal.

Gaspar, Jorge (2013). *Direito da Prevenção dos Riscos Profissionais - Notas Práticas e Reflexões Críticas*, (1.<sup>a</sup> Ed.) Lisboa: Diário de Bordo

GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento (2007). *Coleções Estatísticas - Acidentes de Trabalho 2003*. Acedido 25/11/2013, em:

<http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/at2003.pdf>

GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento (2008). *Coleções Estatísticas - Acidentes de Trabalho 2004*. Acedido 25/11/2013, em:

<http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/atrabalho2004.pdf>

GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento (2008). *Coleções Estatísticas - Acidentes de Trabalho 2005*. Acedido 25/11/2013, em:

<http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/atrabalho2005.pdf>

GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento (2008). *Coleções Estatísticas - Acidentes de Trabalho 2006*. Acedido 25/11/2013, em:

<http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/atrabalho2006.pdf>

GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento (2010). Coleções Estatísticas - Acidentes de Trabalho 2007. Acedido 25/11/2013, em:

<http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/atrabalho2007.pdf>

GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento (2010). Coleções Estatísticas - Acidentes de Trabalho 2008. Acedido 25/11/2013, em:

<http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/atrabalho2008.pdf>

GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento (2012). Coleções Estatísticas - Acidentes de Trabalho 2009. Acedido 25/11/2013, em:

<http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/atrabalho2009.pdf>

GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento (2012). Coleções Estatísticas - Acidentes de Trabalho 2010. Acedido 25/11/2013, em:

<http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/atrabalho2010.pdf>

Gibb, S. (2001), “The State of Human Resource Management: Evidence From Employee’s Views of Human Resource Management Systems and Staff”, in *Employee Relations*, nº 4/5, pp. 318-336.

Giddens, A. (1997), *Sociologia*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

Giddens, A. (1992), *As Consequências da Modernidade*, Oeiras, Celta Editora.

Gil, T. (1997), “Acidentes de Trabalho”, in *Revista do ISP*, nº 4, pp. 17-28.

Gollac, M., e Volkoff, S. (2000), *Les Conditions de Travail*, Paris, La Découverte.

Gómez-Mejía, Luís (1999), *Gestión de Recursos Humanos*, Madrid, Prentice Hall, 4.ª edição.

Gonçalves Pereira, André (1993) *Manual de Direito Internacional Público*, (3.ª Ed.), Coimbra: Almedina

Goguelin, P. e Curry, X. (2003), *La Prise de Risque dans le Travail*, 4ª Edição, Toulouse, (s.e).

Grint, K. (1998), *Sociologia do Trabalho*, Lisboa, Instituto Piaget.

Graça, Luís (1999). Evolução Histórica da Legislação Portuguesa sobre a Saúde e o Trabalho, no Contexto do Processo de Modernização do País: Sinopse (1801-2000). Acedido em: 15-09-2011, em: [http://www.ensp.unl.pt/luis.graca/historia1\\_legis\\_laws.html](http://www.ensp.unl.pt/luis.graca/historia1_legis_laws.html)

Graça, Luís (2002). Evolução histórica da legislação portuguesa sobre a saúde e o trabalho no contexto do processo de modernização do País: Sinopse (1801-2004). Acedido em:14/04/2013, em: [http://www.ensp.unl.pt/luis.graca/historia1\\_legis\\_laws.html](http://www.ensp.unl.pt/luis.graca/historia1_legis_laws.html)

Graça, Luís (2002). História da Saúde e da Segurança do trabalho na Europa, In Cabral, Fernando e Veiga, Rui (Coord.), Higiene, Segurança, Saúde e Prevenção de Acidentes de Trabalho, (Cap. 5), Lisboa:Verlag Dashofer

Graça, Luís (2004), Políticas de Saúde no Trabalho: um inquérito sociológico às empresas Portuguesas, Tese de Doutoramento, Lisboa, ENSP/UNL.

Guerreiro, Teresa (2010). Resíduos Industriais Perigosos, Lisboa: Fiequimetal

Haglund, B.J.A., Pettersson, B., Tillgren, P. (1991), Work for Health: Briefing Book to the Sundvall Conference on Supportive Environments, Sundvall, Karolinska Institute, National Board of Health and Welfare.

Hodge, B. J. (1998), Teoría de La Organización: Un Enfoque Estratégico, 5ª Edição, Madrid, Prentice Hall.

IDICT (1996). Segurança, Saúde e Condições de Trabalho, Manual de Formação, IDICT, Lisboa, Portugal.

IDICT (1997). Livro Verde dos Serviços de Prevenção das Empresas, IDICT (2.ª Edição), Lisboa, Portugal.

IDICT (1999). Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas, IDICT, Lisboa, Portugal.

IDICT (2002). Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, Diretrizes Práticas da OIT, IDICT, Lisboa, Portugal.

IDICT (2004). Técnico Superior de Segurança e Higiene do Trabalho. Técnico de Segurança e Higiene do Trabalho, Guia de Apoio, IDICT, Lisboa, Portugal.

Jardillier, P. (1989), *O Factor Humano na Empresa*, Lisboa, Edição Rés, Coleção Economia e Gestão.

Jesuino, J. C. (1999), *Processos de Liderança*, 3ª Edição, Lisboa, Livros Horizonte.

Karasek, R., Theorell, T. (1990), *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, (s.l), Basic Books.

Kovács, I. (2000), “Novas formas de Organização de Trabalho – Estudos e Investigação” in Seminário – Riscos Emergentes da Nova Organização do Trabalho, Lisboa, pp. 1-21.

Laville, A. (1997), *Ergonomie*, 4ª Edição, Paris, Presses Universitaires de France.

Lima, M. P. (1995), “Transformações das Relações Laborais em Três Sectores: Os Casos das Indústrias Automóvel, Siderúrgica e Naval”, in *Análise Social*, nº 134, pp. 857-879.

Lima, Paulo e Fernandes, Paulo (2004:89). *Atas dos ateliers do V Congresso Português de Sociologia - A Negociação Coletiva em Portugal (1999-2003): Um estudo centrado nas condições de trabalho*. Acedido em 23/05/2013, em:

[http://www.aps.pt/cms/docs\\_prv/docs/DPR4628dd55de2c8\\_1.pdf](http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR4628dd55de2c8_1.pdf)

Macedo, Ricardo (2004). *Manual de Higiene do trabalho na Indústria*, (2.ª Ed.), Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian

Marrana, Rui (2003). *Direito Internacional Público - Sumários Desenvolvidos (Convenções Internacionais)*. Acedido em 30/06/2013, em:  
<http://docentes.por.ulusiada.pt/rmmarr/ConceitoConv4.pdf>

Martinez, Pedro Romano (2006). *Direito do Trabalho*, (3.ª Ed.), Coimbra: Almedina

Miguel, Alberto Sérgio (2004). *Manual de Higiene e Segurança do Trabalho (7.ª Ed.)*, Porto: Porto Editora

Miguel, Alberto Sérgio (2012). *Manual de Higiene e Segurança do Trabalho (12.ª Ed.)*, Porto: Porto Editora

Miler, D. C. (1991), *Handbook of Research Design and Social Measurement*, 5ª Edição, California, Sage.

Milkman, R. (1997), *Farewell to the Factory: Auto Workers in the Late Twentieth Century*, Berkeley, University of California Press.

Mintzberg, H. (1995), *Estrutura e Dinâmica das Organizações*, Lisboa, Publicações Dom Quixote.

Moniz, A, B. (2002), “Crescimento da Produtividade e Organização do Trabalho: Discussão de alguns Factores, in *Economia e Prospectiva*, nº 21, pp. 89-108.

Montmollin (1990), *La Ergonomie*, Paris, Editions La Découverte

Moura, Irene (2010). *Direitos dos Trabalhadores nos Domínios da SST*, Lisboa: Fiequimetal

Moura, Irene (2010). *Manual para o Exercício da Participação e Representação dos Trabalhadores*, Lisboa: Fiequimetal

Moura, Irene (2010). *Trabalho Noturno e por Turnos*, Lisboa: Fiequimetal

Moura, Irene e Soares Maurício (2010). *Estações de Tratamento de Águas Residuais*, Lisboa: Fiequimetal

Neto, Abílio (2011). *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais - Anotado (Reimpressão de 2011)*, Coimbra: Almedina

Neto, Abílio (2012). *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar (Reimpressão da 3.ª Ed.)*, Lisboa: Edifórum

Nunes, Fernando Oliveira (2009). *Segurança e Higiene do Trabalho: Manual Técnico*, Lisboa: Gustave Eiffel

OIT - Organização Internacional do Trabalho (2007). *Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis - Tornar o Trabalho Digno uma Realidade*. Acedido em: dia 20/07/2014, em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatseg\\_07.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatseg_07.pdf)

OIT - Organização Internacional do Trabalho - Lisboa. (2010). *Dia Internacional da Segurança e Saúde no Trabalho 28 de Abril de 2004*. Acedido em: dia 4/04/2013, em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_dia\\_seguranca\\_04\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_dia_seguranca_04_pt.htm)

OIT - Organização Internacional do Trabalho (2012). Missão e Objetivos. Acedido em 20/07/2013, em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>

OIT - Organização Internacional do Trabalho (2013). Departamento e Escritórios. Acedido em 15/07/2013, em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang--en/index.htm>

Oliveira, Catarina e Pires, Cláudia (2010). Imigração e Sinistralidade Laboral, Lisboa: ACIDI

Oliveira, Lurdes de Carvalho (2007). Manual de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (2ª Ed.), Porto: Vida Económica

Orstman, O. (1984), Mudar o Trabalho: as experiências, os métodos, as condições de experimentação social, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

Patton, Michael, C. (1990). Qualitative Evaluation and Research Methods, California, Sage.

Pereira, J. (1995), Equity, Health and Health Care: Na Economic Study Reference to Portugal, York: Department of Economics and Related Studies, University of York. Thesis submitted to the degree of Doctor of Philosophy.

Pereira, Maria Odete (2012/2013) Metodologias de Investigação, acetatos fornecidos no âmbito do Mestrado em SHT, Setúbal, I.P.S. – E.S.C.E.

Pinto, Abel (2005). Manual de Segurança: Construção, Conservação e restauro de Edifícios, (1.ª Ed.), Lisboa: Edições Sílabo

Pinto, Abel (2005). Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, (1.ª Ed.), Lisboa: Edições Sílabo

Pires, Cláudia e Oliveira Catarina (2010). Imigração e Sinistralidade Laboral, Lisboa: Alto-Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI, IP). Acedido em 15/05/2013, em: [http://www.oi.acidi.gov.pt/docs/Estudos\\_OI/OI\\_41.pdf](http://www.oi.acidi.gov.pt/docs/Estudos_OI/OI_41.pdf)

PORDATA (2013). Acidentes de trabalho: total e mortais - Portugal. Acedido em 10/04/2013 em:

<http://www.pordata.pt/Portugal/Acidentes+de+trabalho+total+e+mortais-72>

Porter, M. (1990), *Competitive strategy*, New York, The Free Press, Kapitel 1-2.

Porter, M. (1985), *The Competitive Advantage*, New York, Free Press.

Quintas, Paula (2006). *Manual de Direito da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho*, Coimbra: Almedina

Quintas, Paula (2011). *Manual de Direito da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (2.<sup>a</sup> Ed.)*, Coimbra: Almedina

Reichardt, Charles S. e Cook, Thomas D. (1986). *Métodos Cualitativos y Cuantitativos em Investigación Evaluativa*, Madrid, Morata.

Regalia, I. (1995), “Participação Directa: Portugal”, in Working Paper n° WP/95/71/PT, Dublin European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Ribeiro, João Soares (2011). *Contraordenações Laborais - Regime Jurídico (3.<sup>a</sup> Ed.)*, Coimbra: Almedina

Ribeiro, Natália (2010). *Segurança de Máquinas e Equipamentos de Trabalho*, Lisboa: Fiequimetal

Rolo, João Carvalho (1999). *Sociologia da Saúde e da Segurança no Trabalho*, Setúbal: SLE – Eletricidade do Sul

Roos, J. (1997), *Intellectual Capital: Navigating in the new Business Landscape*, Mcmillan Press.

Roxo, Manuel M. (2004). *Segurança e Saúde no Trabalho: Avaliação e Controlo de Riscos Profissionais (2.<sup>a</sup> Ed.)*, Coimbra: Almedina

Roxo, Manuel M., (2011). *Direito da Segurança e Saúde no trabalho: Da Prescrição do Seguro à Definição do Desempenho*, Coimbra: Coimbra Editora

Roxo, Manuel M., Luís C. (2009). O Processo de Contraordenação Laboral e de Segurança Social, Coimbra: Coimbra Editora

Sainsaulier, R. (1987), Sociologie de l'Organization et de l'Entreprise, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Dalloza

Savall, Henry e Zardet, V. (1995), Maîtriser les Coûts et les Performances Cachés, 3<sup>a</sup> Édition, Paris, Éditions Economica.

Stewart, T. A. (1998), Capital Intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas, Rio de Janeiro, Editora Campus.

Somavia, J. (1999), Decent Work, Report, ILO Director-General, 87<sup>th</sup> Session of the International Labour Conference.

TJCE - Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (Acórdão do TJCE, Proc. C-441/01). Acedido em:

10/11/2013, em: <http://eurex.europa.eu/Notice.do?val=277921:cs&lang=pt&list=277921:cs,277763:cs,&pos=1&page=1&nbl=2&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>

Touraine, Alain (1978), A Sociedade Pós-Industrial, Lisboa, Moraes Editores.

UGT - União Geral de Trabalhadores (2013). Contributo da UGT. Acedido em 29/06/2014, em:

[http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c3246795a5868774d546f334e7a67774c336470626d6c7561574e7059585270646d467a4c31684a535339305a58683062334d76634842734d5455324c56684a535638324c6e426b5a673d3d&fich=pp1156-XII\\_6.pdf&Inline=true](http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c3246795a5868774d546f334e7a67774c336470626d6c7561574e7059585270646d467a4c31684a535339305a58683062334d76634842734d5455324c56684a535638324c6e426b5a673d3d&fich=pp1156-XII_6.pdf&Inline=true)

Varejão, José M. (2004). Redução do Tempo de Trabalho e Emprego - Lições da Lei das 40 horas. Acedido em 06/07/2014, em: [https://www.bportugal.pt/pt-PT/EstudosEconomicos/Conferencias/Documents/2004DesenvEcon/09\\_JVarejao.pdf](https://www.bportugal.pt/pt-PT/EstudosEconomicos/Conferencias/Documents/2004DesenvEcon/09_JVarejao.pdf)

Veloso, Ana Luísa de Oliveira Marques (2007). O Impacto da Gestão de Recursos Humanos na Performance Organizacional. Braga: Universidade do Minho. (Dissertação de Doutoramento), Novembro de 2007.

Vroom, V. H., Yetton, P. (1973). Leadership and Decision Making, Pittsburgh, University of Pittsburgh Press.

Wilson (1994), “The Economics of Participation an Overview”, in European Participation Monitor, nº 9, pp. 12-16.

Wynne (1998), A Manual for Training in Workplace Health Promotion, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

## APÊNDICES

Apêndice I

<b>Campanhas Europeias</b>	
<b>2000</b>	Não vires as costas às LME
<b>2001</b>	O sucesso não acontece por acidente
<b>2002</b>	Contra o stresse no trabalho, trabalhe contra o stresse
<b>2003</b>	Substâncias perigosas - cuidado!
<b>2004</b>	Construir em segurança
<b>2005</b>	Calem esse ruído!
<b>2006</b>	Crescer em segurança - jovens trabalhadores
<b>2007</b>	Atenção! Mais carga não LME
<b>2007-2008</b>	Local de Trabalho Saudável
<b>2008-2009</b>	Avaliação de riscos
<b>2010-2011</b>	Manutenção segura
<b>2012-2013</b>	Locais de trabalho seguros e saudáveis - Juntos na prevenção dos riscos profissionais

Apêndice II

Informação e Consulta aos Representantes dos Trabalhadores		
Âmbito	Disposições Legais	Consequência da Violação
<b>Direito de consulta e informação</b>	art.ºs 18.º n.º 1 e 19.º n.º 1 da LPSST	contraordenação muito grave n.º 8 do art.º 18 e n.º 7 do art.º 19.º
<b>Ruído</b>	art.ºs 9.º e 10.º do DL 182/2006 de 06 de setembro	n.º 1 do art.º 16.º contraordenação muito grave
<b>Trabalho Temporário</b>	art.º 186 n.º 8 do CT	contraordenação leve n.º 9 do art.º 186 do CT
<b>Atmosferas Explosivas</b>	art.º n.º 15 do DL 236/2003 de 30 de setembro	contraordenação grave n.º 2 do art.º 16.º
<b>Vibrações</b>	art.º 8.º e 9.º do DL 46/2006 de 24 de fevereiro	contraordenação muito grave n.º 1 do art.º 15.º
<b>Agentes Químicos</b>	art.º 11.º, 12.º, e 14.º do DL 290/2001 de 16 de novembro	contraordenação grave n.º 2 do art.º 15.º
<b>Agentes Cancerígenos</b>	art.º 5.º do DL 275/91 de 07 de agosto	contraordenação art.º 7.º
<b>Agentes Cancerígenos</b>	Art.º 10.º Al. a) e 15.º do DL 301/2000 de 18 de novembro	contraordenação muito grave n.º 2 do art.º 18.º
<b>Chumbo</b>	art.º 16.º do DL 274/89 de 21 de agosto	contraordenação art.º 22.º
<b>Movimentação Manual de Cargas</b>	art.ºs 7.º e 8.º do DL 330/93 de 25 de setembro	contraordenação art.º 10.º
<b>Equipamentos de Trabalho</b>	art.º 8.º e 9.º do DL 50/2005 de 25 de fevereiro	contraordenação muito grave n.º 1 do art.º 43.º
<b>Equipamentos Dotados de Visor</b>	art.ºs 8.º e 9.º do DL 349/93 de 01 de outubro	art.º 12.º contraordenação
<b>Estaleiros Temporários ou Móveis</b>	art.º 22.º al. n) do DL 273/2003 de 29 de outubro	contraordenação muito grave n.º 3 do art.º 25.º
<b>Equipamentos de Proteção Individual</b>	art.º 9.º e 10.º do DL 348/93 de 1 de outubro	contraordenação al. B) do n.º 1 do art.º 12.º
<b>Indústrias Extrativas</b>	art.º 2.º do DL 162/90 de 22 de maio art.º 6.º do DL 324/95 de 29 de novembro	sem consequências para o empregador contraordenação art.º 11.º
<b>Sinalização de Segurança</b>	art.º 9.º do DL 141/95 de 14 de junho	contraordenação art.º 11.º
<b>Agentes Biológicos</b>	art.º 18.º do DL 84/97 de 16 de abril	contraordenação punível com coima por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infração art.º 20.º
<b>Sistemas públicos de distribuição de água e de drenagem de águas residuais</b>	art.º 21.º da Port. 762/2002 de 1 de julho	Sem consequência para o empregador
<b>Trabalho Noturno</b>	Art.º 225 n.º 6 do CT	Contraordenação grave art.º 225 n.º 7 CT
<b>Trabalho a bordo de navios pesca</b>	Art.º 6.º do DL 116/97 de 12 de maio	Contraordenação art.º 10.º

Apêndice III

Regras Específicas sobre a Vigilância da Saúde		
Âmbito	Disposições Legais	Consequência da Violação
<b>Trabalho noturno</b>	art.º 225.º n.º 1 CT	contraordenação grave n. 7 do art.º 225.º CT,
<b>Equipamentos dotados de visor</b>	art.º 7.º DL 349/93 de 01 de outubro	art.º 12.º, contraordenação
<b>Trabalhadores temporários</b>	art.º 186.º, n.º 7 CT	contraordenação grave n.º 9 do art.º 186.º CT,
<b>Agentes suscetíveis de implicar riscos para o património genético</b>	art.ºs 44.º e 45.º da LPSST	contraordenação grave n.º 4 do art.º 44.º da LPSST
<b>Agentes Cancerígenos</b>	art.º 12.º do DL 301/2000 de 18 de novembro	contraordenação grave n.º 2 do art.º 18.º
<b>Agentes Químicos</b>	Art.º 13.º do DL 290/2001 de 16 de novembro	contraordenação grave n.º 2 do art.º 15.º
<b>Ruído</b>	art.ºs 11.º e 12.º do DL 182/2006 de 06 de setembro	contraordenação grave n.º 2 do art.º 16.º
<b>Agentes Biológicos</b>	art.º 11.º do DL 84/97 de 16 de abril	contraordenação art.º 20.º
<b>Prospecção, pesquisa e exploração de depósitos de minérios de urânio</b>	art.ºs 20.º, 21.º, 28.º, 29.º, 38.º a 40.º do Dec. Regulamentar 34/92 de 4 de dezembro	sem consequência para o empregador
<b>Indústrias extrativas por perfuração a céu aberto e subterrâneas</b>	art.º 157.º do DL 162/90, de 22 de maio  art.º 7.º do DL 324/95 de 29 de novembro	sem consequência para o empregador  contraordenação art.º 11.º de acordo com o n.º de trabalhadores
<b>Chumbo</b>	art.ºs 8.º e 11.º do DL 274/89 de 21 de agosto	contraordenação art.º 22.º
<b>Amianto</b>	art.º 12.º do DL 284/89 de 24 de agosto	contraordenação art.º 19.º
<b>Vibrações</b>	art.º 10.º e 11.º do DL 46/2006 de 24 de fevereiro	contraordenação grave n.º 2 do art.º 15.º
<b>Radiações Ionizantes</b>	art.º 20.º a 27.º e 50.º a 51.º do Dec. Regulamentar 9/90 de 19 de abril	sem consequência para o empregador
<b>Sílica</b>	art.º 5.º, 7.º a 18.º do DL 44308 de 27 abril de 1962	multa art.º 20.º
<b>Caixões de ar comprimido</b>	art.ºs 57.º n.º 2 e 58.º a 73.º do DL 49/82 de 18 fevereiro	multa art.º 91.º

## Apêndice IV

### Índice Legislativo

#### **Acidentes de Trabalho no Meio Rural:**

- Resolução da Assembleia da República n.º 139/2010, de 20 de dezembro - Pretende reduzir a sinistralidade do trator e reduzir os acidentes de trabalho no meio rural.

#### **Acidentes Industriais Graves:**

- Decreto-Lei n.º 224/87, de 3 de junho - Estabelece normas relativas à prevenção dos riscos de acidentes graves que possam ser causados por certas atividades industriais, bem como a limitação das suas consequências para o homem e o ambiente.

- Decreto-Lei n.º 204/93, de 3 de junho - Tem por objetivo a prevenção dos riscos de acidentes graves que possam ser causados por certas atividades industriais e ou de armazenagem, bem como a limitação das suas consequências para o homem e o ambiente, revoga o Decreto-Lei n.º 224/87, de 3 de junho.

- Decreto-Lei n.º 164/2001 - de 23 de maio - Define a prevenção de acidentes graves que envolvam substâncias perigosas e a limitação das suas consequências para o homem e para o ambiente, revoga o Decreto-Lei n.º 204/93, de 3 de junho.

- Portaria n.º 193/2002, de 4 de março - Estabelece os códigos e os modelos dos relatórios de informação de acidentes graves.

- Decreto-Lei n.º 69/2003, de 10 de abril - Adita ao Decreto-Lei n.º 164/2001, de 23 de maio, o artigo 47.º-A.

- Decreto-Lei n.º 254/2007, de 12 de julho - Aprova o regime de prevenção de acidentes graves que envolvam substâncias perigosas e de limitação das suas consequências para o homem e o ambiente, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2003/105/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, que altera a Diretiva n.º 96/82/CE, do Conselho, de 9 de dezembro, relativa ao controlo dos perigos associados a acidentes graves que envolvam substâncias perigosas. Revoga o Decreto-Lei n.º 164/2001, de 23 de maio e, a Portaria n.º 193/2002, de 4 de março.

Portaria n.º 830/2007, de 1 de agosto - Procede à cobrança de taxas pelos atos praticados no âmbito do Decreto-Lei n.º 254/2007, de 12 de julho, pela Agência Portuguesa do Ambiente (APA).

- Portaria n.º 966/2007, de 22 de agosto - Aprova os requisitos e condições de exercício da atividade de verificador do sistema de gestão de segurança de estabelecimentos de nível superior de perigosidade.

- Decisão n.º 2009/10/CE da Comissão, de 2 de dezembro - Estabelece um modelo de relatório de acidente grave nos termos da Diretiva 96/82/CE do Conselho, de 9 de dezembro, relativa ao controlo dos perigos associados a acidentes graves que envolvem substâncias perigosas.

#### **Agentes Biológicos:**

- Decreto-Lei n.º 126/93, de 20 de abril - Utilização de organismos geneticamente modificados.

- Portaria n.º 602/94, de 13 de julho - estabelece as regras a que deve obedecer a notificação da utilização confinada de microrganismos geneticamente modificados, tendo em atenção as características dos microrganismos a utilizar, o tipo de operação prevista e demais circunstâncias pertinentes à finalidade e perigosidade de utilização pretendida, com vista à proteção da saúde humana e do ambiente.

- Decreto-Lei n.º 84/97, de 16 de abril - Transpõe para a ordem jurídica interna as Diretivas do Conselho n.º 90/679/CEE, de 26 de Novembro, e 93/88/CEE, de 12 de Outubro, e a Diretiva n.º 95/30/CE, da Comissão, de 30 de Junho, relativas à proteção da segurança e saúde dos trabalhadores contra os riscos resultantes de exposição a agentes biológicos durante o trabalho.

- Decreto-Lei n.º 119/98, de 7 de maio - Substitui o anexo II à Portaria n.º 602/94, de 13 de julho, que estabelece as regras a que deve obedecer a notificação da utilização confinada de microrganismos geneticamente modificados.

- Portaria n.º 405/98, de 11 de julho - Aprova a classificação dos agentes biológicos.

- Portaria n.º 1036/98, de 15 de dezembro - Altera a lista dos agentes biológicos classificados para efeitos da prevenção de riscos profissionais.

- Decreto-Lei n.º 63/99, de 2 de março - Adita o n.º 4 ao artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 126/93, de 20 de abril, e os n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo.

- Decreto-Lei n.º 113/99, de 3 de agosto - Altera o art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 84/97, de 16 de abril.

Decreto-Lei n.º 2/2001, de 4 de Janeiro - regula a utilização confinada de microrganismos geneticamente modificados, tendo em vista a proteção da saúde humana e do ambiente. Altera parcialmente o Decreto-Lei n.º 126/93, de 20 de abril, e o Decreto-Lei n.º 63/99, de 2 de março, e revogar a Portaria n.º 602/94, de 13 de julho, e o Decreto-Lei n.º 119/98, de 7 de maio, reunindo num só diploma esta matéria.

- Decreto-Lei n.º 72/2003, de 10 de abril - regula a libertação deliberada no ambiente de organismos geneticamente modificados para qualquer fim diferente da colocação no mercado, bem como a colocação no mercado de produtos que os contenham ou por eles sejam constituídos, em conformidade com o princípio da precaução e tendo em vista a proteção da saúde humana e do ambiente. Revoga o Decreto-Lei n.º 126/93, de 20 de abril, e o Decreto-Lei n.º 63/99, de 2 de março.

### **Agentes Cancerígenos:**

- Decreto-Lei n.º 479/85, de 13 de novembro - Estabelece as substâncias, os agentes e os processos industriais que comportam risco cancerígeno, efetivo ou potencial para os trabalhadores profissionalmente expostos.

- Decreto-Lei n.º 273/89, de 21 de agosto - Estabelece o Regime de Proteção da saúde dos trabalhadores contra os riscos resultantes da exposição ao cloreto de vinilo monómero nos locais de trabalho.

- Decreto-Lei n.º 390/93, de 20 de novembro de 1993 - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/394/CEE, do Conselho, de 28 de junho, que estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde relativas à proteção dos trabalhadores expostos a agentes cancerígenos.

- Lei n.º 113/99, de 3 de agosto - Altera o art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 273/89, de 21 de agosto.

- Decreto-Lei n.º 301/2000, de 18 de novembro - Regula a proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho (revoga o Decreto-Lei n.º 273/89, de 21 de agosto, com efeitos a partir de 29 de abril de 2003).

### **Agentes Químicos:**

- Diretiva n.º 88/642/CEE, do Conselho, de 16 de dezembro - Altera a Diretiva n.º 80/1107/CEE relativa à proteção dos trabalhadores contra os riscos ligados a exposição à agentes a químicos, físicos e biológicos durante o trabalho.

- Decreto-Lei n.º 275/91 de 7 de agosto - Estabelece medidas especiais de prevenção e proteção da saúde dos trabalhadores contra os riscos de exposição a algumas substâncias químicas.

- Diretiva n.º 98/24/CEE, de 7 de Abril - Proteção da SST dos trabalhadores contra os riscos de exposição a agentes químicos.

- Lei n.º 113/99, de 3 de Agosto - Altera o art.º 7.º do Decreto-Lei n.º 275/91 de 7 de agosto.

- Decreto-Lei n.º 290/2001, de 16 de novembro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 98/24/CE, do Conselho, de 7 de Abril, relativa à promoção da segurança e saúde dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos no local de trabalho, e as Diretivas n.ºs 91/322/CE, da Comissão, de 29 de maio e 2000/39/CE, da Comissão, de 8 de junho, sobre os valores limite de exposição profissional a algumas substâncias químicas.

- Decreto-Lei n.º 305/2007, de 24 de agosto - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2006/15/CE, da Comissão, de 7 de fevereiro, que estabelece uma segunda lista de valores limite de exposição profissional (indicativos) a agentes químicos para execução da Diretiva n.º 98/24/CE, do Conselho, de 7 de abril, alterando o anexo ao Decreto-Lei n.º 290/2001, de 16 de novembro.

- Decreto-Lei n.º 24/2012, de 6 de fevereiro - consolida as prescrições mínimas em matéria de proteção dos trabalhadores contra os riscos para a segurança e a saúde devido à exposição a agentes químicos no trabalho e transpõe para a ordem interna a Diretiva n.º 2009/161/UE, da Comissão, de 17 de dezembro de 2009, que estabelece uma terceira lista de valores limite de exposição profissional indicativos para a aplicação da Diretiva n.º 98/24/CE, do Conselho, de 7 de abril de 1998, e altera a Diretiva n.º 2000/39/CE, de 8 de junho de 2000. Revoga O Decreto-Lei n.º 274/89, de 21 de agosto, alterado pela Lei n.º 113/99, de 3 de agosto, o Decreto-Lei n.º 275/91, de 7 de agosto, alterado pela Lei n.º 113/99, de 3 de agosto, o Decreto-Lei n.º 290/2001, de 16 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 305/2007, de 24 de agosto.

**Amianto:**

- Decreto-Lei n.º 28/87, de 14 de janeiro - Limita a comercialização e a utilização do amianto e dos produtos que o contenham.

- Decreto-Lei n.º 138/88, de 22 de abril - Prescreve a proibição da comercialização e da utilização de produtos contendo fibras de amianto. - Decreto-Lei n.º 284/89, de 24 de agosto - Define o Regime de proteção da saúde dos trabalhadores contra os riscos que possam decorrer da exposição ao amianto nos locais de trabalho.

- Portaria n.º 1057/89, de 7 de dezembro - Obriga as Entidades Empregadoras a notificar a Direção-Geral de higiene e Segurança no Trabalho (DGHST), das atividades em cujo o exercício os trabalhadores estejam, ou possam estar expostos às poeiras do amianto.

- Portaria n.º 1049/93, de 19 de outubro - Regula a descarga de águas residuais, relativamente às atividades industriais que envolvam o manuseamento de amianto.

- Decreto-Lei n.º 228/94, de 13 de Setembro - Altera o Decreto-Lei 28/87, de 14 de janeiro, que limita a comercialização e a utilização do amianto e dos produtos que o contenha.

- Declaração de Retificação n.º 262/94, de 31 de dezembro - Retifica a alínea n, do n.º 2, do art.º 5.º do Decreto-Lei n.º 228/94, de 13 de setembro.

- Lei n.º 113/99, de 3 de agosto - Altera o art.º 23.º do Decreto-Lei n.º 284/89, de 24 de agosto.

- Resolução da Assembleia da República n.º 24/2003, de 2 de abril - Recomendação ao Governo acerca da utilização de amianto em edifícios públicos.
- Decreto-Lei n.º 266/2007, de 24 de julho - Transpõe para o direito interno a Diretiva n.º 2003/18/CE, relativa à proteção dos trabalhadores contra o risco de exposição ao amianto durante o trabalho.
- Lei n.º 2/2011, de 9 de fevereiro - Remoção do amianto em edifícios, instalações e equipamentos públicos.

#### **Assistência Médica a Bordo de Navios:**

- Decreto-Lei n.º 274/95, de 23 de outubro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 92/29/CEE, do Conselho, de 31 de março, relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde que visam promover uma melhor assistência médica a bordo dos navios.
- Portaria n.º 6/97, de 2 de janeiro - Aprova a lista da dotação médica que deve integrar as farmácias de bordo e os modelos das fichas de registo.

#### **Atividades Proibidas ou Condicionadas a Menor:**

- Decreto-Lei n.º 47032 de 27 de maio de 1966 - Estabelece a regulamentação jurídica do contrato individual de trabalho.
- Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969 - Aprova o regime jurídico do contrato individual de trabalho - Revoga a legislação anterior em tudo o que for contrário as disposições do presente diploma, designadamente o Decreto-Lei n.º 47032 de 27 de maio de 1966.
- Portaria n.º 714/95, de 3 de agosto - Regula os trabalhos leves dos menores.
- Lei n.º 58/99, de 30 de junho de 1999 - Altera o regime do trabalho subordinado e de regulamentação do emprego de menores.
- Decreto-Lei n.º 107/2001, de 6 de abril - regula os trabalhos leves que os menores com idade inferior a 16 anos que concluíram a escolaridade obrigatória podem efetuar, bem como as atividades e trabalhos que são proibidos aos menores ou condicionados aos que têm pelo menos 16 anos de idade.

- Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto (CT) - Cfr. art.ºs 53 a 70.º.
- Lei n.º 35/2004, de 29 de julho (RCT) - Cfr. art.ºs 115.º a 126.º
- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro - Cfr. art.ºs. 61.º a 72.º.

### **Atividades Proibidas ou Condicionadas a Trabalhadoras Grávidas, Puérperas ou Lactantes:**

- Decreto n.º 14535, de 31 de outubro de 1927, aprovou uma tabela de trabalhos proibidos às mulheres (tabela que foi mantida em vigor por despacho ministerial de 15 de setembro de 1934).
- Portaria n.º 186/73, de 13 de março - Regulamentação do trabalho feminino.
- Lei n.º 4/84, de 5 de abril - Proteção da Maternidade e da Paternidade.
- Diretiva 92/85/CEE, do Conselho de 19 de outubro - Relativa à implementação e medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, (transposta para o direito interno pela regulamentação do Código do Trabalho).
- Lei n.º 17/95, de 9 de junho - Altera a Lei n.º 4/84, de 5 de abril.
- Portaria n.º 229/96, de 26 de junho - Proteção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.
- Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto - Código do Trabalho - Cfr. art.ºs 34.º, 45.º a 49.º, 52.º e, Lei n.º 35/2004, de 29 de julho - Regulamento do Código do Trabalho - art.ºs Cfr. 84.º a 95 e 475.º.
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Aprova a revisão do Código do Trabalho.
- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, Cfr. art.ºs 50.º a 60.º.

### **Atmosferas Explosivas:**

- Decreto-Lei n.º 202/90, de 19 de junho - Transpõe para o direito interno as diretivas comunitárias n.ºs 76/117/CEE de 18 de dezembro de 1975 e 79/196/CEE de 6 de fevereiro de 1979, relativas à utilização de equipamentos elétricos em atmosferas explosivas.
- Decreto-lei n.º 112/96, de 5 de agosto - Estabelece as regras de segurança e de saúde relativas aos aparelhos e sistemas de proteção destinados a ser utilizado sem atmosferas potencialmente explosivas.
- Portaria n.º 341/97, de 21 de maio - Estabelece regras relativas à segurança e saúde dos aparelhos e sistemas de proteção destinados a ser utilizados em atmosferas potencialmente explosivas.
- Decreto-Lei n.º 236/2003, de 30 de setembro - transpõe para o direito interno a Diretiva 99/92/CE - Prescrições mínimas de SST dos trabalhadores expostos a atmosferas explosivas.
- Despacho n.º 4321/2007, de 9 de março - Lista das normas harmonizadas no âmbito da aplicação da diretiva relativa aos aparelhos e sistemas de proteção destinados a ser utilizados em atmosferas potencialmente explosivas.

### **Campos Eletromagnéticos:**

- Diretiva 2004/20/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004 - relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos agentes físicos (campos eletromagnéticos) (18.<sup>a</sup> diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE).
- Diretiva 2008/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Abril de 2008 - Altera a Diretiva 2004/40/CE relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos agentes físicos (campos eletromagnéticos) (18.<sup>a</sup> diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE).
- Lei n.º 30/2010, de 2 de Setembro - A presente lei regula os mecanismos de definição dos limites da exposição humana a campos magnéticos, elétricos e eletromagnéticos

derivados de linhas, de instalações ou de equipamentos de alta tensão e muito alta tensão, tendo em vista salvaguardar a saúde pública.

### **Certificação Profissional dos Técnicos de SST:**

- Decreto-Lei n.º 110/2000, de 30 de junho - Estabelece as condições de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança e higiene do trabalho e de técnico de segurança e higiene do trabalho.

- Portaria n.º 137/2001, de 1 de março - Impõe o pagamento de taxas dos atos relativos aos procedimentos de certificação.

- Lei n.º 14/2001, de 4 de junho - Primeira alteração, por apreciação parlamentar, do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 110/2000, de 30 de junho (estabelece as condições de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança e higiene do trabalho e de técnico de segurança e higiene).

- Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto - Aprova os regimes de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho.

### **Chumbo:**

- Decreto-Lei n.º 274/89, de 21 de agosto - Transpõe para direito interno, a Diretiva n.º 82/605/CEE, do Conselho, de 28 de julho, relativa à proteção da saúde dos trabalhadores contra os riscos resultantes da exposição ao chumbo metálico e aos seus compostos iónicos nos locais de trabalho.

- Lei n.º 113/99, de 3 de agosto - Altera o art.º 22.º do Decreto-Lei n.º 274/89, de 21 de agosto.

### **Classificação das atividades Económicas**

- Decreto-Lei n.º 381/2007, 14 de Novembro - estabelece a Classificação Portuguesa de Atividades Económicas, Revisão 3, adiante designada por CAE - Rev. 3, que constitui o quadro comum de classificação de atividades económicas a adotar a nível nacional.

### **Classificação, Embalagem e Rotulagem de Substâncias Perigosas:**

- Decreto-lei n.º 120/92 DE 30 de junho - Dá cumprimento à Diretiva n.º 88/379/CEE, de 7 de Junho, relativa à classificação embalagem e rotulagem de preparações perigosas, entretanto atualizada por outras Diretivas da Comissão.
- Decreto-Lei n.º 385/93 de 18 de novembro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 91/410/CEE, do Comissão, de 22 de julho, relativa à classificação, embalagem e rotulagem das substâncias perigosas.
- Decreto-Lei n.º 232/94 de 14 de setembro - Transpõe para a ordem jurídica interna as Diretivas n.º s 91/173/CEE e 91/338/CEE, do Conselho, respetivamente de 21 de março e de 18 de junho, relativas à limitação de colocação no mercado e da utilização das substâncias perigosas, bem como das preparações e produtos que as contenham.
- Portaria n.º 968/94 de 28 de outubro - Estabelece as normas técnicas necessárias ao cumprimento do Decreto-Lei n.º 232/94 de 14 de setembro.
- Decreto-Lei n.º 82/95 de 22 de abril - Transpõe para a ordem jurídica interna várias Diretivas que alteram a Diretiva n.º 67/548/CEE, do Conselho, de 27 de julho, relativa à classificação, embalagem e rotulagem das substâncias perigosas.
- Portaria n.º 732-A/96, de 11 dezembro - Aprova o Regulamento para a Notificação de Substâncias Químicas e para a Classificação, Embalagem e Rotulagem de Substâncias Perigosas.
- Decreto-Lei n.º 239/97 de 9 de setembro - Transpõe para a ordem jurídica interna as Diretivas 91/156/CEE, de 18 de março e 91/689/CEE, de 12 de dezembro, do Conselho, que estabelece as regras a que fica sujeita a gestão de resíduos.
- Portaria n.º 1152/97 de 12 de novembro - Aprova o novo regulamento para a classificação, embalagem e rotulagem das preparações perigosas. Revoga as Portarias n.ºs 1164/92, de 18 de dezembro e 396/94, de 21 de junho.
- Decreto-Lei n.º 330-A/98, de 2 de novembro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 94/69/CE, da Comissão, de 19 de dezembro, a Diretiva n.º 96/54/CE, da Comissão, de 30 de julho, e a Diretiva n.º 96/56/CE, do Parlamento Europeu e do

Conselho, de 3 de setembro, que alteraram e adaptaram ao progresso técnico a Diretiva n.º 67/548/CEE, do Conselho, de 27 de julho, relativa à aproximação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas respeitantes à classificação, embalagem e rotulagem das substâncias perigosas.

- Decreto-Lei n.º 209/99, de 11 de junho - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 97/69/CE da Comissão de 5 de dezembro, e a Diretiva n.º 67/548/CEE, do Conselho, de 27 de julho, relativa à aproximação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas respeitantes a classificação, embalagem e rotulagem das substâncias perigosa.

- Decreto-Lei n.º 195-A/2000, de 22 de agosto - Altera o Regulamento para a Notificação de Substâncias Químicas e para a Classificação, Embalagem e Rotulagem de Substâncias Perigosas.

- Decreto-Lei n.º 222/2001, de 8 de agosto - Transpõe para a ordem jurídica interna das Diretivas n.ºs 2000/21/CE, 2000/32/CE e 2000/33/CE que tem por objeto a alteração do Regulamento para a Notificação de Substâncias Químicas e para a Classificação, Embalagem e Rotulagem de Substâncias Perigosas.

- Decreto-Lei n.º 154-A/2002, de 11 de junho - Altera o Regulamento para a Notificação de Substâncias Químicas e para a Classificação, embalagem e Rotulagem de Substâncias Perigosas, transpondo para o ordenamento jurídico interno a Diretiva n.º 2001/59/CE, da Comissão, de 6 de agosto.

- Decreto-Lei n.º 72-M/2003, de 14 de abril - O presente diploma procede à transposição para a ordem jurídica interna, no respeitante às substâncias perigosas, da Diretiva n.º 2001/58/CE, da Comissão, de 27 de julho, que altera e adapta ao progresso técnico, pela segunda vez, a Diretiva n.º 91/155/CEE, do Conselho, de 5 de março. É alterado o Decreto-Lei n.º 82/95, de 22 de abril, e os anexos I e X do Regulamento para a Notificação de Substâncias Químicas e para a Classificação, Embalagem e Rotulagem de Substâncias Perigosas,

- Decreto-Lei n.º 82/2003, de 23 de abril - O presente diploma transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 1999/45/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 31 de maio, que revoga a Diretiva n.º 88/379/CEE, do Conselho, de 7 de junho, relativa à

aproximação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas dos Estados membros respeitantes à classificação, embalagem e rotulagem de preparações perigosas.

- Decreto-Lei n.º 260/2003 de 21 de outubro - Alteração ao Decreto-Lei n.º 82/95, de 22 de abril.

- Decreto-Lei n.º 27-A/2006, de 10 de fevereiro - Altera o Regulamento para a Notificação das Substâncias Químicas e para a Classificação, Embalagem e Rotulagem de Substâncias Perigosas aprovado pela Portaria n.º 732-A/96, de 11 de dezembro.

- Decreto-Lei n.º 63/2008, de 2 de abril - Alteração ao Decreto -Lei n.º 82/2003, de 23 de abril.

- Regulamento CE n.º 1272/2008, de 16 de dezembro de 2008, do Parlamento Europeu e do Conselho - Relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, que altera e revoga as Diretivas 67/548/CEE e 1999/45/CE, e altera o Regulamento (CE) n.º 1907/2006.

- Regulamento CE n.º 790/2009 da Comissão, de 10 de Agosto de 2009 - altera, para efeitos da sua adaptação ao progresso técnico e científico, o Regulamento (CE) n.º 1272/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas.

- Decreto-Lei n.º 293/2009, de 13 de outubro - Assegura a execução na ordem jurídica interna das obrigações decorrentes do Regulamento (CE) n.º 1907/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de dezembro, relativo ao registo, avaliação, autorização e restrição dos produtos químicos (REACH) e que cria a Agência Europeia dos Produtos Químicos.

### **Construção Civil:**

- Decreto-Lei n.º 41820, de 11 de agosto - Prevê que as normas de segurança do trabalho da construção civil devem ser objeto de regulamentação.

- Decreto n.º 41821, de 11 de agosto de 1958 - Aprova o Regulamento de Segurança no Trabalho da Construção civil.

- Decreto n.º 46427, de 10 de julho de 1965 – Regulamento das Instalações Provisórias Destinadas ao Pessoal Empregado nas Obras
- Decreto-Lei n.º 155/95, de 1 de julho - transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 92/57/CEE, do Conselho, de 24 de junho, relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho a aplicar nos estaleiros temporários ou móveis.
- Portaria n.º 101/96, de 3 de abril - Regulamenta as prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais e postos de trabalho dos estaleiros temporários ou móveis
- Lei n.º 113/99, de 3 de agosto - Altera o art.º 15.º do Decreto-Lei n.º 155/95, de 1 de julho.
- Decreto-Lei n.º 273/2003 - de 29 de outubro - O presente diploma estabelece regras gerais de planeamento, organização e coordenação para promover a segurança, higiene e saúde no trabalho em estaleiros da construção e transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 92/57/CEE, do Conselho, de 24 de junho, relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho a aplicar em estaleiros temporários ou móveis.
- Decreto-Lei n.º 12/2004, de 9 de Janeiro - Aprova o Regime Jurídico de ingresso e permanência na atividade da construção.

#### **Contraordenações em Matéria de SST:**

- Decreto-Lei n.º 433/82 de 27 de outubro - Regime das contraordenações (Republicado pelo artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 244/95, de 14 de setembro)
- Decreto-Lei n.º 491/85 de 26 de novembro - Estabelece disposições relativas às contraordenações no âmbito do direito laboral e da disciplina jurídica sobre higiene, segurança, medicina do trabalho, acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- Decreto-Lei n.º 64/89, de 25 de fevereiro - Regime de contraordenação no sistema de segurança social.
- Lei n.º 116/99, de 3 de agosto - Regime geral das contraordenações laborais.
- Lei n.º 113/99, de 3 de agosto - Desenvolve e concretiza o regime geral das contraordenações laborais, através da tipificação e classificação das contraordenações

correspondentes à violação da legislação específica de segurança, higiene e saúde no trabalho em certos sectores de atividades ou a determinados riscos profissionais.

- Lei n.º 114/99, de 3 de agosto - Desenvolve e concretiza o regime geral das contraordenações laborais, através da tipificação e classificação das contraordenações correspondentes à violação de regimes especiais dos contratos de trabalho e contratos equiparados.

- Lei n.º 118/99, de 11 de agosto - Desenvolve e concretiza o regime geral das contraordenações laborais, através da tipificação e classificação das contraordenações correspondentes à violação dos diplomas reguladores do regime geral dos contratos de trabalho

- Lei n.º 99/2003, de 29 de Agosto - Aprova o Código do Trabalho (Cfr. art.ºs 620.º a 626.º, 641.º a 646.º, 661.º e 662.º, 667.º, 671.º e 672.º).

- Lei n.º 35/2004, de 29 de junho - Regulamenta o Código de Trabalho (Cfr. art.ºs 470.º a 475.º, 484.º e 485.º).

- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de Março - aprova a revisão do código do trabalho (ver artigo 548.º e seguintes)

- Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro - (altera o artigo 538.º)

- Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro - Aprovou o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social.

- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro - estabelece um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho (altera os artigos 106.º, 127.º, 164.º, 177.º, 180.º, 190.º, 192.º, 194.º, 344.º, 345.º, 346.º, 347.º, 360.º, 372.º, 379.º, 383.º, 384.º e 385.º / adita o artigo 366.º-A).

- Lei n.º 23/2012, de 25 de junho - (altera os artigos 63.º, 90.º, 91.º, 94.º, 99.º, 106.º, 127.º, 142.º, 161.º, 164.º, 177.º, 192.º, 194.º, 208.º, 213.º, 216.º, 218.º, 226.º, 229.º, 230.º, 234.º, 238.º, 242.º, 256.º, 264.º, 268.º, 269.º, 298.º, 299.º, 300.º, 301.º, 303.º, 305.º, 307.º, 344.º, 345.º, 346.º, 347.º, 356.º, 357.º, 358.º, 360.º, 366.º, 368.º, 369.º, 370.º, 371.º, 372.º, 374.º, 375.º, 376.º, 377.º, 378.º, 379.º, 383.º, 384.º, 385.º, 389.º, 479.º, 482.º, 486.º, 491.º, 492.º e

560.º / adita os artigos 96.º-A, 208.º-A, 208.º-B e 298.º-A / revoga o n.º 4 do artigo 127.º, o n.º 3 do artigo 216.º, os n.ºs 3 e 4 do artigo 218.º, os n.ºs 1, 2 e 6 do artigo 229.º, os n.ºs 2 e 3 do artigo 230.º, o n.º 4 do artigo 238.º, os n.ºs 3 e 4 do artigo 344.º, o n.º 6 do artigo 346.º, o n.º 2 do artigo 356.º, o n.º 3 do artigo 357.º, a alínea c) do n.º 3 do artigo 358.º, o artigo 366.º-A e as alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 375.º).

- Lei n.º 47/2012, 29 de Agosto – (...) por forma a adequá-lo à Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, que estabelece o regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar e consagra a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade (altera os artigos 68.º, 69.º, 70.º e 82.º).

- Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto – (...) ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho (altera os artigos 106.º, 127.º, 190.º, 191.º, 192.º, 344.º, 345.º e 366.º / revoga o n.º 4 do artigo 177.º).

- Lei n.º 76/2013, de 7 de novembro - que estabeleceu um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação.

Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, que procede à sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Lei n.º 55/2014 de 25 de agosto de 2014 - procedeu à sétima alteração do Código do Trabalho.

### **Controlo Metrológico:**

- Portaria n.º 924/83, de 11 de outubro - Regulamenta o controle metrológico.

- Portaria n.º 1069/89, de 13 de dezembro - Aprova o Regulamento do Controlo

- Decreto-Lei n.º 291/90, de 20 de setembro - Estabelece o regime do controlo metrológico de métodos e instrumentos de medição.

- Portaria n.º 962/90, de 9 de outubro - Aprova o Regulamento Geral do Controlo Metrológico. Revoga a Portaria n.º 924/83, de 11 de outubro.

- Portaria n.º 422/98, de 21 de julho - Aprova o Regulamento de Controlo Metrológico dos Manómetros, Vacuómetros e Mano vacuómetros.
- Portaria n.º 12/2007, de 4 de janeiro - Aprova o regulamento aplicável às medidas materializadas de comprimento e sondas.
- Portaria n.º 19/2007, de 5 de janeiro - Aprova o regulamento aplicável aos sistemas de medição contínua e dinâmica de quantidades de líquidos com exclusão da água.
- Portaria n.º 22/2007, de 5 de janeiro - Aprova o regulamento aplicável aos instrumentos de medições dimensionais.
- Portaria n.º 57/2007, de 10 de janeiro - Aprova o regulamento aplicável aos instrumentos de pesagem de funcionamento automático.
- Portaria n.º 87/2007, de 15 de janeiro - Aprova o regulamento aplicável aos contadores de calor.
- Portaria n.º 1541/2007, de 6 de dezembro - Aprova o Regulamento dos Reservatórios de Armazenamento de Instalação Fixa. Revoga a Portaria n.º 953/92, de 3 de outubro.
- Portaria n.º 1544/2007, de 6 de dezembro - Aprova o Regulamento dos Indicadores Automáticos de Referenciação do Nível de Líquidos. Revoga a Portaria n.º 956/92, de 9 de outubro.
- Portaria n.º 1556/2007, de 10 de dezembro - Aprova o Regulamento dos Alcoolímetros. Revoga a Portaria n.º 748/94, de 3 de outubro.
- Portaria n.º 977/2009, de 1 de setembro - Aprova o Regulamento do Controlo Metrológico dos Sonómetros e revoga a Portaria n.º 1069/89, de 13 de dezembro.
- Decreto-Lei n.º 71/2011, de 16 de junho - Atualiza os requisitos essenciais dos instrumentos de medição, transpondo a Diretiva n.º 2004/22/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 31 de março, e a Diretiva n.º 2009/137/CE, da Comissão, de 10 de novembro.

### **Documentação Obrigatória:**

- Portaria n.º 1179/95, de 26 de setembro - Aprova o modelo da ficha de notificação da modalidade adotada pela empresa para a organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- Portaria n.º 53/96, de 20 de fevereiro - Altera a Portaria n.º 1179/95, de 26 de setembro (aprova o modelo da ficha de notificação da modalidade adotada pelas empresas para a organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho).
- Portaria n.º 1184/2002, de 29 de agosto - Aprova o Modelo de Relatório Anual da atividade dos Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.
- Portaria n.º 299/2007, de 16 de março - Aprova o novo modelo de Ficha de Aptidão, a preencher pelo médico do trabalho face aos resultados dos exames de admissão, periódicos e ocasionais, efetuados aos trabalhadores, e revoga a Portaria n.º 1031/2002, de 10 de agosto.
- Portaria n.º 288/2009, de 20 de março - Altera o relatório anual da atividade dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e, (revoga a Portaria n.º 1184/2002, de 29 de agosto).
- Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro - Aprova o Modelo de Relatório Único (RU) e, são revogadas as Portarias n.ºs 46/94, de 17 de janeiro, alterada pela Portaria 785/2000, de 19 de setembro, e a Portaria 288/2009, de 20 de março.
- Portaria n.º 255/2010, de 5 de maio - Aprova o modelo do requerimento de autorização de serviço comum, de serviço externo e de dispensa de serviço interno de segurança e saúde no trabalho, bem como os termos em que o requerimento deve ser instruído.
- Portaria n.º 275/2010, de 19 de maio (Estabelece as taxas aplicáveis aos processos de autorização de Serviços de SST)

### **Edificações Urbanas:**

- Decreto-Lei n.º 38.382, de 7 de agosto de 1951, alterado pelo Decreto-Lei n.º 38.888, de 29 de agosto de 1952; n.º 44.258, de 31 de março de 1962; n.º 45.027, de 13 de maio de

1963; n.º 650/75, de 18 de novembro; n.º 463/85, de 4 de novembro e n.º 61/93, de 3 de março - Regulamento Geral das Edificações Urbanas.

- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro - Estabelece o regime jurídico da urbanização e edificação.

- Decreto-Lei n.º 177/2001, de 4 de junho - Altera o Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, que estabelece o regime jurídico da urbanização e da edificação.

- Portaria n.º 1109/2001, de 19 de setembro - Define os requisitos a que deve obedecer um livro de obra, a conservar no local da sua execução.

- Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro - Regime Jurídico da Reabilitação Urbana.

- Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro Regime Jurídico da Segurança contra Incêndios em Edifícios.

- Portaria n.º 1268/2008, de 6 de novembro - Define o modelo e requisitos do livro de obra e fixa as características do livro de obra eletrónico.

- Portaria n.º 1523/2008, de 29 de dezembro - Regulamento Técnico da Segurança Contra Incêndios em Edifícios.

- Decreto-Lei n.º 120/2013, de 21 de agosto - Aprova o regime excepcional de extensão de prazos previstos para a execução de obras, a caducidade de licença ou admissão de comunicação prévia e a apresentação de requerimento do respetivo alvará de licenciamento ou de autorização de utilização, previstos nos artigos 58.º, 59.º, 71.º e 76.º do Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro.

### **Equipamentos de Proteção Individual:**

- Decreto-Lei n.º 128/93, de 22 de abril - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva do Conselho n.º 89/686/CEE, de 21 de dezembro, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos equipamentos de proteção individual.

- Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 89/656/CEE, do Conselho, de 30 de novembro, relativa às prescrições mínimas de

segurança e de saúde dos trabalhadores para a utilização de equipamentos de proteção individual.

- Portaria n.º 988/93, de 6 de outubro - Estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde dos trabalhadores na utilização de equipamentos de proteção individual.

- Portaria n.º 1131/93, de 4 de novembro - Estabelece as exigências essenciais relativas à saúde e segurança aplicáveis aos equipamentos de proteção individual.

- Decreto-Lei n.º 139/95, de 14 de junho - Altera diversa legislação no âmbito dos requisitos de segurança e identificação a que devem obedecer o fabrico e comercialização de determinados produtos e equipamentos.

- Portaria n.º 109/96, de 10 de abril - Altera a Portaria n.º 1131/93, de 4 de novembro, relativa às exigências essenciais de saúde e segurança aplicáveis aos equipamentos de proteção individual (EPI).

- Portaria n.º 695/97, de 19 de agosto - Altera os anexos I e V da Portaria n.º 1131/93, de 4 de novembro, fixa os requisitos essenciais de segurança e saúde a que devem obedecer o fabrico e comercialização de equipamentos de proteção individual (EPI).

- Decreto-Lei n.º 374/98, de 24 de novembro - Altera os Decretos-Leis n.ºs 378/93, de 5 de novembro, 128/93, de 22 de abril, 383/93, de 18 de novembro, 130/92, de 6 de julho, 117/88, de 12 de abril, e 113/93, de 10 de abril, que estabelecem, respetivamente, as prescrições mínimas de segurança a que devem obedecer o fabrico e comercialização de máquinas, de equipamentos de proteção individual, de instrumentos de pesagem de funcionamento não automático, de aparelhos a gás, de material elétrico destinado a ser utilizado dentro de certos limites de tensão e de materiais de construção.

- Portaria n.º 311-D/2005, de 24 de março - Estabelece as características dos coletes retrorrefletores, cuja utilização se encontra prevista no n.º 4 do artigo 88.º do Código da Estrada.

- Despacho n.º 13495/2005, de 20 de junho - Lista de normas harmonizadas no âmbito da Diretiva n.º 89/686/CEE, relativa a equipamentos de proteção individual (EPI) e, substitui todos os anteriores do Instituto Português da Qualidade publicados no Diário da República

referentes a EPI: despachos n.ºs 3788/2001, de 22 de fevereiro, 9107/2001, de 2 de maio, e 22 714/2003, de 21 de novembro.

### **Equipamentos de Trabalho:**

- Decreto-Lei n.º 331/93, de 25 de setembro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 89/655/CEE, do Conselho, de 30 de novembro de 1989, relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho.

- Decreto-Lei n.º 82/99, de 16 de março - Altera o regime relativo às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização de equipamentos de trabalho, transpondo para a ordem interna a Diretiva n.º 95/63/CE, do Conselho, de 5 de dezembro de 1995.

- Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro - Transpõe para o direito interno a Diretiva 89/655/CEE, do Conselho, de 30 de novembro, alterada pela Diretiva 95/63/CE, do Conselho, de 5 de dezembro e pela Diretiva 2001/45/CE do PE e do Conselho, de 27 de junho, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde dos trabalhadores na utilização de equipamentos de trabalho.

### **Equipamentos Dotados de Visor:**

- Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de Outubro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 90/270/CEE, do Conselho, de 29 de maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

- Portaria n.º 989/93, de 6 de Outubro - Estabelece as prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

### **Estabelecimentos Comerciais, Escritórios e Serviços:**

- Decreto-Lei n.º 243/86, de 20 de agosto - Regulamento geral de higiene e segurança do trabalho nos estabelecimentos comerciais, de escritório e serviços.

- Decreto-Lei n.º 368/99 de 18 de setembro - Aprova o regime de proteção contra riscos de incêndio em estabelecimentos comerciais. Revoga o Decreto-Lei n.º 61/90, de 15 de fevereiro. Foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 220/2008 de 12 de novembro.

- Decreto-Lei n.º 370/99, de 18 de setembro - Estabelece o regime a que está sujeita a instalação dos estabelecimentos de comércio e armazenagem de produtos alimentares.
- Portaria n.º 1299/2001 de 21 de novembro - Aprova as medidas de segurança contra riscos de incêndio a observar nos estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços com área inferior a 300 m<sup>2</sup>. Foi revogada pelo Decreto Lei n.º 220/2008 de 12 de novembro.
- Lei n.º 12/2004, de 30 de maio - Aprova o Regime dos estabelecimentos de Comércio a retalho e de comércio por grosso e a instalação de conjuntos comerciais.
- Portaria n.º 620/2004, de 7 de junho - Aprova o montante das taxas de instalação ao abrigo da Lei n.º 12/2004, de 30 de maio.

#### **Estabelecimentos de Restauração ou de Bebidas:**

- Decreto-Lei n.º 234/2007, de 19 de junho - estabelece o regime jurídico a que fica sujeita a instalação e a modificação de estabelecimentos de restauração ou de bebidas, bem como o regime aplicável à respetiva exploração e funcionamento.

#### **Estabelecimentos Industriais:**

- Portaria n.º 53/71, de 3 de fevereiro - Regulamento geral de segurança e higiene do trabalho nos estabelecimentos industriais.
- Portaria n.º 702/80, de 22 de setembro: Atualiza o regulamento geral de segurança e higiene do trabalho nos estabelecimentos industriais (Altera a Portaria 53/71 de 3 de fevereiro).

#### **Estaleiros Móveis ou Temporários:**

- Decreto n.º 41.821 de 11 de agosto de 1958 - Aprova o Regulamento de Segurança do

#### **Exercício da Atividade Industrial:**

- Decreto-Lei n.º 109/91, de 15 de março - Estabelece as normas disciplinadoras do exercício da atividade industrial.

- Decreto Regulamentar n.º 25/93, de 17 de agosto - Aprova o novo Regulamento do Exercício da Atividade Industrial.
- Portaria n.º 744-B/93, de 18 de agosto - Aprova a tabela de classificação das atividades industriais para efeito de licenciamento industrial.
- Decreto-Lei n.º 282/93, de 17 de agosto - Altera o Decreto-Lei n.º 109/91, de 15 de março.
- Portaria n.º 30/94, de 11 de janeiro - Localização da atividade industrial.
- Portaria n.º 314/94, de 24 de maio - Projeto de instalação e alteração de estabelecimento industrial.
- Decreto-Lei n.º 74/2001, de 26 de Fevereiro - Regime Jurídico de Avaliação do Impacte Ambiental.
- Decreto-Lei n.º 69/2003, de 10 de abril - Estabelece as normas disciplinadoras do exercício da atividade industrial.
- Decreto Regulamentar 8/2003, de 11 de abril - Aprova o Regulamento do Licenciamento da Atividade Industrial.
- Portaria n.º 464/2003, de 6 de junho - Classificação dos estabelecimentos industriais.
- Portaria n.º 473/2003, de 11 de junho - Projetos de instalação de estabelecimentos industriais.
- Portaria n.º 1188/2003, de 10 de outubro - Regulamenta o pedido de licenciamento industrial.
- Portaria n.º 1235/2003, de 27 de outubro - Consideram-se estabelecimentos que envolvem maior risco potencial os estabelecimentos industriais enquadrados nos tipos 1 e 2 dos regimes de licenciamento industrial conforme se encontram definidos na tabela n.º 1 anexa à Portaria n.º 464/2003, de 6 de junho.
- Portaria n.º 474/2003, de 11 de junho - Autorização de localização a conceder pela câmara municipal no caso de autorização do estabelecimento industrial.

- Decreto-Lei n.º 152/2004, de 30 de junho - estabelece o regime de intervenção das entidades acreditadas no âmbito do processo de licenciamento industrial, define os requisitos de atribuição dessa acreditação e estabelece as linhas gerais do respetivo processo de avaliação.

- Decreto-Lei n.º 174/2006, de 25 de agosto - Elimina o ato administrativo autónomo de registo obrigatório dos estabelecimentos industriais, dispensando o industrial do fornecimento de informação que já consta do processo de licenciamento.

- Decreto Regulamentar n.º 61/2007, de 9 de maio - Altera o Regulamento do licenciamento de atividade industrial.

Decreto-Lei n.º 183/2007, de 9 de maio - Alteração ao Decreto-Lei n.º 69/2003, de 10 de abril.

- Portaria n.º 583/2007, de 9 de maio - Estabelece as regras de cálculo e atualização das taxas devidas pelo exercício da atividade industrial. Revoga a Portaria n.º 470/2003, de 11 de junho.

- Portaria n.º 584/2007 de 9 de maio de 2007 - Projetos de instalação de estabelecimentos industriais.

- Decreto-Lei n.º 288/2007, de 17 de agosto - Concede aos requerentes de autorizações ou licenciamentos de instalações industriais, de instalações do Sistema Elétrico Nacional, do Sistema Nacional de Gás Natural e do Sistema Petrolífero Nacional, a possibilidade de instruírem desde logo respetivos pedidos com os pareceres obrigatórios.

- Decreto-Lei n.º 173/2008, de 26 de agosto - Regime Jurídico da prevenção e controlo integrados da poluição proveniente de certas entidades.

- Declaração de Retificação n.º 64/2008, de 24 de outubro - Retifica o Decreto-Lei n.º 173/2008, de 26 de agosto.

- Decreto-Lei n.º 209/2008 de 29 de outubro - Aprova o regime de exercício da atividade industrial (REAI) revogou o Decreto-Lei n.º 69/2003 de 10 de abril e Decreto Regulamentar n.º 8/2003, de 11 de abril.

- Declaração de Retificação n.º 77-A/2008, de 26 de dezembro Retifica o Decreto-Lei n.º 209/2008, de 29 de outubro, que estabelece o regime de exercício da atividade industrial (REAI), e revoga o Decreto-Lei n.º 69/2003, de 10 de abril, e respetivos diplomas regulamentares, publicado no Diário da República, 1.ª série, n.º 210, de 29 de outubro de 2008.

- Decreto-Lei n.º 24/2010 de 25 de março - Alteração ao Decreto -Lei n.º 209/2008, de 29 de Outubro.

- Decreto-Lei n.º 169/2012, de 1 de agosto - Aprova o Sistema de Indústria Responsável (SIR).

Exploração dos sistemas públicos de distribuição de água e drenagem de águas residuais

- Decreto Regulamentar n.º 23/95, de 23 de agosto - Aprova o Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais.

- Portaria n.º 762/2002, de 1 de julho - Regulamento de SHST na exploração dos sistemas públicos de distribuição de água e drenagem de águas residuais.

#### **Fabrico e Armazenagem de Produtos Explosivos:**

- Decreto-Lei n.º 37925 de 1 de agosto de 1950 - Aprova o Regulamento sobre Substâncias Explosivas.

- Decreto-Lei n.º 521/71, de 24 de novembro - Estabelece o regime de polícia da produção, comércio, detenção, armazenagem e emprego de armamento, munições e substâncias explosivas e determina que a Comissão dos Explosivos.

- Decreto-Lei n.º 142/79, de 23 de maio - Aprova o Regulamento sobre a Segurança nas Instalações de Fabrico e de Armazenagem de Produtos Explosivos.

- Decreto-Lei n.º 143/79, de 23 de maio - Aprova o Regulamento sobre Transporte de Produtos Explosivos por Estrada.

- Decreto-Lei n.º 144/79, de 23 de maio - Aprova o Regulamento sobre o Transporte de Produtos Explosivos por Caminho de Ferro.

- Decreto-Lei n.º 334/83, de 15 de julho - Aprova o Regulamento sobre a Fiscalização de Produtos Explosivos.
- Decreto-Lei n.º 336/83, de 19 de julho - Aprova o Regulamento sobre o Fabrico, Armazenagem, Comércio e Emprego de Produtos Explosivos.
- Decreto-Lei n.º 342/83, de 22 de julho - Aprova o Regulamento sobre o Licenciamento dos Estabelecimentos de Fabrico e de Armazenagem de Produtos Explosivos.
- Decreto-Lei n.º 376/84, de 30 de novembro - Aplica-se aos estabelecimentos de fabrico e de armazenagem dos produtos explosivos.
- Decreto-Lei n.º 303/90, de 27 de Setembro - Aprova o regime de fabrico, armazenagem, comércio e uso de artifícios pirotécnicos.
- Decreto-Lei n.º 265/94, de 25 de outubro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n. 93/13/CEE, do Conselho, de 5 de abril, relativa à harmonização das legislações dos Estados membros respeitantes à colocação no mercado e ao controlo de explosivos para utilização civil.
- Decreto-Lei n.º 139/2002, de 17 de Maio - Regulamento de Segurança dos Estabelecimentos de Fabrico e de Armazenagem de Produtos Explosivos.
- Decreto-Lei n.º 139/2003, de 2 de julho de 2003 - Prorroga, pelo período de dois anos, o prazo de caducidade dos alvarás e licenças de fabrico ou de armazenagem de produtos explosivos, fixado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 139/2002, de 17 de maio.
- Decreto-Lei n.º 87/2005, de 23 de maio - Define o regime aplicável por força da caducidade de alvarás e licenças dos estabelecimentos de fabrico e de armazenagem de produtos.
- Decreto-Lei n.º 180/2005, de 3 de novembro - Aprova o regime de identificação de artigos de pirotecnia e de certas munições não balísticas e de uso não militar.
- Portaria n.º 1148/2005, de 9 de novembro de 2005 - Altera o anexo III (tabela relativa às taxas para o Fundo de Fiscalização de Explosivos e Armamento) da Portaria n.º 637/2005, de 4 de agosto, que define o regime aplicável por força da caducidade de alvarás e licenças dos estabelecimentos de fabrico e armazenagem de produtos.

- Decreto-Lei n.º 265/2009, de 29 de setembro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2008/43/CE, da Comissão, de 4 de abril de 2008, relativa à harmonização das disposições respeitantes à colocação no mercado e ao controlo dos explosivos para utilização civil.

- Portaria n.º 1231/2010, de 9 de dezembro - tabela relativa às taxas para o Fundo de Fiscalização de Explosivos e Armamento.

#### **Formação:**

- Portaria n.º 58/2005, de 21 de janeiro - Estabelece as normas relativas às condições de emissão dos certificados de aptidão profissional (CAP) e de homologação dos respetivos cursos de formação profissional, relativos aos perfis profissionais de condutor(a) manobrador(a) de equipamentos de movimentação de terras e de equipamentos de elevação.

#### **Higiene Alimentar:**

- Portaria n.º 559/76, de 7 de setembro - Aprova o Regulamento de Inspeção e Fiscalização Hígio-Sanitárias do Pescado.

- Portaria n.º 764/83, de 15 de julho - Estabelece normas relativas às rejeições dos animais de talho e suas carcaças, por motivo de inspeção sanitária.

- Portaria n.º 534/93, de 21 de maio - Dá nova redação ao artigo 20.º do Regulamento de Inspeção e Fiscalização Hígio-Sanitárias do Pescado anexo à Portaria n.º 559/76, de 7 de setembro.

- Decreto-Lei n.º 67/98, de 18 de março - Regulamento da higiene dos géneros alimentícios,

- Decreto-Lei n.º 425/99, de 21 de outubro - Altera o Decreto-Lei n.º 67/98, de 18 de Março.

- Regulamento (CE) n.º 852/2004, de 29 de abril - Estabelece regras de higiene dos géneros alimentícios

- Regulamento (CE) N.º 853/2004, de 29 de abril - Estabelece regras específicas de higiene aplicáveis aos géneros alimentícios de origem animal.

Decreto-Lei n.º 113/2006, de 12 junho - Estabelece as regras de execução na ordem jurídica nacional dos Regulamentos CE n.ºs 852/2004 e 853/2004, de 29 de abril, relativos à higiene dos géneros alimentícios e à higiene dos géneros alimentícios de origem animal.

- Declaração de Retificação n.º 49/2006, de 11 de agosto - Retifica o Decreto-Lei 113/96 de 12 de junho.

- Decreto-Lei n.º 62/2008, de 31 de Março – Materiais e objectos de matéria plástica destinados a entrar em contacto com os géneros alimentícios.

- Regulamento (CE) n.º 1019/2008, da Comissão, de 17 de Outubro – Higiene dos géneros alimentícios. Altera o Anexo II do Regulamento (CE) n.º 852/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho.

- Decreto-Lei n.º 223/2008, de 18 de novembro - Altera o Decreto-Lei n.º 113/2006, de 12 junho. São revogadas as Portarias n.ºs 559/76, de 7 de setembro, 764/83, de 15 de julho, e 534/93, de 21 de maio.

- Decreto-Lei n.º 29/2009, de 02 de fevereiro – Materiais e objetos de matéria plástica destinados a entrar em contacto com os géneros alimentícios. Transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2008/39/CE, de 6 de março (que altera a Diretiva n.º 2002/72/CE, de 6 de agosto).

### **Indústrias Extrativas:**

- Decreto-Lei n.º 84/90, de 16 de março - Regulamento de Exploração das Águas de Nascente.

- Decreto-Lei n.º 85/90, de 16 de março - Regulamento das Águas Minero-industriais.

- Decreto-Lei n.º 86/90, de 16 de março - Regulamento das Águas Minerais.

- Decreto-Lei n.º 87/90, de 16 de março - Regulamento dos Recursos Geotérmicos.

- Decreto-Lei n.º 88/90, de 16 de março - Regula a Prospeção, Pesquisa e Exploração de Recursos Geológicos.

- Decreto-Lei n.º 90/90, de 16 de março - Regime Geral de Revelação e Aproveitamento dos Recursos Geológicos.
- Decreto-Lei n.º 162/90, de 22 de maio - Aprova o Regulamento Geral de Segurança e Higiene no Trabalho nas Minas e Pedreiras. Revoga o Decreto-Lei n.º 18/85, de 15 de janeiro.
- Decreto-Lei n.º 109/94 de 26 de abril - Pesquisa e Exploração de Petróleo.
- Decreto-Lei n.º 324/95, de 29 de novembro - Transpõe para a ordem jurídica interna as Diretivas n.º s 92/91/CEE, de 3 de novembro e 92/104/CEE, de 3 de dezembro, relativas às prescrições mínimas de saúde e segurança a aplicar nas indústrias extrativas por perfuração a céu aberto ou subterrâneas.
- Portaria n.º 197/96, de 4 de junho - Regula as prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais e postos de trabalho nas indústrias extrativas por perfuração.
- Portaria n.º 198/96 de 4 de junho - Regula as prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho nas indústrias extrativas a céu aberto ou subterrâneas.
- Decreto-Lei n.º 198-A/2001, de 6 de julho - Regime Jurídico de Concessão do Exercício da Atividade de Recuperação Ambiental das Áreas Mineiras Degradadas.
- Decreto-Lei n.º 270/2001, de 6 de outubro - Regime Jurídico da Pesquisa e Exploração de Massas Minerais - Pedreiras.
- Decreto n.º 55/2001, de 23 de outubro - Ratifica a Convenção n.º 176 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à segurança e saúde nas minas.
- Decreto-Lei n.º 112/2003, de 4 de junho de 2003 - Prorroga por seis meses o prazo previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 63.º do Decreto-Lei n.º 270/2001, de 6 de outubro, que aprovou o regime jurídico da pesquisa e exploração de massas minerais - pedreiras.
- Decreto- Lei n.º 317/2003, de 20 de dezembro - Prorroga por seis meses o prazo previsto no Decreto-Lei n.º 112/2003, de 4 de junho, aplicável ao regime jurídico de pesquisa e exploração de massas minerais.

- Decreto-Lei n.º 340/2007, de 12 de outubro - Altera o Decreto-Lei n.º 270/2001, de 6 de outubro, que aprova o regime jurídico da pesquisa e exploração de massas minerais (pedreiras).
- Decreto-Lei n.º 147/2008, de 29 de julho - Estabelece o regime jurídico da responsabilidade por danos ambientais e transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2004/35/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de Abril de 2004, que aprovou, com base no princípio do poluidor-pagador, o regime relativo à responsabilidade ambiental aplicável à prevenção e reparação dos danos ambientais, com a alteração que lhe foi introduzida pela Diretiva n.º 2006/21/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à gestão de resíduos da indústria extrativa.
- Portaria n.º 1083/2008, de 24 de setembro - Fixa os valores das taxas devidas pela prática dos atos previstos no regime jurídico da pesquisa e exploração de massas minerais (pedreiras).
- Decisão da Comissão 2009/337/CE, de 20 de abril - completa os requisitos técnicos aplicáveis à caracterização dos resíduos estabelecida na Diretiva 2006/21/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à gestão dos resíduos de indústrias extrativas.
- Decisão da Comissão 2009/337/CE, de 30 de abril - Completa a definição de resíduos inertes em aplicação do n.º 1, alínea f), do artigo 22.º da Diretiva 2006/21/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à gestão dos resíduos de indústrias extrativas.
- Decreto-Lei n.º 10/2010, de 4 de fevereiro - Estabelece o regime jurídico a que está sujeita a gestão de resíduos das explorações de depósitos minerais e de massas minerais - resíduos de extração, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2006/21/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Março.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 78/2012, de 11 de setembro - Aprova a Estratégia Nacional para os Recursos Geológicos - Recursos Minerais.

### **Informação Genética Pessoal e Informação de Saúde:**

- Lei n.º 12/2005, de 26 de janeiro - Informação genética pessoal e informação de saúde.

### **Livro de Reclamações:**

- Decreto-Lei n.º 156/2005, de 15 de setembro - institui a obrigatoriedade de existência e disponibilização do livro de reclamações a todos os fornecedores de bens e prestadores de serviços mencionados no seu anexo I.
- Portaria n.º 1288/2005, de 15 de dezembro - procede-se à aprovação do modelo, edição, preço, fornecimento e distribuição do livro de reclamações a ser disponibilizado pelos fornecedores de bens e prestadores de serviços abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 156/2005, de 15 de setembro, bem como à aprovação do modelo de letreiro a ser afixado nos respetivos estabelecimentos.
- Portaria n.º 70/2008, de 23 de janeiro - Altera a Portaria n.º 1288/2005, de 15 de dezembro.
- Portaria n.º 896/2008, de 18 de agosto - Alteração à Portaria n.º 1288/2005, de 15 de dezembro.

### **Locais de Trabalho:**

- Decreto-Lei n.º 347/93, de 1 de outubro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 89/654/CEE, do Conselho, de 30 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho.
- Portaria n.º 987/93, de 6 de outubro - Estabelece as prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho (Normas Técnicas).

### **Máquinas Usadas:**

- Decreto-Lei n.º 214/95, de 18 de agosto - Estabelece as condições de utilização e de comercialização de máquinas usadas.
- Portaria n.º 172/2000, de 23 de março - Define a complexidade e características das máquinas usadas que revistam especial perigosidade.

### **Movimentação Manual de Cargas:**

- Decreto-Lei n.º 330/93, de 25 de setembro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/269/CEE, do Conselho, de 29 de maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes à movimentação manual de cargas.
- Lei n.º 113/99, de 3 de agosto - Altera o art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 330/93, de 25 de setembro.

### **Navios de Pesca:**

- Portaria n.º 6/97, de 2 de janeiro de 1997 - Aprova a lista da dotação médica que deve integrar as farmácias de bordo e os modelos das fichas de registo.
- Decreto-Lei n.º 116/97, de 12 de maio - Transpõe para o direito interno a Diretiva n.º 93/103/CE, que estabelece as prescrições mínimas de SST a aplicar nos navios de pesca.
- Portaria n.º 356/98, de 24 de junho - Estabelece as normas técnicas de execução do Decreto-Lei n.º 116/97, de 12 de maio.
- Decreto-Lei n.º 180/2004, de 27 de julho - Transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2002/59/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de junho, relativa à instituição de um sistema comunitário de acompanhamento e de informação do tráfego de navios.

### **Organismos Geneticamente Modificados:**

- Decreto-Lei n.º 126/93, de 20 de abril, veio regular a utilização confinada, a libertação no ambiente e a comercialização de organismos geneticamente modificados, tendo em vista a proteção da saúde humana e do ambiente, transpondo as Diretivas comunitárias n.ºs 90/219/CEE e 90/220/CEE, de 23 de abril.
- Portaria n.º 602/94, de 13 de julho - estabelece as regras a que deve obedecer a notificação da utilização confinada de microrganismos geneticamente modificados.
- Portaria n.º 751/94, de 16 de agosto - estabelece as regras a que devem obedecer a notificação da libertação deliberada no ambiente de organismos geneticamente modificados.

- Decreto-Lei n.º 119/98, de 7 de maio - Revoga o anexo II da Portaria n.º 602/94, de 13 de julho.
- Decreto-Lei n.º 172/98, de 25 de junho - Altera a Portaria n.º 751/94, de 16 de agosto.
- Decreto-Lei n.º 63/99, de 2 de março - Introduce alterações ao Decreto-Lei n.º 126/93, de 20 de abril.
- Decreto-Lei n.º 2/2001, de 4 de janeiro - Regula a utilização confinada de microrganismos geneticamente modificados, tendo em vista a proteção da saúde humana e do ambiente.
- Decreto-Lei n.º 72/2003, de 10 de abril - regula a libertação deliberada no ambiente de organismos geneticamente modificados para qualquer fim diferente da colocação no mercado, bem como a colocação no mercado de produtos que os contenham ou por eles sejam constituídos, em conformidade com o princípio da precaução e tendo em vista a proteção da saúde humana e do ambiente. São revogadas o Decreto-Lei n.º 126/93, de 20 de abril, o Decreto-Lei n.º 172/98, de 25 de junho, o Decreto-Lei n.º 63/99, de 2 de março, a Portaria n.º 751/94, de 16 de agosto.

#### **Organização dos Serviços de SST:**

- Portaria n.º 422/85, de 5 de julho - Autoriza a celebração de acordos de cooperação entre a Direcção-Geral dos Cuidados de Saúde Primários e as empresas interessadas que disponham de serviços médicos do trabalho privativos.
- Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de fevereiro - Estabelece o Regime de Organização das atividades de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.
- Lei 7/95, de 29 de março - Alteração, por ratificação, do Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de fevereiro.
- Portaria n.º 1179/95, de 26 de setembro - Aprova o modelo da ficha de notificação da modalidade adotada pelas empresas para a organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.

- Portaria n.º 53/96, de 20 de fevereiro - Altera a Portaria n.º 1179/95, de 26 de setembro (aprova o modelo da ficha de notificação da modalidade adotada pelas empresas para a organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho).
- Lei n.º 118/99, de 11 de agosto - Altera o art.º 28.º da Lei n.º 26/94, de 1 de fevereiro.
- Decreto-Lei n.º 109/2000, de 30 de junho - Altera o Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de fevereiro.
- Portaria n.º 137/2001, de 1 de março - Fixa o montante das taxas devidas pelos atos relativos aos procedimentos e certificação, bem como dos de realização de auditorias, a realizar pelos técnicos superiores de segurança e higiene no trabalho e técnico de segurança e higiene do trabalho.
- Decreto-Lei n.º 29/2002, de 14 de fevereiro - Cria o Programa de Adaptação dos Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, previstos no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 7/95, de 29 de março, e 118/99, de 11 de agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 109/2000, de 30 de junho, e define o respetivo regime jurídico.
- Portaria n.º 467/2002, de 23 de abril - Institui o requerimento de autorização de serviços externos que deve ser apresentado ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT), fixando os elementos que deve conter.
- Portaria n.º 1009/2002, de 9 de agosto - Fixa as taxas de atos relativos à autorização ou à avaliação da capacidade de serviços externos de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- Portaria n.º 1031/2002, de 10 de agosto - Aprova o modelo de Ficha de Aptidão.
- Portaria n.º 1184/2002, de 29 de agosto - Aprova o modelo de relatório anual da atividade dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- Lei n.º 35/2004, de 29 de julho - Aprova a regulamentação do Código do Trabalho. Cfr., designadamente os art.ºs. 272.º a 280.º.

Portaria n.º 299/2007, de 13 de junho - Aprova o modelo de ficha de aptidão, a preencher pelo médico do trabalho face aos resultados dos exames de admissão, periódicos e ocasionais, efetuados aos trabalhadores.

- Portaria n.º 427/2009, de 23 de abril - As Administrações Regionais de Saúde (ARS) podem autorizar as empresas interessadas a criar postos para prestação de serviços médicos privativos ao nível dos cuidados primários de saúde aos seus trabalhadores, que se podem alargar aos seus dependentes, revoga a Portaria n.º 422/85, de 5 de julho.
- Portaria n.º 255/2010, de 5 de maio - Aprova o modelo do requerimento de autorização de serviço comum, de serviço externo e de dispensa de serviço interno de segurança e saúde no trabalho, bem como os termos em que o requerimento deve ser instruído.
- A Lei n.º 9/2009, de 4 de março - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2005/36/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais.
- Portaria n.º 55/2012, de 9 de março - Especifica as profissões regulamentadas abrangidas na área do emprego e designa a respetiva autoridade competente para proceder ao reconhecimento das qualificações profissionais.

#### **Qualidade do Ar Interior, Climatização e Desempenho Energético:**

- Decreto-Lei n.º 40/90, de 6 de Fevereiro - Aprova o Regulamento das Características de Comportamento Térmico dos Edifícios.
- Decreto-Lei n.º 156/92, de 29 de julho - Aprova o Regulamento da Qualidade dos Sistemas Energéticos de Climatização em Edifícios.
- Decreto-Lei n.º 118/98, de 7 de Maio - Regulamento dos Sistemas Energéticos de Climatização em Edifícios.
- Decreto-Lei n.º 276/99, de 23 de julho - Define as linhas de orientação da política de gestão da qualidade do ar e, transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 92/62/CE do Conselho, de 27 de setembro, relativa à avaliação e gestão da qualidade do ar ambiente.
- Decreto-Lei n.º 242/2001 de 31 de agosto - Estabelece um conjunto de medidas destinadas a proteger a saúde pública e o ambiente das consequências das emissões de compostos orgânicos voláteis, decorrentes da utilização de solventes orgânicos em determinadas atividades e instalações

- Decreto-Lei n.º 111/2002 de 16 de abril - Estabelece os valores limite das concentrações, no ar ambiente do dióxido de enxofre, dióxido de azoto e óxidos de azoto partículas de suspensão, chumbo, benzeno e monóxido de carbono, bem como as regras de gestão da qualidade do ar aplicáveis a esses poluentes, em execução do disposto nos art.ºs 4.º e 5.º do Decreto-Lei 276/99, de 23 de julho, transpondo para a ordem interna as Diretivas Comunitárias n.º 1999/30/CE, do Conselho, de 22 de abril, e 2000/69/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de novembro.

- Decreto-Lei n.º 78/2006, de 4 de abril - Transpõe parcialmente para o direito interno a Diretiva 2002/91/CE, relativa ao desempenho energético dos edifícios.

Decreto-Lei n.º 79/2006, de 4 de abril - Aprova o Regulamento dos Sistemas Energéticos de Climatização em Edifícios (RSECE).

Decreto-Lei n.º 80/2006, de 4 de abril - Aprova o Regulamento das Características de Comportamento Térmico dos edifícios.

- Decreto-lei n.º 279/2007, de 6 de agosto - Altera o Decreto-Lei n.º 276/99 de 23 de julho (planos e programas de melhoria da qualidade do ar).

#### Proteção de Dados Pessoais

- Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro - Aprova a Lei de Proteção de Dados Pessoais.

#### **Radiações Ionizantes:**

- Decreto-Lei n.º 26/83, de 7 de dezembro - Relativo à proteção e segurança radiológicas nas minas e anexos de tratamento de minério e de recuperação de urânio.

- Decreto Regulamentar 78/89, de 9 de outubro - Regulamento sobre a Segurança e Proteção Radiológica nas minas e anexos de tratamento de minérios e recuperação de urânio.

-Decreto-Lei n.º 348/89, de 12 de outubro - Estabelece as competências relativas ao licenciamento, inspeção, regulamentação e produção de normas em matéria de radiações ionizantes.

- Decreto Regulamentar n.º 9/90, de 19 de abril: Regulamenta os princípios de proteção e segurança contra radiações ionizantes (parcialmente derogado pelo Decreto-Lei n.º 140/2005 de 17 de agosto).
- Decreto Regulamentar n.º 3/92, de 6 de março - Altera o Decreto Regulamentar n.º 9/90, de 19 de abril, relativo à proteção contra radiações ionizantes.
- Decreto Regulamentar n.º 34/92 de 4 de Dezembro - Fixa normas sobre segurança e proteção radiológica aplicáveis na extração e tratamento de minérios radioativos.
- Decreto n.º 26/93, de 18 de agosto - Aprova, para ratificação, a Convenção n.º 115 da OIT, relativa à proteção dos trabalhadores contra as radiações ionizantes.
- Decreto-Lei n.º 36/95, de 14 de fevereiro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 89/618/EURATOM, do Conselho de 27 de novembro, relativa à informação da população sobre medidas de proteção sanitária aplicáveis em caso de emergência radiológica.
- Decreto Regulamentar de 29/97, de 29 julho - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/641/EURATOM, do Conselho de 4 de dezembro, relativa ao regime de proteção dos trabalhadores de empresas externas que intervêm em zonas sujeitas a regulamentação com vista à proteção contra radiações ionizantes.
- Decreto-Lei n.º 165/2002, de 17 de julho - Estabelece as competências dos organismos intervenientes na área da proteção contra radiações ionizantes, bem como os princípios gerais de proteção, e transpõe para a ordem jurídica interna as disposições correspondentes da Diretiva n.º 96/29/EURATOM, do Conselho, de 13 de maio, que fixa as normas de base de segurança relativas à proteção sanitária da população e dos trabalhadores contra os perigos resultantes das radiações ionizantes.
- Decreto-Lei n.º 167/2002, de 18 de julho - Estabelece o regime jurídico relativo ao licenciamento e ao funcionamento das entidades que desenvolvem atividades nas áreas de proteção radiológica e transpõe para a ordem jurídica interna disposições relativas às matérias de dosimetria e formação, da Diretiva n.º 96/29/EURATOM, do Conselho, de 13 de maio de 1996, que fixa as normas de base de segurança relativas à proteção sanitária da população e dos trabalhadores contra os perigos resultantes das radiações ionizantes.

- Decreto-Lei n.º 174/2002, de 25 de julho - Estabelece as regras aplicáveis à intervenção em caso de emergência radiológica, transpondo para a ordem jurídica interna as disposições do título IX, «Intervenção», da Diretiva n.º 96/29/EURATOM, do Conselho, de 13 de maio, que fixa as normas de base de segurança relativas à proteção sanitária da população e dos trabalhadores contra os perigos resultantes das radiações ionizantes.

- Decreto-Lei n.º 180/2002, de 8 de agosto - Estabelece as regras relativas à proteção da saúde das pessoas contra os perigos resultantes de radiações ionizantes em exposições radiológicas médicas e transpõe para o ordenamento jurídico interno. A Diretiva n.º 97/43/EURATOM, do Conselho, de 30 de junho, que aproxima as disposições dos Estados-Membros sobre a matéria.

- Decreto-Lei n.º 140/2005, de 17 de agosto - Valores de dispensa de declaração e de dispensa de autorização do exercício de práticas que impliquem risco resultante das radiações ionizantes.

- Decreto-Lei n.º 38/2007, de 19 de fevereiro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2003/122/EURATOM, do Conselho, de 22 de dezembro, relativa ao controlo de fontes radioativas seladas, incluindo as fontes de atividade elevada e de fontes órfãs, e estabelece o regime de proteção das pessoas e do ambiente contra os riscos associados à perda de controlo, extravio, acidente ou eliminação resultantes de um inadequado controlo regulamentar das fontes radioativas.

- Decreto-Lei n.º 215/2008, de 10 de novembro - Procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 165/2002, de 17 de julho, à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 167/2002, de 18 de julho, e à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 180/2002, de 8 de agosto, estabelecendo o regime de fixação de taxas para o licenciamento de instalações radiológicas e de prestadores de serviços de proteção radiológica.

- Decreto-Lei n.º 222/2008, de 17 de novembro - Transpõe parcialmente para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 96/29/EURATOM, do Conselho, de 13 de maio, que fixa as normas de segurança de base relativas à proteção sanitária da população e dos trabalhadores contra os perigos resultantes das radiações ionizantes.

- Portaria n.º 596/2009, de 5 de junho - Fixa os montantes das taxas destinadas a pagar as despesas dos serviços prestados pela Direcção-Geral da Saúde nos termos da legislação

relativa à proteção sanitária da população e dos trabalhadores contra os perigos resultantes das radiações ionizantes.

- Lei n.º 25/2010, de 30 de agosto - Estabelece as prescrições mínimas para proteção dos trabalhadores contra os riscos para a saúde e a segurança devidos à exposição, durante o trabalho, a radiações óticas de fontes artificiais, transpondo a Diretiva n.º 2006/25/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de abril.

- Lei n.º 25/2010, de 30 de agosto (Declaração de Retificação n.º 33/2010), de 27 de outubro) - Que estabelece as prescrições mínimas para proteção dos trabalhadores contra os riscos para a saúde e a segurança devidos à exposição, durante o trabalho, a radiações óticas de fontes artificiais, transpondo a Diretiva n.º 2006/25/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de abril, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 168, de 30 de agosto de 2010.

- Decreto Rec. n.º 33/2010, de 27 de outubro - Retifica a Lei n.º 25/2010, de 30 de agosto, que estabelece as prescrições mínimas para proteção dos trabalhadores contra os riscos para a saúde e a segurança devidos à exposição, durante o trabalho, a radiações óticas de fontes artificiais

### **Radiações Não Ionizantes:**

- Decreto-Lei n.º 151-A/2000, de 20 de julho - Estabelece o regime aplicável ao licenciamento de redes e estações de radiocomunicações e à fiscalização da instalação das referidas estações e da utilização do espectro radioelétrico, bem como a definição dos princípios aplicáveis às taxas radioelétricas, à proteção da exposição a radiações eletromagnéticas e à partilha de infraestruturas de radiocomunicações.

- Resolução da Assembleia da República n.º 53/2002, de 3 de agosto - Código de conduta e boas práticas para a instalação de equipamentos que criam campos eletromagnéticos.

- Decreto-Lei n.º 11/2003, de 18 de janeiro, regulou a autorização municipal inerente à instalação e funcionamento das infraestruturas de suporte das estações de radiocomunicações e respetivos acessórios (antenas) e adotou mecanismos para fixação dos níveis de referência relativos à exposição da população a CEM (0 Hz - 300 GHz);

- Diretiva n.º 2004/40/CE, de 29 de abril - Prescrições mínimas de SST em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos campos eletromagnéticos.
- Circular Normativa n.º 19/DSA, de 24 de setembro de 2004, da DGS - relativa à aplicação do Decreto-Lei n.º 11/2003, de 18 de janeiro.
- Portaria n.º 1421/2004, de 23 de novembro - Adota a Recomendação do Conselho n.º 1999/519/CE, de 12 de julho, relativa à limitação da exposição da população aos CEM (0 Hz - 300 GHz).
- Decreto-Lei n.º 167/2006, de 16 de agosto - Altera o Decreto-Lei n.º 151-A/2000, de 20 de julho, que estabelece o regime aplicável ao licenciamento de redes e estações de radiocomunicações e à fiscalização da instalação das referidas estações e da utilização do espectro radioelétrico, bem como a definição dos princípios aplicáveis às taxas radioelétricas, à proteção da exposição a radiações eletromagnéticas e à partilha de infraestruturas de radiocomunicações.
- Regulamento n.º 86/2007, publicado a 22 de Maio - Procedimentos de monitorização e medição dos níveis de intensidade dos campos eletromagnéticos com origem em estações de radiocomunicações.
- Decreto-Lei n.º 264/2009, de 28 de setembro - Alteração ao Decreto-Lei n.º 151 -A/2000, de 20 de julho.

#### **Recintos de Espetáculos e de Divertimentos Públicos:**

- Decreto-Lei n.º 94/79, de 20 de abril - Introduce alterações aos Decretos-Leis n.os 42660 e 42661, ambos de 20 de Novembro de 1959 (espetáculos e divertimentos públicos).
- Decreto-Lei n.º 456/85, de 29 de outubro - Altera várias disposições vigentes sobre espetáculos e divertimentos públicos e regulamenta o cumprimento da lotação oficialmente estabelecida para recintos de espetáculos. Revoga alguns artigos do Decreto-Lei n.º 42660, do Decreto n.º 42661, ambos de 20 de Novembro de 1959, e dos Decretos-Leis n.ºs 263/71, de 18 de Junho, e 396/82, de 21 de Setembro

- Decreto-Lei n.º 315/95, de 28 de novembro - Regula a instalação e o funcionamento dos recintos de espetáculos e divertimentos públicos e estabelece o regime jurídico dos espetáculos de natureza artística.
- Decreto Regulamentar n.º 34/95, de 16 de dezembro - Regulamento das Condições Técnicas e de Segurança dos Recintos de Espetáculos e Divertimentos Públicos.
- Decreto-Lei n.º 309/2002, de 16 de dezembro - Regula a instalação e o funcionamento dos recintos de espetáculos e de divertimentos públicos.
- Decreto Regulamentar n.º 16/2003, de 9 de agosto - Aplica-se à instalação e funcionamento dos recintos de espetáculos e de divertimentos públicos não artísticos previstos na alínea d), do n.º 1 do art.º 8.º do Decreto-Lei n.º 309/2002, de 16 de dezembro.
- Decreto-Lei n.º 268/2009, de 29 de setembro - Estabelece o regime de licenciamento dos recintos itinerantes e improvisados, bem como as normas técnicas e de segurança aplicáveis à instalação e funcionamento dos equipamentos de diversão instalados nesses recintos.
- Decreto-Lei n.º 48/2011, de 1 de abril - Simplifica o regime de exercício de diversas atividades económicas no âmbito da iniciativa «Licenciamento zero», destinada a reduzir encargos administrativos sobre os cidadãos e as empresas, mediante a eliminação de licenças, autorizações, validações, autenticações, certificações, atos emitidos na sequência de comunicações prévias com prazo, registos e outros atos permissivos, substituindo-os por um reforço da fiscalização sobre essas atividades.
- Decreto-Lei n.º 204/2012, de 29 de agosto - altera o Decreto -Lei n.º 309/2002, de 16 de dezembro, alterado pelos Decretos -Leis n.ºs 268/2009, de 29 de setembro, e 48/2011, de 1 de abril, que regula a instalação e o funcionamento dos recintos de espetáculos e de divertimentos públicos.

#### **Recipientes Sob Pressão:**

- Decreto-Lei n.º 101/74, de 14 de março - Fixa normas relativas à importação, exportação, construção, reparação, instalação, utilização ou simples funcionamento de recipientes sob pressão, bem como à construção, instalação e utilização de chaminés para descarga de efluentes na atmosfera.

- Decreto-Lei n.º 102/74, de 14 de março - Aprova o Regulamento de Recipientes sob Pressão.
- Decreto-Lei n.º 103/92, de 30 de maio - Estabelece a regulamentação relativa a recipientes sob pressão simples.
- Decreto-Lei n.º 131/92, de 6 de julho - Transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva quadro n.º 76/767/CEE, do Conselho, de 27 de julho de 1976, relativa aos recipientes sob pressão e métodos de controlo desses recipientes e, são revogados, com efeitos a partir da data de entrada em vigor da regulamentação referida no artigo 2.º, o Decreto-Lei n.º 101/74, de 14 de março, e o Decreto n.º 102/74, da mesma data.
- Portaria n.º 770/92, de 7 de agosto - Regulamenta as exigências essenciais de segurança e regras respeitantes à documentação técnica de fabrico, definições e símbolos respeitantes a RSP simples.
- Portaria n.º 99/96, de 1 de abril - Altera alguns artigos da Portaria n.º 770/92, de 7 de agosto na sequência da aprovação do Decreto-Lei n.º 139/95, de 14 de julho.
- Decreto-Lei n.º 211/99, de 14 de junho - Transpõe a Diretiva n.º 97/23/CE, de 29 de Maio e estabelece as regras de projeto, fabrico, avaliação de conformidade, comercialização e colocação dum serviço dos equipamentos sob pressão.
- Decreto-Lei n.º 97/2000, de 25 de maio - Aprova o Regulamento de Instalação, Funcionamento, Reparação e Alteração dos Equipamentos sob pressão.
- Portaria n.º 1210/2001, de 20 de outubro - Fixa as importâncias das taxas a cobrar pela prestação dos serviços de autorização prévia da instalação, aprovação da instalação e autorização de funcionamento, renovação da autorização de funcionamento e de registo e averbamento de equipamentos sob pressão.
- Despacho n.º 3511/2002, de 15 de fevereiro - Lista de normas harmonizadas no âmbito da Diretiva n.º 87/404/CEE, de 25 de junho, relativa aos recipientes sob pressão simples.
- Despacho n.º 1859/2003, de 13 de dezembro - Instrução Técnica Complementar para Recipientes sob pressão de ar comprimido.

- Despacho n.º 11551/2007, de 12 de junho - Aprova a instrução técnica complementar para conjuntos processuais de equipamentos sob pressão.
- Decreto-Lei n.º 90/2010, de 22 de julho - Aprova, simplificando, o novo Regulamento de Instalação, de Funcionamento, de Reparação e de Alteração de Equipamentos sob Pressão, revogando o Decreto-Lei n.º 97/2000, de 25 de maio.
- Decreto-Lei n.º 26/2011, de 14 de fevereiro - Estabelece as regras a que deve obedecer a colocação no mercado dos recipientes sob pressão simples, transpondo a Diretiva n.º 2009/105/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de setembro.
- Despacho n.º 5318/2011 (2.ª série), de 28 de março - Aprovação de dois modelos de placa de registo dos equipamentos sob pressão.

#### **Regime Jurídico da Administração Pública:**

- Decreto-Lei n.º 83/98 de 3 de abril - Cria o Conselho de Saúde e Segurança no Trabalho na Administração Pública.
- Decreto-Lei n.º 488/99 de 17 de novembro - Define as formas de aplicação do regime jurídico de segurança, higiene e saúde no trabalho a Administração Pública (revoga o Decreto-Lei n.º 191/95 de 28 de julho).
- Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro - Aprova o novo regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública.
- Portaria n.º 390/2002 de 11 de abril - Aprova o Regulamento relativo às prescrições mínimas em matéria de consumo e venda de bebidas alcoólicas nos locais de trabalho da administração pública.
- O Decreto-Lei n.º 167/2005, de 23 de setembro - Estabelece o regime jurídico da Assistência na Doença aos Militares das Forças Armadas (ADM), resultante da unificação dos subsistemas de saúde específicos de cada ramo, no contexto da convergência dos diversos subsistemas de saúde públicos com o regime geral da assistência na doença aos servidores civis do Estado, efetuada no âmbito da Direção-Geral de Proteção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública (ADSE).

- Portaria n.º 1034/2009, de 11 de setembro - Aprova a assistência na doença aos beneficiários titulares da ADM abrange o pagamento das despesas de saúde decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro - Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), Cfr., nomeadamente, o anexo II - Regulamento.
- Decreto-Lei n.º 242/2009, de 16 de setembro - Dispensa de atestado.
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

### **Regime Jurídico de Enquadramento da SST**

- Resolução n.º 204, de 16 de novembro de 1982 - Estabelece a criação do Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho, órgão tripartido onde está representada a Administração Pública e os representantes dos Parceiros Sociais.
- Decreto do Governo n.º 1/85, de 16 de janeiro - Ratifica a Convenção n.º 155 da OIT, sobre segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho.
- Diretiva do Conselho n.º 89/391/CEE, de 12 de junho de 1989 - Aplicação de medidas para promover a melhoria da SST.
- Acordo Económico e Social de 19 de outubro de 1990, complementado pelo Acordo de Segurança Higiene e Saúde no Trabalho, impôs o desenvolvimento da ação no domínio da dinamização da melhoria das condições de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, pelo reforço da capacidade técnica e instrumental da Administração do Trabalho.
- Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, de 30 de julho de 1991 - Onde são acordadas as bases do que viria a ser a Lei-Quadro da segurança e saúde no trabalho em Portugal.
- Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro - Estabelece o regime jurídico do enquadramento da segurança, higiene e saúde no trabalho (transpõe para o direito interno a Diretiva do Conselho n.º 89/391/CEE, de 12 de Junho).

- Decreto-Lei n.º 219/93, de 16 de junho - Cria o Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT).
- Regulamento n.º 2062/94, de 18 de julho, do Conselho, alterado pelos Regulamentos n.ºs 1643/95, de 29 de junho, 1654/2003, de 18 de junho, e 1112/2005, de 24 de junho, Cria a Agência Europeia para a SST.
- Lei n.º 118/99, de 11 de agosto - Adita o artigo 24.º-A, ao Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro.
- Decreto-Lei n.º 133/99 de 21 de abril - Altera o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro, que transpõe para o direito interno a Diretiva do Conselho n.º 89/391/CEE, de 12 de Junho relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança, higiene e saúde no trabalho.
- Decreto-Lei n.º 429/99, de 21 de outubro - institui o Programa Trabalho Seguro, de incentivo às boas práticas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e regula os termos da redução da taxa contributiva a aplicar às pequenas e médias empresas que demonstrem práticas de elevado mérito neste domínio.
- Portaria n.º 1041/99, de 25 de novembro - Concede benefícios às boas práticas em matéria de SHT.
- Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho - Aprova o Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho.
- Resolução da Assembleia da República n.º 44/2001, de 27 de junho - Institui o dia 28 de abril como o Dia Nacional de Prevenção e Segurança no Trabalho.
- Decreto-Lei n.º 245/2001 de 8 setembro - Reestrutura o Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho.
- Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto - Aprova o Código do Trabalho.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 105/2004, de 22 de julho de 2004 - Aprova o Plano Nacional de Ação para a Prevenção (PNAP), acordado pelo Governo e Parceiros Sociais em 2001 e com a temporalidade de três anos.

- Decreto-Lei n.º 171/2004, de 17 de julho - Cria o Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (ISHST).
- Decreto-Lei n.º 121/2006, de 22 de junho - Alteração ao Decreto-Lei n.º 245/2001 de 8 setembro.
- Decreto-Lei n.º 326-B/2007, de 28 de setembro - Cria a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e extingue o Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e a Inspeção-Geral do Trabalho.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/2008, de 1 de abril - Aprova a Estratégia Nacional de SST para o período de 2008-2012.
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Aprova a revisão do Código do Trabalho.
- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, e são revogados (são revogados: os Decretos-Lei n.ºs 441/91, de 14 de novembro, 26/94, de 1 de fevereiro, 29/2002, de 14 de fevereiro e, a Portaria n.º 1179/95, de 26 de setembro.
- Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho - Lei Orgânica da ACT.
- Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, procedeu à primeira alteração da L n.º 102/2009, de 10 de setembro.
- Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro - Procedeu à segunda alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, e à segunda alteração ao Decreto -Lei n.º 116/97, de 12 de maio, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 93/103/CE, do Conselho, de 23 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho a bordo dos navios de pesca.
- Declaração de Retificação n.º 20/2014, de 27 de março - Retifica a Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro.
- Portaria n.º 112/2014, de 13 de maio - Regulamenta a prestação de cuidados de saúde primários do trabalho através dos agrupamentos de centros de saúde (ACES) visando assegurar a promoção e vigilância da saúde a grupos de trabalhadores específicos de acordo com o previsto no artigo 76.º da L n.º 102/2009 de 9 de setembro e suas alterações.

### **Regime Jurídico do Trabalho Doméstico:**

- Lei n.º 101/2009, de 8 de Setembro - Estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio.

### **Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais:**

- Lei n.º 83, de 24 de julho de 1913 - Estabelece o direito à assistência clínica, medicamentos e indemnização para os operários e empregados vítimas de acidente no trabalho.

- Lei n.º 801, de 3 de setembro de 1913 - Tornou extensivas aos caixeiros viajantes e de praça todas as disposições da Lei n.º 83, de 24 de julho de 1913, sobre acidentes de trabalho.

- Lei n.º 801 de 3 de setembro de 1917 - Torna extensivas aos caixeiros viajantes e de praça todas as disposições da lei n.º 83, de 24 de Julho de 1913, sobre acidentes de trabalho.

- O Decreto n.º 4288, de 9 de março de 1918 - Aprova o regulamento da lei dos desastres no trabalho que regularia pela primeira vez a revisão de pensões e de indemnizações por acidente laboral.

- Decreto n.º 5637, de 10 de maio de 1919 - Estabelece a organização do seguro social obrigatório contra desastres no trabalho.

- Decreto n.º 5640, de 10 de maio de 1919 - Criou o Instituto de Seguros Sociais Obrigatórios e de Previdência Geral (ISSOPG),

- Lei n.º 1942, de 27 de julho de 1936 - Regula os Acidentes de Trabalho ou Doenças Profissionais, e da responsabilidade patronal, alterada e regulamentada pelos Decretos-Leis n.º 27165, de 10 de novembro de 1936, n.º 27649, de 12 de abril de 1937, n.º 31465, de 12 de agosto de 1941 e n.º 38539, de 24 de novembro de 1951.

- Lei n.º 2127, de 3 de agosto de 1965 - Reparação dos danos emergentes de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

- Decreto n.º 43189, de 23 de setembro de 1960 - Aprova a tabela nacional de incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

- Decreto-lei n.º 44307, de 27 de abril de 1962 - Cria a Caixa Nacional de Seguros e Doenças Profissionais (CNSDP).
- Decreto-Lei n.º 44308, de 27 de abril de 1962 - Insere disposições destinadas a promover a prevenção médica da silicose.
- Decreto n.º 44537, de 22 de agosto de 1962 - Regula a organização dos serviços médicos do trabalho para a prevenção médica da silicose, referida no Decreto-Lei n.º 44308.
- Decretos-Lei n.ºs 47511 e 47512, de 25 de janeiro de 1967 - Cria os serviços médicos do trabalho nas empresas.
- Decreto n.º 360/71, de 21 de agosto - regulamenta a Lei n.º 2127 no que respeita à reparação dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.
- Decreto n.º 434/73, de 25 de agosto - Aprova a lista de Doenças Profissionais.
- Decreto-Lei n.º 478/73, de 27 de setembro - Adota providências destinadas a incrementar a expansão da Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais.
- Decreto Regulamentar n.º 59/77, de 5 de setembro - Deu nova redação aos artigos 3.º e 4.º do Decreto n.º 434/73, de 25 de agosto (Comissão Permanente de Revisão da Lista de Doenças Profissionais).
- Decreto Regulamentar n.º 12/80, de 8 de maio - Procedeu à revisão da lista das Doenças Profissionais e, revogou o Decreto n.º 434/73, de 25 de agosto.
- Decreto-Lei n.º 200/81, de 9 de julho - Alarga o âmbito da Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais (CNSDP), a todas as atividades abrangidas pelo regime da Previdência.
- Decreto-Lei n.º 2/82, de 5 de janeiro - Determina a obrigatoriedade da participação de todos os casos de Doença Profissional à Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais.
- Despacho Normativo n.º 253/82, de 22 de novembro - Atualiza a lista de Doenças Profissionais.

- Decreto-Lei n.º 22/93, de 26 de junho - Aprova para ratificação a Convenção n.º 160 da OIT, relativa à Estatística de Acidentes de Trabalho.
- Decreto-Lei n.º 341/93, de 30 de setembro - Aprova a tabela nacional de incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.
- Decreto-Lei n.º 362/93, de 15 de outubro - Regula a informação estatística sobre Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.
- Portaria n.º 137/94, de 8 de março - Aprova o modelo de participação de Acidente de Trabalho e o mapa de encerramento de processo.
- Portaria n.º 349/96, de 8 de agosto - Aprova a lista de doenças crónicas que, por critério médico, obrigam a consultas, exames e tratamentos frequentes e são potencial causa de invalidez precoce ou de significativa redução de esperança de vida.
- Lei n.º 100/97, de 13 de setembro - Regime Geral regime jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais, (revoga a Lei n.º 2.127 de 3 de agosto de 1965).
- Portaria n.º 1071/98, de 31 de dezembro - Aprova a tabela das doenças de declaração obrigatória.
- Decreto-Lei n.º 142/99, de 30 de abril - Cria o Fundo de Acidentes de Trabalho previsto no artigo 39.º da Lei n.º 100/97, de 13 de setembro
- Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de abril - Regime de Reparação das Doenças Profissionais, alterado pelo Decreto-Lei n.º 382-A/99, de 22 de setembro
- Decreto-Lei n.º 159/99, de 11 de maio - Seguro de Acidentes de Trabalho do Trabalhador Independente.
- Decreto-Lei n.º 248/99, de 02 de julho - Reparação das Doenças Profissionais.
- Portaria n.º 11/2000, de 13 de janeiro, aprova as bases técnicas aplicáveis ao cálculo do capital de remição das pensões de acidentes de trabalho e aos valores de caucionamento das pensões de acidentes de trabalho a que as entidades empregadoras tenham sido condenadas ou a que se tenham obrigado por acordo homologado.

- Portaria n.º 242/2000, de 3 de maio - Fixa os valores máximos que poderão ser reembolsados aos beneficiários e seus acompanhantes como compensação dos gastos efetuados com as despesas de deslocação, alojamento e alimentação, quando impliquem deslocação do local da residência.
- Decreto Regulamentar n.º 5/2001, de 3 de maio - Regulamenta a composição, a competência e o funcionamento da Comissão Nacional de Revisão da Lista de Doenças Profissionais.
- Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de maio - Aprova a Lista das Doenças Profissionais e o respetivo índice codificado (revoga o Decreto Regulamentar n.º 12/80, de 8 de maio, com a redação que lhe foi dada pelo Despacho Normativo n.º 253/82, de 22 de novembro).
- Despacho Conjunto n.º 578/2001, de 29 de junho - Aprova o Modelo de Impresso de Participação Obrigatória do Diagnóstico ou Presunção de existência de Doença Profissional.
- Lei n.º 8/2003, de 12 de maio - A presente lei prevê o regime específico relativo à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho dos praticantes desportivos profissionais.
- Portaria n.º 258/2005, de 16 de março - Altera a Portaria n.º 1071/98, de 31 de dezembro.
- Decreto-Lei n.º 185/2007, de 10 de maio - altera o regime jurídico do Fundo de Acidentes de Trabalho, criado pelo Decreto-Lei n.º 142/99, de 30 de abril.
- Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho - procede à alteração dos capítulos 3.º e 4.º, da lista das doenças profissionais publicada em anexo ao Decreto Regulamentar 6/2001, de 5 de maio.
- Decreto-Lei n.º 352/2007, de 23 de outubro - aprova a Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.
- Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro - Regula o regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais.

- Lei n.º 27/2011, de 16 de junho - Estabelece o regime relativo à reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho dos praticantes desportivos profissionais e revoga a Lei n.º 8/2003, de 12 de maio.

- Portaria n.º 256/2011, de 5 de julho - (Aprovou a parte uniforme das condições gerais da apólice de seguro obrigatório de acidentes de trabalho para trabalhadores por conta de outrem, bem como as respetivas condições especiais uniformes).

- Portaria n.º 122/2012, de 3 de maio - (Procedeu à atualização anual das pensões de acidentes de trabalho, para o ano de 2012).

### **Responsabilidade por Produtos Defeituosos**

- Decreto-Lei n.º 383/89, de 06 de novembro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 85/374/CEE, em matéria de responsabilidade decorrente de produtos defeituosos.

- Decreto-Lei n.º 131/2001, de 24 de abril - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 1999/34/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio, em matéria de responsabilidade decorrente de produtos defeituosos.

### **Riscos Elétricos:**

- Decreto-Lei n.º 26852, de 30 de julho de 1936 - Aprova o Regulamento de Licenças para Instalações Elétricas.

- Decreto Regulamentar n.º 42895, de 31 de março de 1960 - Regulamento de Segurança de Subestações e Postos de Transformação e de seccionamento. Alterado pelo Decreto Regulamentar n.º 14/77, de 18 de fevereiro, e pela Portaria n.º 37/70, de 17 de janeiro.

- Decreto-Lei n.º 43335, de 19 de novembro de 1960 - Regula a execução da Lei n.º 2002 (eletrificação do País), com exceção da sua parte III.

- Portaria n.º 37/70, de 17 de janeiro - Instruções para os primeiros socorros em acidentes pessoais produzidos por correntes elétricas.

- Declaração de Retificação n.º 42/70, de 19 de Fevereiro - De terem sido retificadas as instruções para os primeiros socorros em acidentes pessoais produzidos por correntes elétricas, aprovadas pela Portaria n.º 37/70, de 17 de janeiro.
- Decreto-Lei n.º 740/74, de 26 de dezembro - Regulamento de Segurança de Instalações de Utilização de Energia Elétrica.
- Decreto-Lei n.º 303/76, de 26 de abril - Introduce alterações no Decreto-Lei n.º 740/74, de 26 de Dezembro, que aprova o Regulamento de Segurança de Instalações de Utilização de Energia Elétrica e o Regulamento de Segurança de Instalações Coletivas de Edifícios e Entradas.
- Decreto-Lei n.º 446/76, de 5 de junho - Dá nova redação a alguns artigos do Regulamento de Licenças para Instalações Elétricas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 26852, de 30 de julho de 1936.
- Decreto Regulamentar n.º 14/77, de 18 de fevereiro - Dá nova redação aos artigos 32.º, 38.º, 54.º, 61.º, 62.º e 67.º do Regulamento de Segurança de Subestações e Postos de Transformação e de Seccionamento, aprovado pelo Decreto n.º 42895, de 31 de março de 1960, e aos artigos 178.º e 185.º do Regulamento de Segurança de Linhas Elétricas de Alta Tensão, aprovado pelo Decreto n.º 46847, de 27 de janeiro de 1966.
- Decreto-Lei n.º 517/80, de 31 de outubro - Estabelece as normas a observar na elaboração dos projetos das instalações elétricas de serviço particular.
- Decreto Regulamentar n.º 31/83, de 18 de abril - Estatuto do Técnico Responsável por Instalações Elétricas de Serviço Particular.
- Decreto Regulamentar n.º 90/84, de 26 de dezembro Regulamento de Segurança das Redes de Distribuição de Energia Elétrica em Baixa Tensão.
- Decreto Regulamentar n.º 56/85, de 6 de fevereiro - Retificação do Decreto n.º 42895 de 31 de março de 1960.
- Decreto Regulamentar n.º 56/85, de 6 de setembro - Altera o Decreto n.º 42895, de 31 de março de 1960, que aprovou o regulamento de segurança de subestações e postos de transformação e seccionamento.

- Decreto-Lei n.º 25/87, de 8 de abril - Regulamento de Instalações Telefónicas de Assinantes (RITA).
- Decreto-Lei n.º 117/88, de 12 de abril - Transpõe para direito interno a Diretiva 73/23/CEE relativa à segurança que deve ser exigida ao equipamento elétrico destinado a ser utilizado entre certos limites de tensão.
- Portaria n.º 344/89, de 13 de Maio - Altera os artigos 19.º e 20.º do Decreto-Lei n.º 26852, de 30 de julho de 1936. Revoga a Portaria n.º 24/80, de 9 de janeiro.
- Decreto-Lei n.º 77/90, de 12 de Março - Introduce alterações ao Decreto-Lei n.º 740/74, de 26 de dezembro.
- Portaria n.º 1081/91, de 24 de outubro - Segurança de Termoacumuladores.
- Decreto Regulamentar n.º 1/92, de 18 de fevereiro - Regulamento de Segurança de Linhas Elétricas de Alta Tensão.
- Decreto-Lei n.º 272/92, de 3 de dezembro - Estabelece normas relativas às associações inspetoras de instalações elétricas.
- Decreto-Lei n.º 4/93, de 8 de janeiro - Aprova o Regulamento de Taxas de Instalações Elétricas - RTIE.
- Portaria n.º 98/96, de 1 de abril - Marcação CE no fabrico e comercialização de material elétrico.
- Decreto-Lei n.º 249/97, de 23 de setembro - Regulamento de receção e distribuição do sinal de Radiotelevisão em edifícios.
- Decreto-Lei n.º 295/98, de 22 de setembro - Estabelece os princípios gerais de segurança a que devem obedecer os ascensores e a avaliação da conformidade.
- Portaria n.º 1055/98, de 28 de dezembro - Estabelece a data de início de entrada em funções da CERTIEL-Associação Certificadora de Instalações Elétricas.
- Portaria n.º 1056/98, de 28 de dezembro de 1998 - Fixa as taxas a cobrar pela aprovação de projetos e pela certificação de instalações elétricas.

- Decreto-Lei n.º 226/2005, de 28 de dezembro - Regras técnicas para o estabelecimento e exploração de instalações de energia elétrica de baixa tensão.
- Portaria n.º 949-A/2006, de 11 de setembro - Aprova as Regras Técnicas das Instalações Elétricas de Baixa Tensão.
- Decreto-Lei n.º 229/2006, de 24 de novembro - Altera o Decreto Regulamentar n.º 31/83, de 18 de abril, que aprova o Estatuto do Técnico Responsável por Instalações Elétricas de Serviço Particular, e derroga parcialmente o disposto na alínea e) do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 5/2004, de 6 de janeiro.
- Decreto-Lei n.º 101/2007, de 2 de abril - Simplifica o licenciamento de instalações elétricas, quer de serviço público quer de serviço particular, alterando os Decretos-Leis n.ºs 26852, de 30 de julho de 1936, 517/80, de 31 de outubro, e 272/92, de 3 de Dezembro.
- Decreto-Lei n.º 6/2008, de 10 de janeiro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2006/95/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro, relativa à harmonização das legislações dos Estados membros no domínio do material elétrico destinado a ser utilizado dentro de certos limites de tensão, e revoga o Decreto-Lei n.º 117/88, de 12 de abril.
- Portaria n.º 558/2009, de 27 de maio - Fixa a taxa de inscrição dos eletricitistas no cadastro de Técnicos Responsáveis de Instalações Elétricas de Serviço Particular.
- Decreto-Lei n.º 246/2009, de 22 de setembro - Procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 4/93, de 8 de janeiro, que aprova o Regulamento de Taxas de Instalações Elétricas.

**Ruído:**

- Decreto-Lei n.º 251/87, de 24 de junho de 1987 - Aprova o Regulamento Geral sobre o Ruído.
- Portaria n.º 1069/89, de 13 de dezembro - Aprova o Regulamento do Controlo Metrológico dos Sonómetros.
- Decreto-Lei n.º 72/92, de 28 de abril - Proteção dos trabalhadores contra os riscos devidos à exposição ao ruído durante o trabalho.

- Decreto Regulamentar n.º 9/92, de 28 de abril de 1992 - Regulamenta o Decreto-Lei n.º 72/92, de 28 de abril (proteção dos trabalhadores contra os riscos devidos à exposição ao ruído durante o trabalho).
- Decreto-Lei n.º 292/2000, de 14 de novembro - Aprova o Regulamento Geral do Ruído.
- Decreto-Lei n.º 129/2002, de 11 de maio - Aprova o Regulamento dos Requisitos Acústicos dos Edifícios.
- Decreto-Lei n.º 76/2002, de 26 de março - Regulamento das Emissões Sonoras para o Ambiente do Equipamento para Utilização no Exterior.
- Decreto-Lei n.º 259/2002, de 23 de Novembro - Altera o Decreto-Lei n.º 292/2000, de 14 de novembro, que aprova o Regulamento Geral do Ruído.
- Decreto-Lei n.º 182/2006, de 6 de setembro - Transpõe para o direito interno a Diretiva 2003/10/CE, de 6 de Fevereiro, que estabelece as prescrições mínimas de SST na exposição ao ruído.
- Decreto-Lei n.º 221/2006, de 8 de novembro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2005/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de Dezembro, que altera a Diretiva n.º 2000/14/CE, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros em matéria de emissões sonoras para o ambiente dos equipamentos para utilização no exterior.
- Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro - Aprova o Regulamento Geral do Ruído.
- Decreto-Lei n.º 96/2008, de 9 de junho - Procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 129/2002, de 11 de maio, que aprova o Regulamento dos Requisitos Acústicos dos Edifícios.

### **Segurança Contra Incêndios:**

- Decreto Regulamentar n.º 34/95, de 16 de dezembro - Aprova o Regulamento das Condições Técnicas e de Segurança dos Recintos de Espetáculos e Divertimentos Públicos
- Decreto-Lei n.º 66/95, de 8 de abril - Regulamento Geral de Segurança Contra Incêndios em Parques de Estacionamento Cobertos.

Portaria n.º 1063/97 de 21 de outubro - Aprova as Medidas de Segurança Contra Risco Incêndio Aplicáveis na Construção, Instalação e Funcionamento de Empreendimentos Turísticos e dos Estabelecimentos de Restauração e Bebidas.

- Decreto-Lei n.º 409/98, de 23 de dezembro - Regulamento Geral de Segurança Contra Incêndios em Edifícios de Tipo Hospitalar.

- Decreto-Lei n.º 410/98, de 23 de dezembro - Regulamento Geral de Segurança Contra Incêndios em Edifícios de Tipo Administrativo.

Decreto-Lei n.º 414/98, de 31 de dezembro - Regulamento Geral de Segurança Contra Incêndios em Edifícios de Tipo Escolar.

Declaração de Retificação n.º 7-G/99 de 27 de janeiro - Retifica o Decreto-Lei n.º 414/98, de 31 de Dezembro.

- Decreto-Lei n.º 368/99, de 18 de setembro - Regime de proteção contra riscos de incêndio em Estabelecimentos Comerciais.

- Portaria n.º 1299/2001, de 21 de novembro - Aprova as medidas de segurança contra riscos de incêndio a observar nos estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços com área inferior a 300 m<sup>2</sup>.

- Portaria n.º 1275/2002, de 19 de setembro - Aprova as normas de segurança contra incêndios a observar na exploração de estabelecimentos de tipo hospitalar.

- Portaria n.º 1276/2002, de 19 de setembro - Aprova as normas de segurança contra incêndio a observar na exploração de estabelecimentos de tipo administrativo.

- Portaria n.º 1444/2002, de 7 de novembro - Estabelece as normas de segurança contra incêndios a observar na exploração de estabelecimentos escolares.

- Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro Estabelece o regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios.

- Portaria n.º 1532/2008, de 29 de dezembro - Aprova o Regulamento Técnico de Segurança contra Incêndio em Edifícios (SCIE).

- Despacho n.º 2074/2009 (2.ª série), de 15 de janeiro - Critérios técnicos para determinação da densidade de carga de incêndio modificada.
- Portaria n.º 64/2009, de 22 de janeiro - A presente portaria estabelece o regime de credenciação de entidades para a emissão de pareceres, realização de vistorias e de inspeções das condições de segurança contra incêndio em edifícios (SCIE).
- Portaria n.º 610/2009, de 8 de junho - Regulamenta o sistema informático que permite a tramitação desmaterializada dos procedimentos administrativos previstos no regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios.
- Portaria n.º 773/2009, de 21 de julho - Define o procedimento de registo, na Autoridade Nacional de Proteção Civil (ANPC), das entidades que exerçam a atividade de comercialização, instalação e ou manutenção de produtos e equipamentos de segurança contra incêndio em edifícios (SCIE).

#### **Segurança de Máquinas:**

- Decreto-Lei n.º 62/88, de 27 de fevereiro - Determina o uso da língua portuguesa nas informações ou instruções respeitantes a características, instalação, serviço ou utilização, montagem, manutenção, armazenagem e transporte que acompanham as máquinas e outros utensílios de uso industrial ou laboratorial.
- Decreto-Lei n.º 105/91, de 8 de março - Estabelece o regime de colocação no mercado e utilização de máquinas e material de estaleiro.
- Decreto-Lei n.º 378/93, de 5 de novembro - Estabelece o regime aplicável à conceção e fabrico de máquinas, visando a proteção da saúde e segurança dos utilizadores e de terceiros.
- Portaria n.º 145/94, de 12 de março - Aprova as regras técnicas relativas às exigências essenciais de segurança e de saúde, à declaração de conformidade CE, à marca CE, aos procedimentos de comprovação complementar para certos tipos de máquinas e ao exame CE de tipo.

- Decreto-Lei n.º 139/95, de 14 de junho - Altera diversa legislação no âmbito dos requisitos de segurança a que devem obedecer o fabrico e a comercialização de determinados produtos e equipamentos.
- Decreto-Lei n.º 214/95, de 18 de agosto - Fixa as condições de utilização e comercialização de máquinas usadas, visando a proteção da saúde e segurança dos utilizadores e de terceiros.
- Portaria n.º 280/96, de 22 de julho - Altera os anexos I, II, III, IV e V da Portaria n.º 145/94, de 12 de Março (aprova as regras técnicas relativas às exigências essenciais de segurança e saúde).
- Decreto-Lei n.º 374/98, de 24 de novembro - Altera os Decretos-Lei n.ºs 128/93, de 22 de abril, 383/93, de 18 de Novembro, 130/92, de 6 de Julho, 117/88, de 12 de abril, e 113/93, de 10 de Abril, que estabelecem, respetivamente, as prescrições mínimas de segurança a que devem obedecer o fabrico e comercialização de máquinas, de equipamentos de proteção individual, de instrumentos de pesagem de funcionamento não automático, de aparelhos a gás, de material elétrico destinado a ser utilizado dentro de certos limites de tensão e de materiais de construção.
- Portaria n.º 172/2000, de 23 de março - Define a complexidade e características das máquinas usadas que revistam especial perigosidade.
- Decreto-Lei n.º 320/2001, de 12 de dezembro - Estabelece as regras relativas à colocação no mercado e entrada em serviço das máquinas e dos componentes de segurança, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 98/37/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de junho. (Revoga os art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 139/95, de 14 de junho e o art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 374/98 de 24 de novembro).
- Portaria n.º 172/2000, de 23 de março - define a complexidade e características das máquinas usadas que revistam especial perigosidade.
- Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2001/45/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de junho, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho, e revoga o Decreto-Lei n.º 82/99, de 16 de março.

- Decreto-Lei n.º 107/2006, de 8 de junho - Aprova o Regulamento de Atribuição de Matrícula a Máquinas Industriais.
- Despacho n.º 23505/2006, de 17 de novembro - Lista de normas harmonizadas no âmbito da aplicação da Diretiva Máquinas.
- Deliberação n.º 781/2008, de 18 de março - Homologação e matrícula de máquinas industriais.
- Decreto-Lei n.º 103/2008, de 24 de junho - Estabelece as regras relativas à colocação no mercado e entrada em serviço das máquinas e respetivos acessórios, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2006/42/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de maio, relativa às máquinas e que altera a Diretiva n.º 95/16/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de junho, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes aos ascensores.
- Decreto-Lei n.º 75/2011, de 20 de junho - Estabelece requisitos essenciais de proteção ambiental aplicáveis à colocação no mercado e à entrada em serviço das máquinas de aplicação de pesticidas, transpõe a Diretiva n.º 2009/127/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de outubro, e procede à primeira alteração do Decreto-Lei n.º 103/2008, de 24 de junho.

### **Segurança Geral dos Produtos:**

- Decreto-Lei n.º 213/87, de 28 de maio de 1987 - Estabelece as normas relativas a todos os fornecimentos de bens e prestações de serviço que, quando utilizados em condições normais ou previsíveis, possam implicar perigo para a segurança física e saúde dos consumidores
- Decreto-Lei n.º 383/89 de 6 de novembro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 85/374/CEE, do Conselho, de 25 de julho, relativa à responsabilidade decorrente dos produtos defeituosos.
- Decreto-Lei n.º 311/95 de 20 de novembro - Transpõe para a ordem jurídica interna as Diretivas 92/59/CEE, do Conselho, de 29 de junho relativa à segurança geral dos produtos.

- Decreto-Lei n.º 16/2000, de 29 de fevereiro - Altera o Decreto-Lei n.º 311/95 de 20 de novembro.
- Decreto-Lei n.º 132/2001, de 24 de abril - Alteração ao Decreto-Lei n.º 383/89, de 6 de novembro.
- Decreto-Lei n.º 69/2005, de 17 de março - Estabelece as garantias de segurança dos produtos e serviços colocados no mercado, transpondo para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2001/95/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 3 de dezembro, relativa à segurança geral dos produtos.
- Decreto Regulamentar n.º 57/2007, de 27 de abril - revoga o n.º 2 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 69/2005, de 17 de março.
- Decreto Regulamentar n.º 38/2012, de 10 de abril - revogados, na data da entrada em vigor do presente decreto regulamentar, o Decreto Regulamentar n.º 57/2007, de 27 de abril, os artigos 9.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 69/2005, de 17 de março.

#### **Segurança Privada:**

- Decreto-Lei n.º 35/2004, de 21 de fevereiro - Aprova a Lei de Segurança Privada
- Portaria n.º 734/2004 de 28 de Junho - aprova os modelos dos cartões profissionais de vigilante de segurança privada, para a especialidade de proteção pessoal e para a especialidade de assistente de recinto desportivo.
- Portaria n.º 786/2004, de 9 de julho - Estabelece os requisitos essenciais para a obtenção de alvará e de licença pelas entidades que requerem autorização para exercer a atividade de segurança privada, bem como os elementos que devem constar do registo de atividades. Revoga a Portaria n.º 969/98, de 16 de novembro
- Decreto-Lei n.º 198/2005, de 10 novembro - Altera o Decreto-Lei n.º 35/2004, de 21 de fevereiro.
- Lei n.º 38/2008, de 8 de agosto - altera o Decreto -Lei n.º 35/2004, de 21 de Fevereiro, com a redação dada pelo Decreto -Lei n.º 198/2005, de 10 de Novembro.

- Decreto-Lei n.º 135/2010, de 27 de dezembro - Alteração do Decreto -Lei n.º 35/2004, de 21 de Fevereiro.
- Decreto-Lei n.º 114/2011, de 30 de novembro - Alteração do Decreto -Lei n.º 35/2004, de 21 de Fevereiro.
- Lei n.º 34/2013, de 16 de maio - Estabeleceu o regime do exercício da atividade de Segurança Privada.
- Portaria n.º 148/2014, de 18 de julho - Veio regular a emissão de certificados de aptidão e qualificação profissional do pessoal de segurança privada e a aprovação, certificação e homologação dos respetivos cursos de formação profissional.

### **Segurança Rodoviária**

- Decreto-Lei n.º 124/90, de 14 de abril - Condução sob a influência do álcool.
- Decreto Regulamentar n.º 12/90, de 14 de maio - Regulamenta o Decreto-Lei n.º 124/90, de 14 de abril, relativo à condução sob a influência do álcool.
- Portaria n.º 418/90 de 7 de Junho - Estabelece regras de aplicação e o regime sancionatório das normas comunitárias sobre regulamentação social e aparelho de controlo no domínio dos transportes rodoviários.
- Decreto-Lei n.º 272/89 de 19 de agosto - Estabelece regras de aplicação e o regime sancionatório das normas comunitárias sobre regulamentação social e aparelho de controlo no domínio dos transportes rodoviários.
- Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 de maio - aprova o Código da Estrada.
- Portaria n.º 849/94, de 22 de setembro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 91/671/CEE, do Conselho, de 16 de dezembro, sobre a obrigatoriedade do uso de cinto de segurança.
- Decreto-lei nº 214/96 de 20 de novembro - Altera a redação do n.º 6 do artigo 125.º, o n.º 2 do artigo 128.º e a alínea c) do n.º 1 e o n.º 5 do artigo 130.º do Código da Estrada,

aprovado pelo Decreto-Lei n.º 114/94 de 3 de maio e os n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 221/95, de 1 de setembro.

- Decreto-Lei n.º 2/98, de 3 de janeiro - Revisão do Código da Estrada aprovado pelo Decreto-Lei n.º 114/94 de 3 de maio.

- Decreto Regulamentar n.º 7/98, de 6 de maio - Estabelece normas sobre os dispositivos limitadores de velocidade e sobre o relevo dos desenhos dos pisos de pneus.

- Decreto-Lei n.º 22-A/98, de 1 de outubro - Aprova o Regulamento de Sinalização de Trânsito.

- Decreto-Lei n.º 49/2001, de 13 de fevereiro - Transpõe para o direito interno a Diretiva n.º 99/101/CE, da Comissão, de 15 de dezembro, e vem regulamentar o n.º 3 do artigo 114.º do Código da Estrada, aprovando o Regulamento Respeitante ao Nível Sonoro Admissível e ao Dispositivo de Escape dos Automóveis.

- Decreto-Lei n.º 226/2001, de 17 de agosto - Aprova o Regulamento sobre a Proteção dos Ocupantes dos Automóveis em caso de Colisão.

- Decreto-Lei n.º 265-A/2001, de 28 de setembro - altera os Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 de Maio, e 2/98, de 3 de Janeiro, bem como o Código da Estrada, e revoga os Decretos-Leis n.ºs 162/2001, de 22 de maio, e 178-A/2001, de 12 de junho.

- Decreto-Lei n.º 297/2001, de 21 de novembro - Transpõe para o direito interno a Diretiva n.º 2000/4/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de Fevereiro, aprovando o Regulamento Relativo ao Arranjo Interior dos Automóveis.

- Lei n.º 1/2002 de 2 de janeiro - Primeira alteração, por apreciação parlamentar, do Decreto-Lei n.º 265-A/2001 de 28 de setembro, que altera os Decretos-Leis n.ºs 114/94, de 3 de Maio, e 2/98, de 3 de janeiro.

- Decreto Regulamentar n.º 13/2003, de 26 de junho - Alterações ao Regulamento de Sinalização do trânsito.

- Portaria n.º 311-D/2005 de 24 de março - Coletes Retrorrefletores.

- Portaria n.º 131/2006 de 16 de fevereiro - Vias sujeitas a restrições de circulação de veículos que transportam mercadorias perigosas.
- Lei n.º 13/2006 de 17 de abril - Transporte coletivo de crianças.
- Lei n.º 17-A/2006 de 26 de maio publicada em de 2 de Junho - Primeira alteração à lei n.º 13/2006 de 17 de abril, Transporte Coletivo de crianças.
- Lei n.º 18/2007 de 17 de maio - Aprova o Regulamento de Fiscalização da Condução sob Influência do Álcool ou de Substâncias Psicotrópicas.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 54/2009, 26 de junho de 2009 - Estratégia Nacional de Segurança Rodoviária (ENSR) 2008-2015.
- Decreto do Presidente da República n.º 92/2010 de 13 de setembro - Ratifica a Convenção sobre Circulação Rodoviária adotada em Viena a 8 novembro de 1968.
- Ratifica a Convenção sobre Circulação Rodoviária adotada em Viena em 8 de novembro de 1968, aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 107/2010 em 16 de julho de 2010.
- Decreto-Lei n.º 1/2012, de 11 de janeiro - Procede à 5.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 196/2003, de 23 de agosto, e transpõe a Diretiva n.º 2011/37/UE, da Comissão, de 30 de março, relativa aos veículos em fim de vida.
- Lei n.º 72/2013, de 3 de setembro - Décima terceira alteração ao Código da Estrada, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 114/94, de 3 de maio, e primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 44/2005, de 23 de fevereiro.

#### Sinalização de Segurança

- Decreto Regulamentar n.º 33/88, de 12 de setembro - Regulamento de Sinalização de carácter temporário de obras e obstáculos na via pública.
- Lei n.º 141/95, de 14 de junho - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 92/58/CEE, do Conselho, de 24 de Junho, relativa às prescrições mínimas para a sinalização de segurança e de saúde no trabalho.

- Portaria n.º 1456-A/95, de 11 de dezembro - regulamenta as prescrições mínimas de colocação e utilização da sinalização de segurança e saúde no trabalho.
- Decreto-Lei n.º 22-A/98, de 1 de outubro - Aprova o Regulamento de Sinalização do Trânsito.
- Lei n.º 113/99, de 3 de agosto - Altera o art.º 11.º do Decreto-Lei n. 141/95, de 14 de junho.
- Decreto Regulamentar n.º 41/2002, de 20 de agosto - Altera o Regulamento de Sinalização do Trânsito, aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 22-A/98, de 1 de outubro.
- Decreto Regulamentar n.º 13/2003, de 26 de junho - Altera o Regulamento de Sinalização do Trânsito, aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 22-A/98, de 1 de outubro.

#### **Solários:**

- Decreto-Lei n.º 205/2005, de 28 de novembro - Estabelece o regime de instalação e funcionamento bem como os requisitos de segurança a que devem obedecer os estabelecimentos, adiante designados centros, que prestam aos consumidores, a título oneroso ou gratuito, de forma exclusiva ou em simultâneo com outras atividades, o serviço de bronzamento artificial mediante a utilização de aparelhos bronzadores que emitem radiações ultravioletas (UV) em qualquer das suas modalidades.

#### **Substâncias e Preparações Perigosas:**

- Decreto-Lei n.º 264/98, de 19 de agosto - estabelece limitações à comercialização e utilização de substâncias e preparações perigosas.

Decreto-Lei n.º 446/99, de 3 de novembro - Altera o Decreto-Lei n.º 264/98, de 19 de agosto e, são revogados os anexos I e II.

- Decreto-Lei n.º 256/2000, de 17 de setembro - Transpõe para a ordem jurídica interna as Diretivas n.º s 94127/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 30 de junho, 1999/43/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de maio, e 1999/511CE, da Comissão, de 26 de maio, relativas à limitação da colocação no mercado e da utilização de

algumas substâncias e preparações perigosas (Revoga o art.º 6.º do Decreto-Lei 54/93, de 26 de fevereiro e capítulo II da Portaria 968/94, de 28 de outubro).

- Declaração de Retificação n.º 16-Q/2000, de 30 de dezembro de 2000 - Retifica o Decreto-Lei n.º 256/2000, de 17 de setembro.

- Decreto-Lei n.º 238/2002, de 5 de Novembro - a transpõe para a ordem jurídica interna as Diretivas n.ºs 2001/41/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de Junho, 2001/90/CE, da Comissão, de 26 de Outubro, e 2001/91/CE, da Comissão, de 29 de Outubro, relativas à limitação da colocação no mercado e da utilização de algumas substâncias e preparações perigosas.

- Decreto-Lei n.º 141/2003, 2 de julho - Altera o Decreto-Lei n.º 264/98 de 19 de agosto, transpondo para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2002/62/CE, da Comissão, de 9 de julho, relativa à limitação da colocação no mercado e da utilização de algumas substâncias e preparações perigosas.

- Decreto-Lei n.º 208/2003, de 15 de Setembro - transpõe para a ordem jurídica interna as Diretivas n.ºs 2002/45/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de junho, 2002/61/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de julho, 2003/2/CE, da Comissão, de 6 de janeiro, e 2003/3/CE, da Comissão de 6 de janeiro relativas à limitação da colocação no mercado e da utilização de algumas substâncias e preparações perigosas.

- Decreto-Lei n.º 123/2004, de 24 de maio - Transpõe para a ordem jurídica nacional as Diretivas n.ºs 2003/11/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de fevereiro, 2003/34/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de maio, e 2003/36/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de maio, relativas à limitação da colocação no mercado e da utilização de algumas substâncias e preparações perigosas, e altera o Decreto-Lei n.º 264/98, de 19 de agosto.

- Decreto-Lei n.º 72/2005, de 18 de março - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2003/53/CE, do Parlamento e do Conselho, de 18 de junho, que altera a Diretiva n.º 76/769/CEE, do Conselho, de 27 de julho, no que diz respeito à limitação da colocação no mercado e da utilização de certas substâncias e preparações perigosas (nonilfenol, etoxilado de nonilfenol e cimento).

- Decreto-Lei n.º 73/2005, 18 de março - Altera o Decreto-Lei n.º 123/2004, de 24 de maio.
- Decreto-Lei n.º 101/2005, de 23 de junho - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 1999/77/CE, da Comissão, de 26 de julho, relativa à limitação da colocação no mercado e da utilização de algumas substâncias e preparações perigosas.
- Decreto-Lei n.º 162/2005, de 22 de setembro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2004/21/CE, da Comissão, de 24 de fevereiro, relativa à limitação da colocação no mercado e da utilização de algumas substâncias e preparações perigosas, alterando o Decreto-Lei n.º 264/98, de 19 de agosto.
- Decreto-Lei n.º 222/2005, de 27 de dezembro - Transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2004/96/CE, da Comissão, de 27 de setembro, e altera o Decreto-Lei n.º 264/98, de 19 de agosto, no que respeita à limitação da colocação no mercado e da utilização de níquel nos conjuntos de piercing.
- Decreto-Lei n.º 10/2007, de 18 de janeiro - transpõe para a ordem jurídica interna as Diretivas n.º 2005/59/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de outubro, 2005/69/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de novembro, 2005/84/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro, e 2005/90/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de janeiro de 2006, relativas à limitação da colocação no mercado e da utilização de algumas substâncias e preparações perigosas.
- Decreto-Lei n.º 243/2007, de 21 de junho - O presente decreto-lei transpõe para a ordem jurídica interna as Diretivas n.ºs 2006/122/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro, e 2006/139/CE, da Comissão, de 20 de dezembro, relativas à limitação da colocação no mercado e da utilização de algumas substâncias e preparações perigosas.
- Decreto-Lei n.º 76/2008, de 28 de abril - Alteração ao anexo I do Decreto -Lei n.º 264/98, de 19 de Agosto.

### **Trabalho em Caixões de Ar Comprimido:**

- Decreto-Lei n.º 49/82, de 18 de fevereiro - Aprova o Regulamento de Higiene e Segurança do Trabalho nos Caixões de Ar Comprimido.

### Trabalho Temporário

- Decreto-Lei n.º 358/89, de 14 de abril - Define o regime jurídico do trabalho temporário exercido por empresas de trabalho temporário, alterado pelas Leis n.ºs 39/96, de 31 de agosto, 146/99, de 1 de setembro, e 99/2003, de 27 de agosto).
- Lei n.º 19/2007, de 22 de maio - Aprova o novo regime jurídico do trabalho temporário.
- Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro - Regula o exercício e o licenciamento da atividade da empresa de trabalho temporário (revoga a Lei n.º 19/2007, de 22 de maio).

#### Transporte Ferroviário de Mercadorias Perigosas

- Decreto-Lei n.º 124 -A/2004, de 26 de maio - Atualizou o regime jurídico das condições de segurança no transporte ferroviário de mercadorias perigosas, transpondo para a ordem jurídica interna as Diretivas n.ºs 2000/62/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de outubro, 2001/6/CE, da Comissão, de 29 de Janeiro, e 2003/29/CE, da Comissão, de 7 de abril,
- Decreto-Lei n.º 391-B/2007, de 24 de dezembro - Transpõe para a ordem jurídica interna as Diretivas n.ºs 2004/89/CE e 2004/110/CE, da Comissão, de 13 de Setembro e de 9 de dezembro, respetivamente, que adaptam pelas 5.ª e 6.ª vezes ao progresso técnico a Diretiva n.º 96/49/CE, do Conselho, de 23 de julho, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes ao transporte ferroviário de mercadorias perigosas.

#### **Transporte Rodoviário de Mercadorias Perigosas:**

- Decreto-Lei n.º 210-C/84, de 29 de junho de 1984 - Estabelece medidas relativas ao transporte rodoviário de mercadorias perigosas e aprova o Regulamento Nacional do Transporte de Mercadorias Perigosas por Estrada (RPE).
- Decreto-lei n.º 277/87, de 6 de junho - Aprova o Regulamento Nacional de Transporte de Mercadorias Perigosas por Estrada (RPE).
- Portaria n.º 977/87, de 31 de dezembro de 1987 - Aprova o Regulamento Nacional do Transporte de Mercadorias Perigosas por Estrada (RPE).
- Decreto-Lei n.º 322/2000, de 19 de dezembro - Instituí o regime jurídico relativo à designação e à qualificação profissional dos conselheiros de segurança do transporte de mercadorias por estrada, caminho-de-ferro ou via navegável.

- Decreto-Lei n.º 189/2006, de 22 de setembro - Altera o Decreto-Lei n.º 322/2000, de 19 de dezembro.
- Decreto-Lei n.º 124 -A/2004, de 26 de maio - atualizou o regime jurídico das condições de segurança no transporte ferroviário de mercadorias perigosas, transpondo para a ordem jurídica interna as Diretivas n.ºs 2000/62/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de outubro, 2001/6/CE, da Comissão, de 29 de janeiro, e 2003/29/CE, da Comissão, de 7 de abril, que adaptaram ao progresso técnico e científico a Diretiva n.º 96/49/CE, do Conselho, de 23 de julho, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes ao transporte ferroviário de mercadorias perigosas.
- Decreto-Lei n.º 170-A/2007 de 4 de maio, alterado pelo Decreto-Lei n.º 63-A/2008, de 3 de abril - transpõe para a ordem jurídica interna as Diretivas n.ºs 94/55/CE de 21 de Novembro, 2004/112/CE, de 13 de dezembro e 2006/89/CE, de 3 de novembro, aprovando o Regulamento Nacional do Transporte de Mercadorias Perigosas por estrada (RPE) e outras regras respeitantes ao transporte rodoviário de mercadorias perigosas.
- Decreto-Lei n.º 391-B/2007, de 24 de dezembro - Alteração ao Decreto-Lei n.º 124 - A/2004, de 26 de maio.
- Decreto-Lei n.º 63-A/2008, de 3 de abril - Altera o Decreto-Lei n.º 170-A/2007 de 4 de maio, revogando os seus anexos.
- Decreto-Lei n.º 41-A/2010, de 29 de abril - transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2006/90/CE, da Comissão, de 3 de novembro, e a Diretiva n.º 2008/68/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de setembro, relativa ao transporte terrestre de mercadorias perigosas.

#### **Venda e Garantia de Bens de Consumo:**

- Decreto-Lei n.º 67/2003, de 8 de abril - procede à transposição para o direito interno da Diretiva n.º 1999/44/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de maio, relativa a certos aspetos da venda de bens de consumo e das garantias a ela relativas, com vista a assegurar a proteção dos interesses dos consumidores, tal como definidos no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 24/96, de 31 de Julho.

- Decreto-Lei n.º 84/2008, de 21 de maio - Altera o Decreto-Lei n.º 67/2003, de 8 de abril, fazendo a sua republicação em anexo.

### **Vibrações**

- Decreto-Lei n.º 46/2006, de 24 de fevereiro - Transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2002/44/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de junho, relativa às prescrições mínimas de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores em caso de exposição aos riscos devidos a agentes físicos (vibrações).

## Apêndice V

### **Infrações Laborais**

A L n.º 107/2009, de 14 de setembro, aprovou o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social.

De acordo com o art.º 548 e 549.º do CT, constitui contraordenação laboral o facto típico, ilícito e censurável que consubstancie a violação de uma norma que consagre direitos ou imponha deveres a qualquer sujeito no âmbito de relação laboral e que seja punível com coima e, são reguladas pelo disposto no CT e, subsidiariamente, pelo regime geral das contraordenações.

O empregador é o responsável pelas contraordenações laborais, ainda que praticadas pelos seus trabalhadores no exercício das respetivas funções, sem prejuízo da responsabilidade cometida por lei a outros sujeitos.

Ao abrigo da nova lei, as empresas sujeitas a processos de contraordenação por ter infrações ao Código do Trabalho ou às regras da Segurança Social podem pagar a coima aplicada de forma voluntária, liquidando-a pelo valor mínimo que corresponda à contraordenação praticada por negligência, desde que o faça nos 15 dias seguintes à respetiva notificação. O pagamento da coima nestas circunstâncias evitará também o pagamento das custas do processo.

Se o pagamento voluntário da coima for feito após o prazo de 15 dias, mas antes da decisão da autoridade administrativa competente, a coima também poderá ser liquidada pelo valor mínimo, mas a empresa prevaricadora já terá de pagar as custas processuais.

Para o Inspetor-geral do Trabalho, o pagamento voluntário das coimas traz vantagens para as empresas e para as entidades a quem compete aplicar o novo regime contraordenacional - a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e o Instituto da Segurança Social (ISS).

Com o pagamento voluntário das coimas, as empresas ficam menos oneradas e os serviços da ACT e do ISS ficam mais aliviados de processos. O valor das coimas a aplicar em caso de contraordenação na área laboral está definido no Código do Trabalho, que determina que elas são variáveis em função da gravidade da infração e do volume de negócios do

infrator. A coima mais baixa prevista no Código do Trabalho é de 204 euros e a coima mais elevada é de 61200 euros.

O novo regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social veio unificar os procedimentos processuais relativos às contraordenações que vão ser aplicadas pela Autoridade para as Condições do Trabalho e pelo Instituto da Segurança Social.

No âmbito desta unificação, os inspetores das duas entidades podem atuar quando detetam infrações relativas à área de competência da outra autoridade. Em termos práticos, um inspetor do trabalho pode atuar se detetar casos de falsos recibos verdes, elaborando um processo de contraordenação por fuga às contribuições para a segurança social, assim como um inspetor da segurança social pode fazer o mesmo relativamente à infração ao Código do Trabalho.

Este novo regime, possibilita uma simplificação dos procedimentos administrativos, o que irá aliviar o trabalho da ACT e do ISS e permitir concluir os processos mais rapidamente.

O novo regime prevê ainda o alargamento do prazo de prescrição dos processos de contraordenação para os 5 anos, quando os prazos anteriores eram de 1, 3 e 5 anos, o que impedia, por vezes, a conclusão dos processos antes de prescreverem.

Quanto à possibilidade de recurso, esta continua a existir na nova lei, mas a decisão é sempre cumprida. A decisão só poderá ser suspensa, enquanto decorre a fase de recurso, se a empresa infratora depositar uma caução com um valor idêntico ao valor da coima e das custas processuais. Esta norma garante que a coima será sempre cobrada e pode evitar muitos recursos inviáveis que só atrasam os processos.

## **OBJETO, ÂMBITO E COMPETÊNCIA**

A presente L n.º 107/2009, de 14 de setembro, estabelece o regime jurídico do procedimento aplicável às contraordenações laborais e de segurança social.

De acordo com o n.º 1 do art.º 2.º, o procedimento das contraordenações abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente L n.º 107/2009, de 14 de setembro, compete às seguintes autoridades administrativas:

a) À Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), quando estejam em causa contraordenações por violação de norma que consagre direitos ou imponha deveres a qualquer sujeito no âmbito de relação laboral e que seja punível com coima;

b) Ao Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), quando estejam em causa contraordenações praticadas no âmbito do sistema de segurança social.

Sempre que se verifique uma situação de prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado ou a falta de comunicação de admissão do trabalhador na segurança social, qualquer uma das autoridades administrativas referidas anteriormente é competente para o procedimento das contraordenações por esse facto.

No que diz respeito à competência para a decisão de processos de contraordenação:

a) Ao inspetor-geral do Trabalho (IGT), no caso de contraordenações laborais;

b) Ao conselho diretivo do ISS, I. P., no caso de contraordenações praticadas no âmbito do sistema de segurança social.

Sempre que se verifique uma situação de prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado ou a falta de comunicação de admissão do trabalhador na segurança social, qualquer uma das autoridades administrativas anteriormente referidas (Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) ou Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), a decisão dos processos de contraordenação compete ao inspetor-geral do Trabalho quando o respetivo procedimento tiver sido realizado pela ACT e ao conselho diretivo do ISS, I.P., quando tiver sido realizado pelo ISS, I.P. As competências anteriormente referidas podem ser delegadas nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

No domínio da competência territorial são territorialmente competentes para o procedimento das contraordenações, no âmbito das respetivas áreas geográficas de atuação de acordo com as competências previstas nas correspondentes leis orgânicas:

a) Os serviços desconcentrados da ACT em cuja área se haja verificado a contraordenação;

b) Os serviços do ISS, I. P., em cuja área se haja verificado a contraordenação.

As notificações são dirigidas para a sede ou para o domicílio dos destinatários e, os interessados que intervenham em quaisquer procedimentos levados a cabo pela autoridade administrativa competente, devem comunicar, no prazo de 10 dias, qualquer alteração da sua sede ou domicílio.

### **NOTIFICAÇÃO E PRAZO**

Se do incumprimento do disposto no anteriormente referido resultar a falta de recebimento pelos interessados de notificação, esta considera-se efetuada para todos os efeitos legais, sem prejuízo do seguinte (notificação por carta registada).

As notificações em processo de contraordenação são efetuadas por carta registada, com aviso de receção, sempre que se notifique o arguido do auto de notícia, da participação e da decisão da autoridade administrativa que lhe aplique coima, sanção acessória ou admoestação.

Sempre que o notificando se recusar a receber ou assinar a notificação, o distribuidor do serviço postal certifica a recusa, considerando-se efetuada a notificação.

A notificação por carta registada considera-se efetuada na data em que seja assinado o aviso de receção ou no 3.º dia útil após essa data, quando o aviso seja assinado por pessoa diversa do notificando.

A contagem dos prazos para a prática de atos processuais previstos na presente lei são aplicáveis às disposições constantes da lei do processo penal e, a contagem não se suspende durante as férias judiciais.

### **AUTO E, TRIBUNAL COMPETENTE**

O auto de notícia, a participação e o auto de infração são notificados ao arguido, para, no prazo de 15 dias, proceder ao pagamento voluntário da coima.

Dentro do prazo referido anteriormente (15 dias), pode o arguido, em alternativa, apresentar resposta escrita ou comparecer pessoalmente para apresentar resposta, devendo juntar os documentos probatórios de que disponha e arrolar ou apresentar testemunhas, até ao máximo de duas por cada infração. Quando tiver praticado três ou mais

contraordenações a que seja aplicável uma coima única, o arguido pode arrolar até ao máximo de cinco testemunhas por todas as infrações.

Em qualquer altura do processo, mas sempre antes da decisão da autoridade administrativa competente, nos casos em que a infração seja qualificada como leve, grave ou muito grave praticada com negligência, o arguido pode proceder ao pagamento voluntário da coima, nos termos do art.º 19.º.

É competente para conhecer da impugnação judicial o tribunal de trabalho em cuja área territorial se tiver verificado a contraordenação.

Sempre que o contrário não resulte da presente lei, são aplicáveis, com as devidas adaptações, os preceitos reguladores do processo de contraordenação previstos no regime geral das contraordenações. O pagamento da coima não dispensa o infrator do cumprimento da obrigação, se este ainda for possível.

### **TIPOS DE CONTRAORDENAÇÕES E RESPETIVAS COIMAS**

As contra-ordenações laborais, segundo a sua classificação, podem ser (art.º 553.º do CT):

- Leves;
- Graves;
- Muito graves;

Correspondendo a cada um destes escalões uma coima variável em função do volume de negócios da empresa e do grau de culpa, assim:

Quadro 26: Valores das Contraordenações Laborais de acordo com o art.º 553.º do CT

Contraordenação	Volume de negócios	Negligência UC	Valor Min./Máx.	Dolo UC	Valor Min./Máx.
Leve	>€10.000.000	2/5	€204/€510	6/9	€612/€918
	≤€10.000.000	6/9	€612/€918	10/15	€1020/€1530
Grave	>€500.000	6/12	€612/€1224	13/26	€1326/€2652
	≤€500.000 e > €2.500.000	7/14	€714/€1428	15/40	€1530/€4080
	≤€2.500.000 e > €5.000.000	10/20	€1020/€2040	21/45	€2142/€4590
	≤€5.000.000 e > €10.000.000	12/25	€1224/€2550	26/50	€2652/€5100
Muito Grave	≤€10.000.000	15/40	€1530/€4080	55/95	€5610/€9690
	>€500.000	20/40	€2040/€4080	45/95	€4590/€9690
	≤€500.000 e > €2.500.000	32/80	€3264/€8160	85/190	€8670/€19380

	=<€2.500.000 e >€5.000.000	42/120	€4284/€12240	120/280	€12240/€28560
	=<€5.000.000 e >€10.000.000	55/140	€5610/€14280	145/400	€14790/€40800
	=<€10.000.000	90/300	€9180/€30600	300/600	€30600/€61200

Nota: 1 unidade de conta processual (UC) equivale a € 102,00 (De acordo com o artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 34/2008, de 26 de Fevereiro e posteriores alterações efetuadas pelo Decreto-Lei n.º 181/2008, de 28 de Agosto e pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro).

As Contraordenações muito graves (artigo 556.º do CT) serão elevadas para o dobro nos casos de violação das normas sobre:

- Trabalho de menores;
- Segurança, higiene e saúde;
- Direitos dos organismos representativos dos trabalhadores; e
- Direito à greve.

Salienta-se que o volume de negócios aqui em referência se reporta ao ano civil anterior ao da prática da infração, sendo que, se nesse ano não se tiver verificado atividade da empresa, ter-se-á em conta o volume de negócios do ano mais recente.

No primeiro ano de atividade de uma empresa, os valores a ter em conta em termos contraordenacionais e respetiva coimas serão os previstos para empresas com volume de negócios inferiores a € 500.000.

Sempre que o empregador não indique o volume de negócios da empresa que incorreu em qualquer infração, os limites a ter em conta serão os estipulados para as empresas com volume de negócios igual ou superior a € 10.000.000, conforme o quadro supra.

Chama-se a atenção para a figura de reincidente que caracteriza todo o agente que comete uma infração grave praticada com dolo ou, uma contraordenação muito grave, depois de ter sido condenado noutra contraordenação grave praticada com dolo ou, contraordenação muito grave, caso não tenha decorrido entre as duas infrações um prazo não superior ao da prescrição da primeira, que até 31 de dezembro de 2009 poderia ser de três anos e em alguns casos excecionais de cinco anos desde que o valor da coima fosse igual ou superior, respetivamente, de € 2.493,99 e 49.879,79 de acordo com o artigo 27.º, alíneas a) e b) do Regime Geral das Contraordenações (RGCO), aprovado pelo DL n.º 433/82, de 27 de

Outubro e alterações efetuadas pelo DL n.º 244/95, de 14 de setembro e L n.º 109/2001, de 24 de dezembro.

Com o novo regime das Contraordenações, em vigor desde 1 de janeiro de 2010, o prazo da prescrição passou a cinco anos, independentemente do valor da coima, quer quanto ao procedimento quer quanto à coima em si, de acordo com o novo regime jurídico das contraordenações laborais e da segurança social (artigos 52.º e 55.º) aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro.

Constatamos deste modo que nas contraordenações laborais e da segurança social o prazo de prescrição aumentou, de forma a contribuir para a lentidão da justiça, acumulação de processos, em vez de uma celeridade e confiança, compensa-se o arguido, com a incerteza jurídica, não bastando o já de si inovador que em caso de pagamento voluntário fora do prazo fixado pela autoridade administrativa mas antes da decisão daquela já são devidas custas de processo.

Caso a decisão administrativa seja desfavorável ou não contemple a realidade da matéria de facto e se opte pela impugnação judicial, que terá que ser apresentada no prazo de 20 dias após a notificação e respetiva taxa inicial, conjuntamente com o valor da coima aplicada pela autoridade administrativa e custas de processo, a favor desta, sob pena de o processo não ter efeito suspensivo e poder prosseguir até execução.

Pormenor importante é a contagem dos prazos de impugnação que eram de dias úteis passam a ser contínuos não se suspendendo mesmo durante as férias judiciais.

Em síntese podemos dizer que tem relevância a defesa para que o contraditório se sobreponha à acusação, torne mais célere o processo, minimize os custos processuais e o tempo de incertezas de forma a evitar a impugnação judicial e respetivos encargos com esta que terão que ser efetuados, junto da autoridade administrativa que proferiu a decisão ou de uma instituição bancária ou através de garantia bancária.

Se o agente não tiver trabalhadores ao serviço ou sendo pessoa singular não exerça atividade com fins lucrativos, os valores são os seguintes:

Quadro 27: Valores das contraordenações laborais para P. Singular ou, sem fins lucrativos

Contraordenação	Negligência	Valor	Dolo	Valor
	UC	Min./Máx.	UC	Min./Máx.
<b>Leve</b>	1/2	€102/€204	2/3,5	€204/€ 357
<b>Grave</b>	3/7	€306/€714	7/14	€714/€1.428
<b>Muito Grave</b>	10/25	€1.020/€2.550	25/50	€ 2.550/€5.100

Quando a violação da lei afetar uma pluralidade de trabalhadores individualmente considerados, o número de contraordenações corresponde ao número de trabalhadores concretamente afetados (art.º 558.º CT), quando estes, no exercício da respetiva atividade, foram expostos a uma situação concreta de perigo ou sofreram dano resultante de conduta ilícita do infrator.

A pluralidade de infrações dá origem a um processo e as infrações são sancionadas com uma coima única que não pode exceder o dobro da coima máxima aplicável em concreto.

Se, com a infração praticada, o agente obteve um benefício económico, este deve ser tido em conta na determinação da medida da coima nos termos do disposto no artigo 18.º do regime geral das contraordenações, na redação dada pelo DL n.º 244/95, de 14 de Setembro.

Na determinação da medida da coima, além do disposto no regime geral das contra ordenações, são ainda atendíveis a medida do incumprimento das recomendações constantes de auto de advertência, a coação, falsificação, simulação ou outro meio fraudulento usado pelo agente.

No caso de violação de normas de segurança e saúde no trabalho, são também atendíveis os princípios gerais de prevenção a que devem obedecer as medidas de proteção, bem como a permanência ou transitoriedade da infração, o número de trabalhadores potencialmente afetados e as medidas e instruções adotadas pelo empregador para prevenir os riscos.

Cessando o contrato de trabalho, no caso de o arguido cumprir o disposto no art.º 245.º do CT e, proceder ao pagamento voluntário da coima por violação do disposto no n.º 1 ou 5

do artigo 238.º do CT, no n.º 1, 4 ou 5 do artigo 239.º do CT ou no n.º 1, 2 ou 3 do art.º 244.º do CT, esta é liquidada pelo valor correspondente à contraordenação leve.

A coima prevista para as contraordenações referidas n.º 4 do art.º 353.º, no n.º 2 do art.º 355.º, no n.º 7 do art.º 356.º, no n.º 8 do art.º 357.º, no n.º 6 do art.º 358.º, no n.º 6 do art.º 360.º, no n.º 6 do art.º 361.º, no n.º 5 do artigo 363.º, no n.º 6 do art.º 368.º, no n.º 2 do art.º 369.º, no n.º 5 do art.º 371.º, no n.º 5 do art.º 375.º, no n.º 2 do art.º 376.º, no n.º 3 do art.º 378.º ou no n.º 3 do art.º 380.º, na parte em que se refere a violação do n.º 1 do mesmo art.º, não se aplica caso o empregador assegure ao trabalhador os direitos a que se refere o art.º 389.º, há uma dispensa de coima.

É sancionado como reincidente quem comete uma contraordenação grave praticada com dolo ou uma contraordenação muito grave, depois de ter sido condenado por outra contraordenação grave praticada com dolo ou contraordenação muito grave, se entre as duas infrações tiver decorrido um prazo não superior ao da prescrição da primeira.

Em caso de reincidência, os limites mínimo e máximo da coima são elevados em um terço do respetivo valor, não podendo esta ser inferior ao valor da coima aplicada pela contraordenação anterior desde que os limites mínimo e máximo desta não sejam superiores aos daquela.

De acordo com o artigo n.º 115.º, da LPSST, podem ainda existir sanções acessórias, às contra ordenações anteriormente referidas:

Quadro 28: Sanções acessórias de acordo com o art.º 115.º da LPSST

<b>Contraordenação anteriormente aplicada</b>	<b>Norma</b>	<b>Sanção Acessória</b>
No caso de contraordenação muito grave ou reincidência em contra ordenação grave, praticada com dolo ou negligência grosseira.	art.º 115.º n.º 1	Publicidade, nos termos do código do trabalho art.º 562.º n.º 1 CT.
No caso de reincidência em contraordenação prevista no número anterior, tendo em conta os efeitos gravosos para o trabalhador ou benefício económico retirado pelo empregador com o incumprimento.	Art.º 115.º n.º 2	Interdição do exercício de atividade, onde se verificar a infração por um período até dois anos. Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos por um período até dois anos.

A publicidade da decisão condenatória consiste na inclusão em registo público, disponibilizado na página eletrónica do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, de um extrato com a caracterização da contraordenação, a

norma violada, a identificação do infrator, o sector de atividade, o lugar da prática da infração e a sanção aplicada.

A sanção acessória de publicidade pode ser dispensada, tendo em conta as circunstâncias da infração, se o agente tiver pago imediatamente a coima a que foi condenado e se não tiver praticado qualquer contraordenação grave ou muito grave nos cinco anos anteriores.

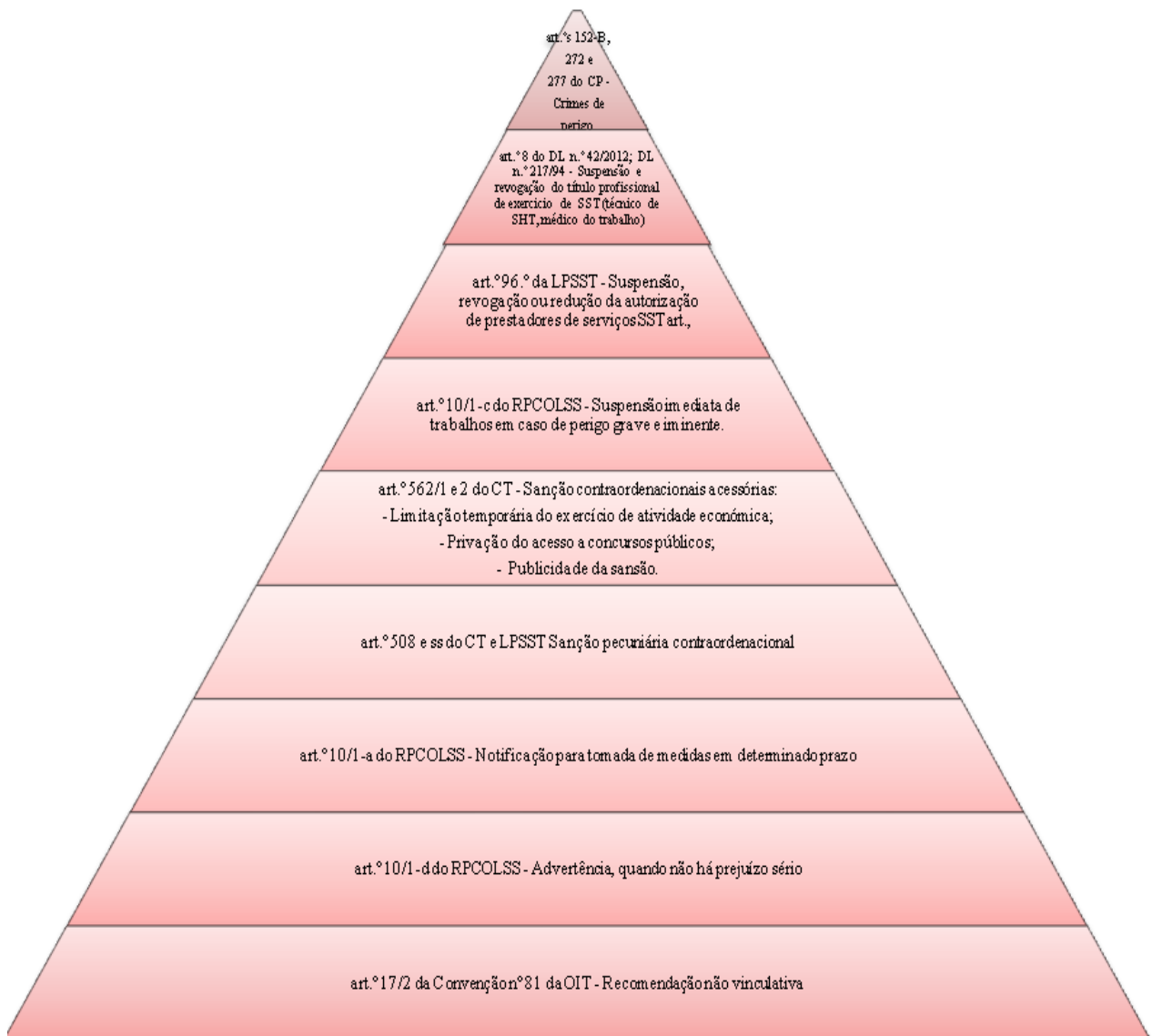
Decorrido um ano desde a publicidade da decisão condenatória sem que o agente tenha sido novamente condenado por contraordenação grave ou muito grave, é a mesma eliminada do registo referido no artigo anterior.

Consultado o sítio da ACT ([www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)), em 18 de agosto de 2013, existem apenas 3 sanções publicadas, duas na área da construção civil e uma no comércio por grosso, de acordo com informação atualizada em 31 de dezembro de 2013.

Sempre que a contraordenação laboral consista na omissão de um dever, o pagamento da coima não dispensa o infrator do seu cumprimento se este ainda for possível.

O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral organiza um registo individual dos sujeitos responsáveis pelas contraordenações laborais, de âmbito nacional, do qual constam as infrações praticadas, as datas em que foram cometidas, as coimas e as sanções acessórias aplicadas, assim como as datas em que as decisões condenatórias se tornaram irrecorríveis.

Figura 8: Pirâmide sancionatória



Fonte: Direito da SST (Roxo, 2011:80)

### Apêndice VI

De acordo com as novas alterações à L n.º 102/2009, elaborou-se um quadro com todas as obrigações e respetivas sanções por incumprimento.

Quadro 29: Obrigações e Contraordenações em matéria de SST		
Obrigação	Art.ºs	Violação da Norma Contraordenação
Obrigações gerais do empregador	art.º 15.º n.ºs 1a 12	Art.º 15.º n.º 14 (muito grave)
Atividades simultâneas ou sucessivas no local de trabalho	art.º 16.º n.º 2 e 3	Art.º 16.º n.º 4 (muito grave)
Obrigações do trabalhador	art.º 17.º n.º 1 b)	Art.º 17 n.º 4 (muito grave)
Consulta dos trabalhadores	Art.º 18 n.º 1, Art.º 18 n.ºs 2,4 e 6	Art.º 17 n.º 8 (muito grave) Art.º 17.º n.º 9 (leve)
Informação dos trabalhadores	Art.º 19.º n.ºs 1 e 2 Art.º 19.º n.ºs 3,4,5 e 6	Art.º 19.º n.º 7 (muito grave) Art.º 19.º n.º 8 (leve)
Formação dos trabalhadores	Art.º 20.º n.ºs 1 a 4	Art.º 20.º n.º 6 (grave)
Formação dos representantes dos trabalhadores	Art.º 22.º n.ºs 1 e 2	Art.º 20.º n.º 4 (grave)
Reuniões com os órgãos de gestão da empresa	Art.º 25.º n.ºs 1 e 2	Art.º 25.º 4 (grave)
Entrega do Caderno Eleitoral pelo Empregador	Art.º 31.º n.ºs 1 e 2	Art.º 31.º n.º 4 (muito grave)
Seções de voto	Art.º 35.º n.º1 Art.º 35 n.º 3 in fine	Art.º 35.º n.º 4 (muito grave) Art.º 35.º n.º 4 in fine (grave)
Dispensa da prestação de trabalho		
Impedimento do direito de voto	Art.º 36.º n.º 1 Art.º 36.º n.º 5	Art.º 36.º n.º 9 (muito grave)
Votação durante o horário de trabalho		Art.º 36.º n.º 9 in fine (grave)

Avaliação de riscos suscetíveis de efeitos prejudiciais no património genético	Art.º 42.º n.ºs 1 a 4	Art.º 42.º n.º 5 (muito grave)
Deveres de informação específica de riscos que possam apresentar perigo de agressão ao património genético	Art.º 43.º n.ºs 1 a 4	Art.º 43.º n.º 4 (grave)
Vigilância da saúde no caso de se revelar existência de riscos para o património genético	Art.º 44 n.ºs 1 a 3	Art.º 44.º n.º 4 (grave)
Resultado da vigilância da saúde	Art.º 45.º n.º 1 a 3	Art.º 45.º n.º 4 (grave)
Registo, arquivo e conservação de documentos	Art.º 46.º n.ºs 1 a 5	Art.º 46.º n.º 6 (grave)
Atividades proibidas a trabalhadora grávida e lactante	Art.ºs 51.º a 55.º	Art.º 56.º (muito grave)
Atividades proibidas ou condicionadas a menor	Art.ºs 61 a 66	Art.º 67.º (muito grave)
Trabalho condicionado a menor com idade igual ou superior a 16 anos	Art. 68.º n.ºs 1 e 2	68 n.º 3 (leve) 68.º n.º 3 in fine (grave)
O serviço de segurança e saúde deve ter meios suficientes que lhe permitam exercer as atividades de SST	Art.º 74 n.ºs 4 e 5	Art.º 74.º n.º 8 (muito grave)
Requisitos dos serviços internos e comuns	Art.º 74-A n.º 1	Art.º 74-A n.º 2 (grave)
Organização da emergência	Art.º 75.º n.º 1	Art.º 75.º n.º 2 (muito grave)
Formação adequada para o representante do empregador	Art.º 77 n.º 2	Art.º 77 n.º 4 (grave)
Atividades exercidas pelo empregador ou trabalhador designado	Art.º 81.º n.ºs 1 e 2	Art.º 81 n.º 11 (muito grave)
Autorização de serviço comum	Art.º 82.º n.ºs 1 e n.º 2 e 3	Art.º 81.º n.º 5 (muito grave) Art.º 81.º n.º 5 in fine (grave)
Autorização de serviço externo	Art.º 84.º	Art.º 84.º n.º 6 (muito grave)
Serviço externo - deve comunicar a interrupção ou cessação do seu funcionamento ou, Havendo alteração aos seus requisitos de funcionamento	Art.º 94.º n.º 1 Art.º 85 n.º 1	Art.º 94.º n.º 3 (grave)
Atividades principais do serviço de SST	Art.º 98 n.ºs 1 e 2	Art.º 98.º n.º 6 (grave)
Requisitos para o exercício do serviço interno e comum	Art.º 99.º n.º 1	Art.º 99.º n.º 2 (grave)
Garantia mínima de funcionamento do serviço de segurança no trabalho	Art.º 101.º	Art.º 101 n.º 4 (grave)

Informação e consulta ao serviço de SST	Art.º 102 n.ºs 1 e 2.	Art 102.º n.º 4 (grave)
Enfermeiro do trabalho	Art.º 104.º n.º 1	Art.º 102.º n.º 3 (grave)
Garantia mínima de funcionamento do serviço de saúde no trabalho	Art.º 105 n.ºs 1, 2 e 3	Art.º 105.º n.º 4 (grave)
Exames de saúde Médico não habilitado	Art.º 108.º n.ºs 1,2 e 3 Art.º 103.º	Art.º 108.º n.º 6 (grave)
Ficha Clínica	Art.º 109	Art.º 109.º n.º 6 (Grave)
Ficha de Aptidão	Art.º 110.º n.ºs 1, 2, 3 e 4	Art.º 110.º n.º 7 (grave)
Comunicação de acidentes mortais e graves	Art.º 111.º n.º 1 e 2.º	Art.º 111.º n.º 3 (grave)

## ANEXOS

## ANEXO - A

### Departamentos e Escritórios da OIT no Mundo

#### 1. Política (DDG / P) [-]

- Departamento de Normas Internacionais do Trabalho
  - Povos Indígenas e Tribais;
  - Projeto para promover a Convenção da OIT n.º 169;
  - Convenção do Trabalho Marítimo.
- Departamento de Política de Emprego
  - Análise de Políticas e Unidade de Pesquisa (EMP/análise);
  - Unidade de Política de Emprego Country (EMP/CEPOL);
  - Emprego-Intensiva Unidade de Investimento (EMP/INVEST);
  - Unidade de Tendências de Emprego (PME/TRENDS);
  - Habilidades e Unidade Empregabilidade (EMP/SKILLS);
  - Programa de Resposta a Crises e Reconstrução (OIT/CRISIS);
  - Emprego dos Jovens.
- Departamento de empresas
  - Pequeno Programa de Desenvolvimento Empresarial (EMP / SEED);
  - Cooperativas Branch (EMP/COOP);
  - Programa Empresas Multinacionais (EMP/MULTI);
  - Programa de Financiamento Social (EMP/SFP).
- Departamento Social e de Proteção (SOCPRO)
- Departamento de Atividades Setoriais (setor)
- Departamento de Governança e tripartis-mo (governança)
  - Concertação Social;
  - Administração do Trabalho e do Programa de Inspeção (LAB/ADMIN);

- Programa de Segurança e Saúde no Trabalho e Meio Ambiente (SAFEWORK);
- Programa para a Promoção da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (Declaração);
- Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC);
- Better Work.
- Condições de Trabalho e Departamento de Igualdade (WORKQUALITY)
  - Programa de Condições de Trabalho e Emprego (travail);
  - Departamento de Relações Industriais (diálogo);
  - Bureau para a Igualdade de Género (GENDER);
  - Programa sobre HIV/Aids e o mundo do trabalho (OIT/AIDS);
  - Incapacidade;
  - Migração Internacional Branch (MIGRANT).

## 2. Administração e Reforma (DDG / MR) [-]

- Serviços internos e de administração (IntServ)
  - Facilities Management (RECURSOS);
  - Documentos, Publicações Produção, Impressão e Distribuição Branch; (PRODOC);
  - Serviços Internos (IntServ).
- Informação e Gestão de Tecnologia (INFOTEC)
  - Tecnologia da Informação e Comunicações (ITCOM);
  - Gestão da informação.
- Programação e Gestão Estratégica (programa)
- Gestão Financeira (Finanças)
- Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH)
- Reuniões oficiais, Documentação e Relações

### 3. Campo de Operações e Parcerias (DDG/FOP)

- Centro Internacional de Formação (Turim)
- Parcerias e Apoio Field (PARDEV)
- Cooperação multilateral (multilaterais)
- Escritório da OIT para as Nações Unidas
- Programas de campo na África (África)
  - Escritório Regional da OIT para a África: RO-África;
  - CO-Abidjan: Escritório da OIT no País;
  - CO-Abuja: Escritório da OIT para a Nigéria, Gâmbia, Gana, Libéria e Serra Leoa;
  - CO-Adis-Abeba: Escritório da OIT para a Etiópia e Somália;
  - CO-Argel: Representação da OIT para a Argélia, Líbia, Marrocos e Tunísia;
  - CO-Antananarivo: Representação da OIT para Madagáscar, Comores, Djibuti, Ilhas Maurício e Seychelles
  - CO-Dar es Salaam: Representação da OIT para a República Unida da Tanzânia, Quênia, Ruanda e Uganda;
  - CO-Harare: Representação da OIT para Zimbabwe;
  - CO-Kinshasa: Representação da OIT para a República Democrática do Congo, Burundi, República Centro Africano, Chade, Congo, Guiné Equatorial e Gabão;
  - CO-Lusaka: Representação da OIT para a Zâmbia, Malawi e Moçambique;
  - DWT / CO-Cairo: OIT DWT para a África do Norte e Escritório da OIT País para o Egito, Eritreia e Sudão;
  - DWT / CO-Dakar: DWT OIT para a África Ocidental e Escritório da OIT País para o Senegal, Benin, Burkina Faso, Cabo Verde, Côte d'Ivoire, Guiné, Guiné-Bissau, Mali, Mauritânia, Níger e Togo;
  - DWT / CO-Pretoria: OIT DWT para a África Oriental e Austral e Representação da OIT para a África do Sul, Botsuana, Lesoto, Namíbia e Suazilândia;

- DWT / CO-Yaoundé: DWT OIT para a África Central e Escritório da OIT para os Camarões, Angola e São Tomé e Príncipe.
- Programas de campo na América Latina e no Caribe (Américas)
  - RO-América Latina e no Caribe: Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe (site em espanhol);
  - CO-Brasília: Representação da OIT para o Brasil (site em Português);
  - CO-Buenos Aires: Escritório da OIT para a Argentina (site em espanhol);
  - CO-México: Representação da OIT para o México e Cuba (site em espanhol);
  - DWT/CO-Lima: OIT DWT e Representação para os países andinos (site em espanhol);
  - DWT/CO-Port-of-Spain: OIT DWT e Representação para o Caribe
  - DWT/CO-San José: OIT DWT e Representação para a América Central;
  - DWT/CO-Santiago: OIT DWT e Representação para o Cone Sul da América Latina (site em espanhol);
  - OIT-CINTERFOR: Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional (CINTERFOR).
- Programas de campo em Estados Árabes (ARABSTATES)
  - Unidos RO-Arab: Escritório Regional da OIT para os Estados Árabes
    - DWT-Beirute: DWT OIT para os Estados Árabes;
    - Representante da OIT: Kuwait;
    - OIT-Jerusalém: representante da OIT em Jerusalém;
    - OIT-Kuwait: representante da OIT no Kuwait.
  - Programas de campo na Ásia e no Pacífico (Ásia)
    - RO-Ásia e no Pacífico: Escritório Regional da OIT para a Ásia e o Pacífico;
    - CO-Bangkok: Representação da OIT para a Tailândia, Camboja e a República Democrática Popular do Laos;
    - Escritório da OIT para a China e Mongólia: CO-Pequim;
    - CO-Colombo: Escritório da OIT para o Sri Lanka e Maldivas;

- CO-Dhaka: Representação da OIT para Bangladesh;
- CO-Hanoi: Representação da OIT para Viet Nam;
- CO-Islamabad: Representação da OIT para o Paquistão;
- CO-Jacarta: Representação da OIT para a Indonésia;
- CO-Kathmandu: Representação da OIT para Nepal;
- CO-Manila: Representação da OIT para as Filipinas.
- IPEC-Filipinas
- CO-Suva: Representação da OIT para países sul das Ilhas do Pacífico
- DWT / CO-New Delhi: OIT DWT para o Sul da Ásia e Escritório da OIT País para a Índia
  - Prevenção do HIV / AIDS no Mundo do Trabalho: Uma Resposta Tripartite
- DWT-Bangkok: OIT DWT para o Leste e Sudeste da Ásia e do Pacífico
- OIT-Yangon: OIT Liaison Officer para Myanmar
- OIT-Tóquio: Escritório da OIT para o Japão
- XIV site Reunião Regional Asiática
- Competências Regionais e Programa Empregabilidade (HABILIDADES-AP)
- Programa deficiência na Ásia e na região do Pacífico (AbilityAsia)
- Consciência APEC Raising Campanha: eliminar as piores formas de trabalho infantil e oferecer oportunidades educacionais
- Suporte Assessoria, Serviços de Informação e Formação (ASIST-AP)
- Mekong Projeto sub-regional de Combate ao Tráfico de Crianças e Mulheres
- Programa Multi-bilateral OIT / Japão
- Ásia-Pacífico da Rede Regional de Segurança e Informação em Saúde (ASIA-OSH)
- Programas de campo na Europa e na Ásia Central (EUROPE)
  - RO-Europa e Ásia Central: Escritório Regional da OIT para a Europa e Ásia Central

- DWT / CO-Budapeste: OIT DWT e Representação para a Europa Central e Oriental
- DWT / CO-Moscou: OIT DWT e Representação para a Europa Oriental e na Ásia Central
- OIT-Ancara: Escritório da OIT para a Turquia
- OIT-Berlim: Escritório da OIT para a Alemanha
- OIT-Bruxelas: Escritório da OIT para a União Europeia e os países do Benelux
- OIT-Lisboa: Escritório da OIT em Portugal
- OIT-Madrid: Escritório da OIT para a Espanha
- OIT-Paris: Escritório da OIT para a França
- OIT-Roma: Escritório da OIT para a Itália e San Marino
- NC-Astana: OIT Coordenador Nacional para o Cazaquistão
- NC-Baku: OIT Coordenador Nacional para o Azerbaijão
- NC-Belgrado: OIT Coordenador Nacional para a Sérvia
- NC-Bishkek: OIT Coordenador Nacional para Quirguistão
- NC-Chisinau: OIT Coordenador Nacional para a Moldávia
- NC-Dushanbe: OIT Coordenador Nacional para Tajiquistão
- NC-Kiev: OIT Coordenador Nacional para a Ucrânia
- NC-Minsk: OIT Coordenador Nacional para a Bielorrússia
- NC-Sarajevo: OIT Coordenador Nacional para a Bósnia-Herzegovina
- NC-Skopje: OIT Coordenador Nacional para a antiga República Jugoslava da Macedónia
- NC-Tirana: OIT Coordenador Nacional para a Albânia
- NC-Yerevan: OIT Coordenador Nacional para a Arménia.

#### 4. Reportando ao Diretor-geral (DGREPORTS) [-]

- Gabinete do Diretor-Geral (gabinete)
- Bureau para as Atividades dos Empregadores (ACT / EMP)

- Bureau para as Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV)
  - Gabinete de Ética (ética)
  - Gabinete do Assessor Jurídico (JUR)
  - Gabinete de Auditoria Interna e de Supervisão (IAO)
  - Unidade de Avaliação (EVAL)
  - OIT-Tóquio: Escritório da OIT para o Japão
5. Tribunal Administrativo (TRIB) [-]
6. Associações [-]
- Associação Internacional de Seguridade Social (AISS) desporto e Lazer da Associação da OIT (S & L)
  - União Pessoal (SYNDICAT)

ANEXO - B

<b>Convenções da OIT Ratificadas por Portugal</b>					
<b>Conv. n.º</b>	<b>Recomendação associada</b>	<b>Assunto</b>	<b>Ratificação</b>	<b>Publicação no D.R.</b>	<b>Registo no BIT</b>
n.º 1		Duração do trabalho (indústria), 1919	Dec. 15.361 de 3.4.28	D.G. I Série n.º 207 de 14.4.28	03.07.1928
n.º 4		Trabalho noturno de mulheres, 1919 Nota: revista parcialmente pela Convenção 89 Denunciada em 8.12.93	Dec. 20.988 de 25.11.31	D.G. I Série n.º 57 de 8.3.32	10.05.1932
n.º 6		Trabalho noturno de menores (indústria), 1919	Dec. 20.992 de 25.11.31	D.G. I Série n.º 58 de 9.3.32	10.05.1932
n.º 7		Idade mínima de admissão (trabalho marítimo), 1920 Nota: revista pela Conv. 138 Denunciada automaticamente na sequência da ratificação da Conv.138	D.L.43.020 de 15.6.60	D.G. I Série n.º 138 de 15.6.60	24.10.1960
n.º 8		Subsídio de desemprego em caso de perda por naufrágio, 1920	Dec. 133/80 de 28.11	D. R. I Série n.º 276 de 28.11.80	19.05.1981
n.º 11		Direito de associação e de coligação dos trabalhadores agrícolas, 1921	Lei 41/77 de 18.6	D. R. I Série n.º 139 de 18.6.77	27.09.1977
n.º 12		Reparação de acidentes de trabalho(agricultura),1921	D.L.42.874 de 15.3.60	D.G. I Série n.º 61 de 15.3.60	16.05.1960
n.º 14		Descanso semanal (indústria), 1921	Dec. 15.362 de 3.4.28	D. G. I Série n.º 85 de 14.4.28	03.07.1928
n.º 17		Reparação dos acidentes de trabalho, 1925	Dec. 16.586 de 9.3.29	D.G. I Série n.º 57 de 12.3.29	27.03.1929
n.º 18	R.24 (1925)	Doenças profissionais, 1925	Dec. 16.587 de 9.3.29	D.G. I Série n.º 57 de 12.3.29	27.3.29
n.º 19	R.25 (1925)	Igualdade de tratamento entre trabalhadores estrangeiros e nacionais em matéria de reparação de acidentes de trabalho, 1925	Dec. 16.588 de 9.3.29	D.G. I Série n.º 57 de 12.3.29	27.03.1929
n.º 22		Contrato de trabalho dos marítimos, 1926	Dec. 112/82 de 11.10	D. R. I Série n.º 235 de 11.10.82	26.05.1983
		Repatriamento dos	Dec. 113/82 de	D. R. I	26.05.1983

n.º 23		marítimos, 1926	13.10	Série n.º 237 de 13.10.82	
n.º 26	R.30 (1928)	Métodos de fixação dos salários mínimos, 1928	DL. 42.521 de 23.9.59	D.G. I Série n.º 219 de 23.9.59	10.11.1959
n.º 27		Indicação do peso nos grandes volumes transportados em barco, 1929	Dec. 20.771 de 31.12.31	D.G. I Série n.º 13 de 16.1.32	01.03.1932
n.º 29		Trabalho forçado, 1930	Dec. 40.646 de 16.6.56	D.G. I Série n.º 123 de 16.6.56	26.06.1956
n.º 45		Emprego de mulheres em trabalhos subterrâneos, 1935	D. L. 27.891 de 26.7.37	D.G. I Série n.º 172 de 26.7.37	18.10.1937
n.º 63		Estatísticas de salários e de horas de trabalho, 1938 Nota: deixou de estar aberta à ratificação após entrada em vigor da Conv. 160 que a revê. Denunciada automaticamente na sequência da ratificação da Convenção 160	Dec. 90/81 de 15.7	D. R. I Série n.º 160 de 15.7.81	24.02.1983
n.º 68		Alimentação e serviço de mesa a bordo (tripulação dos navios), 1946	D. L. 38.340 de 16.7.51	D.G. I Série n.º 147 de 16.7.51	13.06.1952
n.º 69		Diploma de aptidão profissional dos cozinheiros de bordo, 1946	D. L. 38.344 de 21.7.51	D.G. I Série n.º 152 de 21.7.51	13.6.52
n.º 72		Férias remuneradas dos marítimos, 1946 Nota: não recebeu o n.º necessário de ratificações p/ a sua entrada em vigor. Deixou de estar aberta à ratificação após a entrada em vigor Convenção 91 que a revê.	D. L. 38.349 de 30.7.51	D.G. I Série n.º 159 de 30.7.51	não se procedeu ao registo junto do BIT (1)
n.º 73		Exame médico dos marítimos, 1946	D. L. 38.362 de 4.8.51	D.G. I Série n.º 164 de 4.8.51	13.06.1952
n.º 74		Certificado de aptidão de marinheiro qualificado, 1946	D. L. 38.365 de 6.8.51	D.G. I Série n.º 165 de 6.8.51	13.6.52
n.º 75		Alojamento da tripulação a bordo, 1946 Nota: não chegou a entrar em vigor por não ter recebido o n.º de ratificações necessárias. Deixou de estar aberta à ratificação após entrada em vigor da Convenção 92, que a revê	D. L. 38.377 de 7.8.51	D.G. I Série n.º 166 de 7.8.51	não se procedeu ao registo junto BIT (2)

n.º 77		Exame médico de aptidão de crianças e adolescentes (indústria), 1946	Dec. 115/82 de 15.10	D. R. I Série n.º 239 de 15.10.82	26.05.1983
n.º 78		Exame médico de aptidão de crianças e adolescentes (trabalhos não industriais), 1946	<u>Dec. 111/82 de 7.10</u>	D. R. I Série n.º 232 de 7.10.82	26.05.1983
n.º 81	R.81 (1947)	Inspeção do trabalho, 1947	D. L. 44.148 de 6.1.62	D.G. I Série n.º 5 de 6.1.62	12.02.1962
n.º 87		Liberdade sindical e proteção do direito sindical, 1948	Lei 45/77 de 7.7	D. R. I Série n.º 155 de 7.7.77	14.10.1977
n.º 88	R.83 (1948)	Organização do serviço de emprego, 1948	D. L. 174/72 de 24.5	D.G. I Série n.º 122 de 24.5.72	23.06.1972
n.º 89		Trabalho noturno de mulheres (revisão), 1948 Nota: revê parcialmente a Convenção n.º 4. Denunciada em 27.2.92	D. L. 44.862 de 23.1.63	D.G.I Série n.º 19 de 23.1.63	02.06.1964
n.º 91		Férias remuneradas dos marítimos (revisão), 1949 Nota: revê a Conv. 72. Deixou de estar aberta à ratificação após a entrada em vigor da Convenção 146 que a revê. Denunciada automaticamente na sequência da ratificação da Convenção 146	D. L. 38.793 de 21.6.52	D.G. I Série n.º 137 de 21.6.52	29.07.1952
n.º 92		Alojamento da tripulação a bordo (revisão), 1949 Nota: revê a Convenção n.º 75	D. L. 38.800 de 25.6.52	D.G. I Série n.º 140 de 25.6.52	29.07.1952
n.º 95	R.85 (1949)	Proteção do salário, 1949	Dec.88/81 de 14.7	D. R. I Série n.º 159 de 14.7.81	24.02.1983
n.º 96		Agências de colocação não gratuitas (revisão), 1949 (3) Nota: Deixou de estar aberta à ratificação após a entrada em vigor da Convenção 181 que a revê. Denunciada automaticamente na sequência da ratificação da Convenção 181.	D.G.68/84 de 17.10	D. R. I Série n.º 241 de 17.10.84	07.06.1985
n.º 97	R.86 (1949)	Trabalhadores migrantes (revisão), 1949	Lei 50/78 de 25.7	D. R. I Série n.º 169 de 25.7.78	12.12.1978

n.º 98		Direito de organização e de negociação coletiva, 1949	D. L. 45.758 de 12.6.64	D.G. I Série n.º 138 de 12.6.64	01.07.1964
n.º 100	R.90 (1951)	Igualdade de remuneração, 1951	D. L. 47.302 de 4.11.66	D.G. I Série n.º 256 de 4.11.66	20.02.1967
n.º 102		Segurança Social (norma mínima), 1952 (4)	D. P .R. 25/92 de 3.11	D. R. I Série n.º 254 de 3.11.92	17.03.1994
n.º 103		Proteção da maternidade (revisão), 1952 Nota: revista pela Convenção n.º 183 Denunciada automaticamente na sequência da ratificação da Convenção n.º 183	D. L. 63/84 de 10.10	D. R. I Série n.º 235 de 10.10.84	02.05.1985
n.º 104		Abolição das sanções penais (trabalhadores indígenas), 1955	D. L. 42.691 de 30.11.59	D.G. I Série n.º 276 de 30.11.59	12.04.1960
n.º 105		Abolição do trabalho forçado, 1957	D. L. 42.381 de 13.7.59	D.G. I Série n.º 158 de 13.7.59	23.11.59
n.º 106	R.103 (1957)	Descanso semanal (comércio e escritórios), 1957	D.L.43.005 de 3.6.60	D.G. I Série n.º 130 de 3.6.60	24.10.1960
n.º 107		Populações aborígenes e tribais, 1957 Nota: deixou de estar aberta à ratificação após a entrada em vigor da Convenção 169, que a revê Denunciada em 07.09.09	D. L. 43.281 de 29.10.60	D.G. I Série n.º 252 de 29.10.60	22.11.1960
n.º 108		Documentos de identificação dos marítimos, 1958	D. L. 47.712 de 19.5.67	D.G. I Série n.º 118 de 19.5.67	03.08.1967
n.º 109		Salários, duração do trabalho a bordo e lotações (revisão), 1958 Nota: Não recebeu o número necessário de ratificações para a sua entrada em vigor. Deixa de estar aberta à ratificação após a entrada em vigor da Convenção 180, que a revê	Dec. 90/80 de 23.9	D. R. I Série n.º 220 de 23.9.80	09.01.1981
n.º 111		Discriminação (emprego e profissão), 1958	D. L. 42.520 de 23.9.59	D. G. I Série n.º 219 de 23.9.59	19.11.1959
n.º 115	R.114 (1960)	Proteção contra as radiações, 1960	Dec. 26/93 de 18.8	D. R. I Série n.º 193 de 18.8.93	17.03.1994
n.º 117		Política social (objetivos e normas de base), 1962	Dec. 57/80 de 1.8	D. R. I Série n.º	09.01.1981

				176 de 1.8.80	
n.º 120	R.120 (1964)	Higiene (comércio e escritórios), 1964	Dec. 81/81 de 29.6	D. R. I Série n.º 146 de 29.6.81	24.02.1983
n.º 122	R.122 (1964)	Política de emprego, 1964	Dec. 54/80 de 31.7	D. R. I Série n.º 175 de 31.7.80	09.01.1981
n.º 124		Exame médico dos adolescentes (trabalhos Subterrâneos), 1965	D.G.61/84 de 4.10	D. R. I Série n.º 231 de 4.10.84	02.05.1985
n.º 127	R.128 (1967)	Peso máximo, 1967	D.G.17/84 de 4.4	D. R. I Série n.º 80 de 4.4.84	02.10.1985
n.º 129	R.133 (1969)	Inspeção do trabalho (agricultura), 1969	Dec. 91/81 de 17.7	D. R. I Série n.º 162 de 17.7.81	24.02.1983
n.º 131	R.135 (1970)	Fixação dos salários mínimos, 1970	Dec.77/81 de 19.6	D. R. I Série n.º 138 de 19.6.81	24.02.1983
n.º 132		Férias anuais remuneradas (revisão), 1970 (5)	Dec. 52/80 de 29.7	D. R. I Série n.º 173 de 29.7.80	17.03.1981
n.º 135	R. 143 (1971)	Representantes dos trabalhadores, 1971	Dec. 263/76 de 8.4	D. R. I Série n.º 84 de 8.4.76	31.05.1976
n.º 137	R.145 (1973)	Repercussões sociais dos novos métodos das Operações portuárias, 1973	Dec. 56/80 de 1.8	D. R. I Série n.º 176 de 1.8.80	09.01.1981
n.º 138	R.146 (1973)	Idade mínima de admissão ao emprego, 1973 (6) Nota: Revê a Convenção n.º 7	D. P. R. 11/98 de 19.3	D. R. I Série A n.º66 de 19.3.98	20.05.1998
n.º 139	R.147 (1974)	Prevenção e controlo dos riscos profissionais causados por substâncias e agentes cancerígenos, 1974	D. P. R. 61/98 de 18.12	D. R. I Série A n.º 291 de 18.12.98	03.05.1999
n.º 142		Valorização dos recursos humanos, 1975	Dec. 62/80 de 2.8	D. R. I Série n.º 177 de 2.8.80	09.01.1981
n.º 143		Trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975	Lei 52/78 de 25.7	D. R. I Série n.º 169 de 25.7.78	12.12.78
n.º 144		Consultas tripartidas destinadas a promover a aplicação das normas internacionais do trabalho,	Dec. 63/80 de 2.8	D. R. I Série n.º. 177 de 2.8.80	09.01.1981

		1976			
n.º 145	R.154 (1976)	Continuidade do emprego (marítimos), 1976	Dec. 109/82 de 6.10	D. R. I Série n.º 231 de 6.10.82	26.05.1983
n.º 146		Férias anuais remuneradas (marítimos), 1976 (7)	Dec. 108/82 de 6.10	D. R. I Série n.º 231 de 6.10.82	25.06.1984
n.º 147		Marinha mercante (normas mínimas), 1976	D.G.65/83 de 25.7	D. R. I Série n.º 169 de 25.7.83	02.05.1985
n.º 148	R.156 (1977)	Ambiente de trabalho (poluição do ar, ruído e vibrações), 1977	Dec. 106/80 de 15.10	D. R. I Série n.º 239 de 15.10.80	09.01.1981
n.º 149	R.157 (1977)	Pessoal de enfermagem, 1977	Dec. 80/81 de 23.6	D. R. I Série n.º 141 de 23.6.81	28.05.1985
n.º 150	R.158 (1978)	Administração do trabalho (papel, funções e organização), 1978	Dec. 53/80 de 30.7	D. R. I Série n.º 174 de 30.7.80	09.01.1981
n.º 151	R.159 (1978)	Relações de trabalho na função pública, 1978	Lei 17/80 de 15.7	D. R. I Série n.º 161 de 15.7.80	09.01.1981
n.º 155	R.164 (1981)	Segurança e saúde dos trabalhadores, 1981	D.G.1/85 de 16.1	D. R. I Série n.º 13 de 16.1.85	28.5.85
Protocolo de 2002		Relativo à Convenção sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, 1981	D.P.R. 104/2010 de 25.10	D. R. I Série n.º 207 de 25.10.2010	12.11.2010
n.º 156	R.165 (1981)	Trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981	D.G.66/84 de 11.10	D. R. I Série n.º 236 de 11.10.84	02.05.1985
n.º 158	R.166 (1982)	Cessaçã o da relação de trabalho, 1982	D. P. R. 68/94 de 27.8	D. R. I Série n.º 198 de 27.8.94	27.11.1995
n.º 159	R.168 (1983)	Readaptação profissional e emprego de deficientes, 1983	D. P. R. 56/98 de 2.12	D. R. I Série A n.º 278 de 2.12.98	03.05.1999
n.º 160	R.170 (1985)	Estatísticas do Trabalho, 1985 Nota: revê a Convenção n.º. 63 (8)	Dec. 22/93 de 26.6	D. R. I Série n.º 148 de 26.6.93	08.12.1993
n.º 162	R.172 (1986)	Segurança na utilização do amianto, 1986	D. P. R. 57/98 de 2.12	D. R. I Série A n.º 278 de	03.05.1999

				2.12.98	
n.º 171		Trabalho noturno, 1990	D. P. R. 69/94 de 9.9	D. R. I Série A n.º 209 de 9.9.94	27.11.1995
n.º 173		Proteção dos créditos dos trabalhadores por insolvência do empregador, 1992 (9)	Dec. P. R. n.º 136/2012, de 08.08	D.R., I Série n.º 153, de 08.08.2012	08.11.2012
n.º 175		Trabalho a tempo parcial, 1994	D. P. R. 50/2006 de 28.4	D. R. I Série - A n.º 83 de 28.04.2006	02.06.2006
n.º 176	R.183 (1995)	A segurança e saúde nas minas, 1995	D. P. R. 55/01 de 23.10	D. R. I série - A n.º 246 de 23.10.2001	25.03.2002
n.º 181		Agências de emprego privadas, 1997 Nota: revê a Convenção n.º 96.	D. P. R. 13/01 de 31.01	D. R. I Série - A n.º 37 de 13.02.2001	25.03.2002
n.º 182	R.190 (1999)	Interdição das piores formas de trabalho das crianças, 1999	D. P. R. 28/2000 de 26.05	D. R. I Série A n.º 127 de 1.6.2000	15.06.2000
n.º 183		Proteção da maternidade, 2000 Nota: revê a Convenção n.º 103	Dec. P. R. n.º 137/2012, de 08.08	D. R. n.º 153, I Série, n.º 153, de 08.08.2012	08.11.2012
n.º 184	R.192 (2001)	Segurança e saúde na agricultura, 2001	Dec. P. R. n.º 135/2012, de 08.08	D. R. I Série, n.º 153, de 08.08.2012	08.11.2012
<p>Notas</p> <p>(1) por se ter entretanto optado pela ratificação da Convenção n.º 91</p> <p>(2) por se ter entretanto optado pela ratificação da Convenção n.º 92</p> <p>(3) com aceitação da Parte III</p> <p>(4) com aceitação das Partes II a X</p> <p>(5) duração da licença - 21 dias</p> <p>(6) 16 anos para o regime jurídico do contrato individual de trabalho e 18 anos nas relações de emprego público</p> <p>(7) duração da licença - 30 dias</p> <p>(8) foram aceites todos os artigos da Parte I</p> <p>(9) com aceitação das Partes I e II</p>					

ANEXO - C

<b>Índice das Diretivas Comunitárias e a sua transposição para o direito interno</b>		
<b>Assunto</b>	<b>Atos Comunitários</b>	<b>Legislação Nacional</b>
Acidentes Industriais Graves	Diretiva 82/501/CEE, de 24 de junho, relativa aos riscos de acidentes graves de certas atividades industriais; Diretiva 87/216/CEE, de 19 de março, altera a diretiva 82/501/CEE; Diretiva 88/610/CEE, de 24 de novembro, altera a diretiva 82/501/CEE.	Decreto-Lei 164/2001, de 23 de maio; Portaria 193/2002, de 4 de março.
Agentes Biológicos	Diretiva 90/679/CEE, de 26 de novembro; Diretiva 93/88/CE, de 12 de outubro; Diretiva 95/30/CE, de 30 de junho; Diretiva 2000/54/CE, de 18 de setembro - codificação.	Decreto-Lei 84/97, de 16 de abril; Portaria 405/98, de 11 de julho; Portaria 1036/98, de 15 de dezembro.
Agentes Cancerígenos e Mutagénicos	Diretiva 90/394/CEE, de 28 de junho Diretiva 97/42/CE, de 27 de junho Diretiva 1999/38/CE, de 29 de abril Diretiva 2004/37/CE, de 29 de abril - codificação	Decreto-Lei 301/2000, de 18 de novembro
Agentes Químicos	Diretiva 91/322/CE, de 29 de maio. Diretiva 98/24/CE, de 07 de abril. Diretiva 2000/39/CE, de 08 de junho. Diretiva 2006/15/CE, da Comissão, de 7 de fevereiro	Decreto-Lei 290/2001, de 16 de novembro 1 Decreto-Lei 305/2007, de 24 de agosto
Amianto	Diretiva 83/477/CEE, de 19 de setembro Diretiva 91/382/CEE, de 25 de junho Diretiva 2003/18/CE, de 27 de março	Decreto-Lei 284/89, de 24 de agosto Portaria 1057/89, de 07 de dezembro Decreto-Lei 389/93, de 20 de novembro Decreto-Lei 266/2007, de 24 de julho
Assistência médica a bordo dos navios	Diretiva 92/29/CEE, de 31 de março	Decreto-Lei 274/95, de 23 de outubro Portaria 6/97, de 2 de janeiro
Atmosferas Explosivas	Diretiva 1999/92/CEE, de 16 de dezembro	Decreto-Lei 236/2003, de 30 de setembro
Campos Eletromagnéticos	Diretiva 2004/40, de 29 de abril	Em fase de transposição
Chumbo Metálico e seus compostos	Diretiva 82/605/CEE, de 28 de Julho revogada pela Diretiva 98/24/CE, de 07 de Abril	Decreto-Lei 274/89, de 21 de Agosto * ver também o Decreto-Lei 290/2001, de 16 de Novembro
Cloreto de Vinilo Monómero	Diretiva 78/610/CEE, de 29 de junho revogada pela Diretiva 1999/38/CE, de 29 de abril	Decreto-Lei 273/89, de 21 de agosto revogado a partir de 29 de abril de 2003, pelo Decreto-Lei 301/2000, de 18 de novembro
Equipamentos de proteção individual (utilização)	Diretiva 89/656/CEE, de 30 de novembro	Decreto-Lei 348/93, de 01 de outubro Portaria 988/93, de 06 de outubro
Equipamentos de trabalho (utilização)	Diretiva 89/655/CEE, de 30 de novembro Diretiva 95/63/CEE, de 5 de dezembro Diretiva 2001/45/CE, de 27 de junho	Decreto-Lei 50/2005, de 25 de fevereiro

Equipamentos dotados de visor	Diretiva 90/270/CEE, de 29 de maio	Decreto-Lei 349/93, de 01 de outubro Portaria 989/93, de 06 de outubro
Estaleiros Temporários ou Móveis	Diretiva 92/57/CEE, de 24 de junho	Decreto-Lei 273/2003, de 29 de outubro Portaria 101/96, de 03 de abril Decreto-Lei 155/95, de 01 de julho (revogado)
Indústrias extrativas a céu aberto ou subterrâneas	Diretiva 92/104/CEE, de 03 de dezembro	Decreto-Lei 324/95 de 29 de novembro Portaria 198/96, de 04 de junho
Indústrias extrativas por perfuração	Diretiva 92/91/CEE, de 03 de novembro	Decreto-Lei 324/95, de 29 de novembro Portaria 197/96, de 04 de junho
Locais de trabalho	Diretiva 89/654/CEE, de 30 de novembro	Decreto-Lei 347/93, de 01 de outubro Portaria 987/93, de 06 de outubro
Movimentação manual de cargas	Diretiva 90/269/CEE, de 29 de maio	Decreto-Lei 330/93, de 25 de setembro
Navios de pesca	Diretiva 93/103/CE, de 23 de novembro	Decreto-Lei 116/97, de 12 de maio Portaria 356/98, de 24 de junho
Proibição de certos agentes específicos e/ou de certas atividades	Diretiva 88/364/CEE, de 09 de junho revogado pela 1 Diretiva 98/24/CE, de 07 de abril	Decreto-Lei 275/91, de 07 de agosto  Decreto-Lei 290/2001, de 16 de novembro
Promoção da melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho	Diretiva 89/391/CEE, de 12 de junho - Diretiva Quadro	Lei 99/2003, de 27 de agosto Lei 35/2004, de 29 de julho  Decreto-Lei 133/99, de 21 de abril Decreto-Lei 441/91, de 14 de novembro Decreto-Lei 110/2000, de 30 de junho, revogada pela Lei 42/2012, de 28 de agosto * Formação de Técnicos de SHST
Proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes	Diretiva 92/85/CEE, de 19 de outubro	Código do Trabalho
Radiações ionizantes	Diretiva 77/579/CEE, de 01 de junho Diretiva 79/343/CEE, de 27 de março (revogada) Diretiva 80/836/CEE, de 15 de julho (revogada) Diretiva 84/466/EURATOM, do Conselho de 15 de julho Diretiva 84/467/EURATOM, de 03 de setembro (revogada) Diretiva 89/618/EURATOM, de 27 de novembro Diretiva 90/641/CEE, de 04 de dezembro Diretiva 96/29/EURATOM de 13 de maio	Decreto-Lei 140/2005, de 17 de agosto Decreto-Lei 139/2005, de 17 de agosto Decreto-Lei 138/2005, de 17 de agosto Decreto-Lei 180/2002, de 8 de agosto Decreto-Lei 174/2002, de 25 de julho Decreto-Lei 167/2002, de 18 de julho Decreto-Lei 165/2002, de 17 de julho Decreto Regulamentar 3/92, de 06 de março Decreto Regulamentar 9/90, de 19 de abril

		Decreto-Lei 348/89, de 12 de outubro
Radiação ótica artificial	Diretiva 2006/25/CE, de 5 de Abril	Em fase de transposição
Ruído	Diretiva 2003/10/CE, de 6 de fevereiro	Decreto-Lei 182/2006, de 6 de setembro
Sinalização de segurança	Diretiva 77/576/CEE, de 25 de julho Diretiva 92/58/CEE, de 24 de junho	Decreto-Lei 141/95, de 14 de junho Portaria 1456-A/95 de 11 de dezembro
Vibrações	Diretiva 2002/44/CE, de 25 de junho	Decreto-Lei 46/2006, de 24 de fevereiro

## ANEXO - D

### Procedimentos Inspetivos/Coercivos/não Coercivos

#### Procedimentos inspetivos

**Visita inspetiva:** Deslocação a um estabelecimento, local de trabalho ou sede de empregador efetuada por um(a) inspetor(a) do trabalho e decorrente do exercício da função inspetiva e da qual resulta uma informação técnica e procedimento (relatório, notificação para tomada de medidas ou apuramento de quantias em dívida auto de notícia, participação, participação-crime ou inquérito) passível de tratamento no sistema de informação da ACT (SINAI). Estas visitas podem ser impulsionadas por iniciativa ou a pedido de terceiros.

**Segunda visita:** A deslocação ou deslocações necessárias à consolidação da recolha de dados necessários à ação inspetiva que não foi possível realizar numa só visita ou num dado limite temporal não superior a 2 meses, assim como a verificação do cumprimento de medidas determinadas em visitas anteriores.

**Informações e relatórios:** Reporte escrito dos resultados obtidos nas visitas inspetivas efetuadas em resultado da ação pró-ativa da ACT (de acordo com as prioridades definidas no plano de ação inspetiva ou por iniciativa do(a) inspetor(a) do trabalho) ou da sua ação reativa (a pedido dos sindicatos, dos trabalhadores ou de outras entidades).

**Inquéritos de acidente de trabalho ou doença profissional:** Investigação sobre as circunstâncias em que ocorrem acidentes de trabalho mortais ou que evidenciem situações particularmente graves, ou de doenças profissionais que provoquem lesões graves, com vista ao desenvolvimento de medidas de prevenção adequadas nos locais de trabalho (art.º 10º/1-e n.º 1, al. e) do Decreto-Lei n.º 102/2000). Estes inquéritos podem ter como destinatário o Ministério Público junto dos Tribunais de Trabalho ou dos Tribunais Judiciais. Na sequência ou por ocasião destes inquéritos podem ser utilizados quaisquer outros dos procedimentos referenciados.

**Vistorias conjuntas e pareceres:** Procedimentos de apoio à decisão das entidades licenciadoras no âmbito de processos de licenciamento relativos à instalação, alteração e laboração de estabelecimentos, tendo em vista a prevenção de riscos profissionais (art. 10º/1-g) do Decreto-Lei n.º 102/2000).

### Procedimentos coercivos

**Infrações autuadas:** Representa o número de infrações constantes dos autos de notícia ou de instrumento similar (v.g. participação quando a infração não tenha sido comprovada pessoal e diretamente) tendo em vista promover a aplicação de uma sanção contraordenacional (coima e/ou sanção acessória) de qualquer violação a normas integradas no âmbito de competência da ACT (art.º 10º/1-d) da Lei nº 107/2009, de 14 de setembro).

**Suspensão imediata de trabalhos:** Notificação para que sejam adotadas medidas imediatamente executórias (dispensando a intermediação judiciária para legitimar a ordem dada), incluindo a suspensão de trabalhos em curso, em caso de perigo grave e iminente ou probabilidade séria da verificação de lesão da vida, integridade física ou saúde dos trabalhadores (art.º 13º/2-b) da Convenção n.º 81 da OIT, art.º 18.º/2 da Convenção n.º 129 da OIT e art.º 10º/1-d) do Decreto-Lei n.º 102/2000). Os trabalhos suspensos só podem ser retomados com autorização expressa do(a) inspetor(a) do trabalho. A suspensão de trabalhos dá origem a ação sancionatória.

**Participação-crime por desobediência:** Comunicação ao Ministério Público para procedimento criminal que ocorre quando o(a) inspetor(a) do trabalho verifica factos que preenchem o tipo legal de crime de desobediência (art.º 348º do Código Penal e art.ºs 241º, 242º e 243º do Código de Processo Penal).

**Participação-crime:** Comunicação ao Ministério Público para procedimento criminal, que ocorre quando o(a) inspetor(a) do trabalho recolhe indícios da prática de factos que constituem um tipo legal de crime.

**Participação Contraordenacional:** Procedimento de natureza sancionatória lavrado pelo(a) inspetor(a) do trabalho relativo a infrações que não tenha verificado de forma pessoal e direta.

**Participação a outras entidades:** Comunicação de factos que possam constituir ilícito contraordenacional às entidades competentes para sua averiguação.

**Apuramento de quantias em dívida:** Documento em que são identificadas quantias em dívida aos trabalhadores ou à Segurança Social, que faz parte integrante dos autos de

notícia ou que é participado à Segurança Social, constituindo título executivo (art. 7º/4 a 6 do Decreto-Lei n.º 102/2000).

### **Procedimentos não coercivos**

**Advertência:** Procedimento utilizável quando se verifique uma contraordenação, indicando a infração verificada, as medidas recomendadas ao infrator e o prazo para o seu cumprimento (art.º 17.º da Convenção n.º 81 da OIT, art.º 22.º da Convenção n.º 129 da OIT e art.º 5º/2 do Decreto-Lei n.º 102/2000). Do incumprimento das medidas determinadas resultam procedimentos coercivos.

**Notificação para tomada de medidas:** Procedimento que constitui uma determinação para que, dentro de um prazo fixado, sejam realizadas nos locais de trabalho as modificações necessárias para assegurar a aplicação das disposições relativas à segurança e saúde dos trabalhadores (art.º 13º/2-a) da Convenção n.º 81 da OIT, art.º 18.º/2-a) da Convenção n.º 129 da OIT e art.º 10º/1-c) do Decreto-Lei n.º 102/2000). À notificação podem estar associados procedimentos coercivos.

**Notificação para apuramento de quantias em dívida:** Procedimento que constitui uma determinação para que, dentro de um prazo fixado, o empregador proceda ao pagamento das quantias em dívida aos trabalhadores ou à segurança social (art.º 11.º/1-l) do Decreto-Lei n.º 102/2000).

**Recomendações:** Procedimento de natureza não vinculativa utilizável no âmbito da atividade de controlo inspetivo, suportado em referenciais técnicos reconhecidos, relativamente a factuais omissas ou não previstas especificamente na lei, traduzindo uma atividade de conselho sobre a melhor forma de lhe dar cumprimento (art.º 17º/2 da Convenção n.º 81 da OIT e art.º 22.º/2 da Convenção n.º 129 da OIT).