



OFICINA DO CES

ces

Centro de Estudos Sociais
Laboratório Associado
Faculdade de Economia
Universidade de Coimbra

ADELAIDE MARIA C. AZEVEDO

**IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE RISCOS
PROFISSIONAIS: IMPORTÂNCIA DE UMA GESTÃO
EFICAZ DO PROGRAMA DE PREVENÇÃO**

**Setembro de 2007
Oficina nº 285**

Adelaide Maria C. Azevedo

**Identificação e avaliação de riscos profissionais:
Importância de uma gestão eficaz do programa de prevenção**

**Oficina do CES n.º 285
Setembro de 2007**

OFICINA DO CES
Publicação seriada do
Centro de Estudos Sociais
Praça D. Dinis
Colégio de S. Jerónimo, Coimbra

Correspondência:
Apartado 3087
3001-401 COIMBRA

**Identificação e avaliação de riscos profissionais:
Importância de uma gestão eficaz do programa de prevenção***

Resumo: O presente trabalho foca as transformações ocorridas no mundo do trabalho, fruto da introdução de novas tecnologias e de novas formas de organização do trabalho, e as suas repercussões nos riscos profissionais. As empresas, para fazerem face a essas transformações e se tornarem competitivas num mercado global, melhorarem a qualidade do trabalho e o bem-estar dos trabalhadores, terão de desenvolver eficazmente o programa de prevenção de riscos profissionais, motivando e influenciando todos os actores a participarem activamente nesse programa.

Introdução

Os recursos humanos constituem a maior riqueza de qualquer sociedade, justificando-se, por isso, as preocupações que se têm desenvolvido em torno da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) e a importância crescente que vem sendo atribuída à prevenção de riscos profissionais.

Pese embora todas estas preocupações, bem como uma maior sensibilização, na última década, para as questões da SHST por parte de empregadores, trabalhadores e população em geral, as estatísticas sobre a sinistralidade laboral em Portugal continuam a revelar níveis elevados de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Nesse sentido, justifica-se a incidência deste trabalho sobre uma gestão eficaz do programa de prevenção, nomeadamente ao nível da identificação e avaliação de riscos profissionais, não descurando, no entanto, todas as outras etapas que fazem parte do programa de prevenção.

Assim, o presente trabalho será dividido em três secções. Na primeira secção, denominada “consciencialização e reconhecimento dos riscos profissionais”, serão abordadas, em primeiro lugar, as noções de perigo, risco, prevenção, acidente de

* Este texto constitui uma versão condensada e actualizada do trabalho final do curso de pós-graduação em direito do trabalho, apresentado na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, em Dezembro de 2005, intitulado “Riscos profissionais no sector industrial português: A cultura de prevenção como factor dinamizador da redução da sinistralidade laboral”, sob a orientação do Professor Jorge Leite.

trabalho e doença profissional, de forma a abarcarmos as diversas matérias que fazem parte do tema escolhido. Posteriormente, abordar-se-á a importância da prevenção e da cultura de prevenção, contribuindo esta para a redução da sinistralidade laboral, o aumento da competitividade das empresas e do bem-estar dos trabalhadores. Tal como a cultura de prevenção, também a formação, informação, consulta e participação dos trabalhadores terão implicações ao nível da produtividade das empresas e da melhoria da qualidade de vida e de trabalho dos cidadãos. No entanto, estes objectivos só serão alcançados, atingindo-se níveis eficazes de segurança, saúde e bem-estar no trabalho, através do envolvimento e da participação de todos os actores no processo de prevenção de riscos profissionais, pelo que se torna necessário proceder ao desenvolvimento de competências e de atitudes. É com base nestes pressupostos que, no ponto três da primeira secção, será elencado o papel atribuído a cada um dos vários actores.

Por último, será feita uma abordagem à globalização dos mercados de trabalho e aos vários constrangimentos que se colocam às empresas, fruto das alterações introduzidas pelas novas tecnologias e pelas novas formas de organização do trabalho, o que terá repercussões na segurança e na saúde dos trabalhadores.

Na segunda secção, dedicada à implementação da prevenção e consequências da sua não observação, será feito o enquadramento legal da SHST, tendo presente os normativos internacionais, europeus e nacionais. Posteriormente, serão desenvolvidas as várias etapas a percorrer no processo de prevenção de riscos profissionais, desde a definição dos objectivos a alcançar, passando pela avaliação de riscos e implementação das medidas preventivas, até chegar à avaliação, correcção e desenvolvimento do programa de prevenção. Finalmente, será feita referência, ainda que breve, às consequências em caso de inobservância das normas de SHST, por parte do empregador, do trabalhador ou de terceiras pessoas.

Na terceira secção, dedicada às atribuições e competências da Inspecção-Geral do Trabalho (IGT),¹ será feita uma abordagem à missão da IGT e, a terminar, dar-se-á relevo ao papel da IGT na prevenção de riscos profissionais e na diminuição dos acidentes de trabalho.

¹ A IGT, de acordo com o DL 211/2006, de 27-10, o qual aprova a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, será extinta e objecto de fusão, sendo as suas atribuições e competências integradas na Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT). A fusão produzirá efeitos com a entrada em vigor do respectivo diploma orgânico.

1. Consciencialização e reconhecimento dos riscos profissionais

1.1. Noções enquadradoras em matéria de SHST

Antes de mais, urge clarificar alguns conceitos relacionados com as questões de SHST, nomeadamente os conceitos de perigo, risco, prevenção, acidente de trabalho e doença profissional, usados pelos vários actores do mundo do trabalho, nomeadamente quando procedem ao planeamento e implementação do programa de prevenção de riscos profissionais ou quando ocorre um dano na saúde e segurança dos trabalhadores.

1.1.1. Conceitos usados aquando da identificação, avaliação e gestão de riscos

A avaliação de riscos profissionais consiste, essencialmente, na observação e análise de todos os aspectos relacionados com o trabalho (edifícios, instalações, locais, equipamentos, máquinas, processo produtivo, postos de trabalho,...), tendo em vista determinar o que poderá provocar danos para a segurança e a saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, torna-se importante clarificar alguns conceitos chave.

De acordo com a definição apresentada por Miguel (2004: 42), considera-se perigo a “fonte ou situação com um potencial para o dano em termos de lesões ou ferimentos para o corpo humano ou de danos para a saúde, ou de danos para o ambiente do local de trabalho, ou uma combinação destes”. Simplificando o conceito, e na mesma linha de orientação defendida pela OIT (2002) e pela Comissão Europeia (1997), podemos dizer que perigo é a propriedade de uma coisa (por exemplo, máquina, equipamento, método de trabalho) potencialmente causadora de lesões ou danos para a saúde das pessoas. Estes danos correspondem às doenças, ferimentos, contusões ou outras lesões sofridas pelos trabalhadores, devido ao trabalho e durante o trabalho (IDICT, 1997).

No que respeita ao conceito de risco, Cabral e Roxo (2000: 49) definem-no como sendo a “possibilidade de um trabalhador sofrer um dano na sua saúde ou integridade física provocado pelo trabalho”. Assim, enquanto o perigo se identifica, o risco avalia-se, mede-se, calcula-se, devendo quantificar-se através da conjugação da probabilidade de ocorrência de um fenómeno perigoso e da gravidade das lesões ou danos para a saúde que esse fenómeno possa causar.

A protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores depende, então, do processo de identificação dos perigos e de avaliação dos riscos, pois só após esta fase a entidade

empregadora estará em condições de limitar os efeitos dos riscos, estabelecendo prioridades, escolhendo, protegendo e adoptando adequadas medidas de prevenção.

Por prevenção devemos entender a acção de evitar ou diminuir os riscos profissionais através da adopção de um conjunto de medidas,² nomeadamente redução da intensidade, redução da probabilidade do encontro entre o homem e o perigo, redução das consequências desse confronto, procurando, ainda, reparar as falhas, as anomalias ou as insuficiências dos dispositivos técnicos, das instalações ou dos modos operatórios relativamente aos dispositivos regulamentares (Barreiros, 2001). Estas medidas devem ser tomadas logo na fase da concepção das instalações, dos equipamentos, das matérias-primas e da organização do trabalho, tendo por objectivo evitar o risco, designando-se, então, por prevenção integrada, em todas as fases da actividade da empresa, por forma a reduzir os efeitos do risco, também designada por prevenção correctiva ou aditiva.

1.1.2. Conceitos usados aquando da ocorrência do dano

O conceito de acidente de trabalho vem contemplado no regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais – Lei 100/97, de 13-09, doravante designada por LAT, mais concretamente no n° 1 do art° 6°. Na mesma linha de pensamento, Chiavenato (1998: 120) define-o como “decorrente do trabalho, provocando, directa ou indirectamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determine a morte, a perda total ou parcial permanente ou temporária da capacidade para o trabalho”. Também Carvalho (2005a: 80) se refere ao conceito de acidente de trabalho, afirmando ser “caracterizado por uma acção súbita e violenta de uma causa exterior, que provoca uma lesão no organismo humano, seja ela física ou psíquica, profunda ou superficial, aparente ou não, interna ou externa. O que importa é que o acidente ocorra no local e no tempo de trabalho”.

Tal como refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), de 18-01-95, a noção de acidente de trabalho implica três elementos: um elemento espacial (o local de trabalho), um elemento temporal (o tempo de trabalho) e um elemento causal (o nexo de

² Enquanto os conceitos de perigo e de risco não encontram previsão legal, já no que respeita ao conceito de prevenção este aparece definido nas normas europeias, nomeadamente na alínea d) do art° 3° da Directiva 89/391/CEE, de 12-06-1989, também designada por Directiva-Quadro, e nas normas nacionais, alínea g) do art° 3° do DL 441/91, de 14-11, diploma que transpôs para o ordenamento jurídico interno a Directiva-Quadro.

causa e efeito entre o evento e a lesão, perturbação ou doença). No entanto, nem sempre estes três elementos andam associados ou se verificam cumulativamente. Com efeito, o conceito de acidente de trabalho não se restringe ao local e ao tempo de trabalho, considerando-se também acidente de trabalho o ocorrido nas circunstâncias previstas no n.º 2 do art.º 6.º da LAT. Há casos, ainda, em que os acidentes, pese embora ocorram no local e no tempo de trabalho, não dão lugar a reparação, sendo disso exemplo os acidentes previstos no art.º 7.º da LAT.

Recentemente, com a publicação do Código do Trabalho (CT), Lei 99/2003, de 27-08, algumas matérias sobre SHST passaram a fazer parte deste diploma legal, destacando-se, de entre elas, o Capítulo V, nomeadamente o art.º 284.º, onde vem definido o conceito de acidente de trabalho. Para Carvalho (2005b), uma inovação relevante no CT é a respeitante ao conceito de acidente de trabalho, pois substituiu-se o conceito do art.º 6.º da LAT por uma noção, pese embora seja necessário recorrer a duas normas (art.ºs 284.º e 285.º) para se concluir pela existência ou não de um acidente de trabalho. No entanto, por não ter sido objecto de regulamentação até ao momento, continua a vigorar a Lei 100/97, de 13-09.

No que respeita à doença profissional, o Bureau International du Travail, citado no documento de trabalho do GabIGT (2005a), define-a como sendo a “doença contraída em consequência de uma exposição, durante um período de tempo a factores de risco decorrentes de uma actividade profissional”. Em Portugal, o conceito de doença profissional vem contemplado no art.º 25.º da LAT, remetendo o art.º 27.º do mesmo diploma para a lista das doenças consideradas profissionais, a qual consta do DR 6/2001, de 5-05, cujo anexo foi alterado pelo DR 76/2007, de 17-07, pese embora possa haver doenças profissionais não contempladas naqueles diplomas. De facto, de acordo com o n.º 2 do art.º 2.º do DL 248/99, de 2-07, podem considerar-se doenças profissionais, ainda, as lesões, perturbações funcionais ou doenças que, pese embora não constem da lista, sejam consequência necessária e directa da actividade exercida pelos trabalhadores e não representam normal desgaste do organismo.

Assim, enquanto o acidente de trabalho é um acontecimento súbito e imprevisto, de origem externa, a doença profissional é algo que vai surgindo de forma lenta e progressiva, podendo manifestar-se vários anos após ser contraída.

1.2. A importância da prevenção e da cultura de prevenção

Nesta subsecção iremos abordar a necessidade de impulsionar uma cultura de prevenção e algumas medidas concretas postas em prática por organismos nacionais e europeus, como meio de sensibilização da população para os riscos associados ao trabalho, e respectiva contribuição para a diminuição da ocorrência de acidentes de trabalho provocados pela ignorância e desrespeito das normas de segurança.

1.2.1. A necessidade de impulsionar uma cultura de prevenção

Os problemas relacionados com a segurança e a saúde no trabalho (SST) são globais e transversais a todas as sociedades modernas, pelo que se torna urgente consolidar uma cultura de prevenção dos riscos profissionais na sociedade e nas empresas. Com efeito, a produtividade das empresas e as capacidades profissionais, físicas e psicológicas dos trabalhadores são fortemente influenciadas pelas condições em que o trabalho é prestado.

Com vista a contribuir para a redução da sinistralidade laboral, o aumento da competitividade das empresas, a melhoria da qualidade do emprego e do bem-estar dos trabalhadores, o Governo e os Parceiros Sociais celebraram o Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade (Conselho Económico e Social, 2001a), e o Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação (Conselho Económico e Social, 2001b), nos quais definem um conjunto de medidas tendentes a atingir tais objectivos. De entre essas medidas destacam-se, pela sua importância, aquelas que visam a sensibilização, a informação e a formação de trabalhadores e de empregadores, com vista a sedimentar uma cultura de segurança e a promover comportamentos seguros. De facto, muitos acidentes de trabalho ocorrem devido à ignorância das normas de segurança e ao seu desrespeito por parte dos vários intervenientes, motivados por factores de ordem social e cultural.

Nesse sentido, o desenvolvimento da cultura de prevenção passa pela integração das matérias de segurança nos currículos escolares e de formação profissional dos vários níveis de ensino, sendo importante, ainda, a formação dos trabalhadores, dirigida a proporcionar um melhor conhecimento dos riscos a que possam encontrar-se expostos. No entanto, esta formação não é apenas responsabilidade do Governo e dos Parceiros Sociais; também o empregador tem responsabilidades nestas matérias, devendo garantir que cada trabalhador receba uma formação teórica e prática, suficiente e adequada em matéria preventiva. Efectivamente, os art^{os} 123^o, 275^o e 278^o do CT, bem como os art^{os}

160º e ss., 216º, 217º e 253º da Regulamentação, impõem ao empregador o dever de proporcionar aos seus trabalhadores acções de formação profissional adequadas às suas qualificações e formação e informação no âmbito da SHST.

Para além da formação e informação, a entidade empregadora, de acordo com o nº 3 do artº 275º do CT, e artºs 214º, 254º e 285º da Regulamentação, encontra-se obrigada a consultar os representantes dos trabalhadores e os próprios trabalhadores sobre aspectos relacionados com a SST. Tal como refere a OIT (2007), os trabalhadores, no seu trabalho diário e através da sua experiência, adquirem conhecimentos que lhes permitem identificar os riscos e, por lidarem directamente com os problemas, conseguem, mais facilmente, apontar medidas para a sua resolução.

Não obstante a formação/informação deva ser um processo contínuo, sendo repetida de tempos a tempos, quer como forma de aperfeiçoamento, quer como reciclagem, há diversos momentos na vida da empresa, e do próprio trabalhador, em que se torna crucial e obrigatório proceder à prestação dessa formação/informação. Tal como defende a Agência Europeia (FACTS nº13) e de acordo com o disposto nº 2 do artº 275º do CT, deve ser proporcionada: (i) aquando da admissão do trabalhador na empresa; (ii) quando ocorre uma mudança de posto de trabalho ou de funções por parte do trabalhador; (iii) quando surge a introdução de novos equipamentos de trabalho ou modificação dos equipamentos existentes; (iv) com a adopção de uma nova tecnologia; ou (v) quando as actividades a executar envolvam trabalhadores de diversas empresas.

No entanto, a formação não deve ser dirigida apenas aos trabalhadores, pois as actividades a desenvolver no seio da empresa, quer digam respeito ao processo produtivo, quer estejam relacionadas com as matérias de SHST, devem ser exercidas por profissionais com qualificação e formação adequada, pelo que serão de considerar destinatários da formação, entre outros, os empresários, gestores e quadros superiores, os trabalhadores e seus representantes, os trabalhadores designados, os membros dos serviços de prevenção (técnicos e técnicos superiores de higiene e segurança no trabalho, médicos do trabalho), os estagiários e os próprios formadores.

Há que procurar, então, criar competências, ajustar atitudes e interiorizar comportamentos adequados, o que será alcançado através do desenvolvimento da formação ao nível do saber (domínio cognitivo), do saber-fazer (domínio psicomotor) e do saber-ser (domínio comportamental).

1.2.2. Algumas medidas concretas postas em prática

Em 1996, motivada pela diversidade de questões sobre o tema da SST e pela necessidade de sensibilizar os diversos intervenientes do mundo do trabalho, foi criada a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, tendo como principal atribuição recolher, analisar e promover informações sobre SST, contribuindo, desse modo, para tornar os locais de trabalho mais seguros, saudáveis e produtivos, ao mesmo tempo que promove uma cultura de prevenção.³

Com vista a atingir tais objectivos, a Agência Europeia, em conjunto com organismos nacionais,⁴ tem desenvolvido campanhas sobre determinados temas específicos, nomeadamente a “Semana Europeia da Segurança e Saúde no Trabalho”,⁵ procurando sensibilizar o público em geral, e a população activa em particular, para a prevenção de riscos associados ao trabalho. Para além das campanhas, desenvolve programas, como é o caso do “Programa Trabalho Seguro”, atribuindo subsídios a projectos de “boas práticas” que demonstrem uma efectiva intervenção na prevenção de riscos profissionais, contribuindo, desse modo, para a redução dos acidentes de trabalho nas PME’s. Um dos objectivos da Agência Europeia consiste na divulgação e intercâmbio de informação e de experiências entre os Estados-Membros.

A nível nacional, têm sido desenvolvidas campanhas e programas com o objectivo de contribuir para a cultura da prevenção de empregadores, trabalhadores, estudantes e população em geral. O IDICT/ISHST promoveu já várias campanhas sectoriais de prevenção, nomeadamente a campanha da “construção civil”, do sector “têxtil e vestuário”, da “cerâmica” e da “agricultura”, tendo por finalidade sensibilizar o público alvo para os riscos profissionais inerentes a tais actividades e promover uma cultura de prevenção. Para além das campanhas, possui uma linha editorial no âmbito da prevenção, desenvolve brochuras e monografias, cabendo-lhe, também, a certificação

³ Sobre missão e objectivos *vide*, entre outros, Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2007).

⁴ O IDICT (Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho) e posteriormente ISHST (Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho), é o Ponto Focal Nacional da Agência Europeia.

⁵ Em cada ano é seleccionado um tema, sendo realizada a “Semana Europeia” com base nesse tema. Decorre já desde o ano 2000, tendo sido abordados os seguintes assuntos: perturbações músculo-esqueléticas, prevenção de acidentes, prevenção de riscos psicossociais no local de trabalho, substâncias perigosas, segurança na construção, ruído no local de trabalho e promoção da segurança e saúde no trabalho entre os jovens. Em 2007 o tema volta a estar relacionado com as lesões músculo-esqueléticas e a movimentação manual de cargas e, para 2008, está prevista a semana europeia sobre avaliação de riscos (informações mais detalhadas sobre as diversas semanas europeias podem ser consultadas em <http://agency.osha.eu.int/campaigns/>).

profissional dos técnicos de segurança e higiene. Desenvolve, ainda, campanhas de sensibilização pública para a prevenção de riscos profissionais, através dos meios de comunicação social – televisão, rádio e imprensa – tendo como principal objectivo despertar a opinião pública para a necessidade de uma cultura de prevenção, como forma de censura e pressão social para as más práticas de SHST, levando, também, os vários actores a adoptarem atitudes preventivas.

O PNEST (Programa Nacional de Educação para a Segurança e Saúde no Trabalho) contempla um conjunto de actividades tendentes ao desenvolvimento de uma cultura de prevenção em meio escolar. Este programa, ao mesmo tempo que promove a aproximação entre a escola e o mundo do trabalho, contribui para a diminuição da sinistralidade laboral e das doenças profissionais, desenvolvendo acções de formação e de sensibilização.

1.3. Os vários actores no processo

Antes de elencarmos o papel atribuído a cada um dos vários actores do processo de prevenção de riscos profissionais, iremos enquadrá-los no sistema de prevenção de riscos profissionais, o qual inclui a rede de prevenção de riscos profissionais e os seus diversos eixos.

1.3.1. O sistema de prevenção de riscos profissionais

A OIT, através da Convenção nº 155 (Convenção sobre a Segurança, a Saúde dos Trabalhadores e o Ambiente de Trabalho), define que a política de prevenção de riscos profissionais deve ser função e responsabilidade de todos os actores – administração, parceiros sociais, comunidade técnica e científica. No mesmo sentido aponta o Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, do Conselho Permanente de Concertação Social, o qual prevê a articulação e a cooperação entre todas as entidades que intervêm na prevenção de riscos profissionais, começando por referir um sistema de prevenção de riscos profissionais do qual fará parte a rede de prevenção de riscos profissionais.⁶ Também o DL 441/91, de 14-11, no seu artº 5º, faz referência aos diversos eixos da política nacional de prevenção de riscos profissionais (regulamentação, licenciamento,

⁶ Considera-se rede de prevenção de riscos profissionais o conjunto de entidades ou organismos detentores de competências específicas e especializadas no domínio da SHST. As várias entidades que fazem parte desta rede são enumeradas pela Comissão do Livro Branco dos Serviços de Prevenção (2001), as quais constam do ponto 1.3.2. deste trabalho.

certificação, normalização, investigação, educação, formação e qualificação, informação, consulta e participação, serviços de prevenção e inspecção), cabendo ao Estado desenvolver a rede nacional para a prevenção de riscos profissionais tendo presente esses eixos.

De acordo com os objectivos que se pretendem alcançar, assim serão desenvolvidos os diferentes eixos, nomeadamente a informação, a formação, a normalização e a investigação, quando está em causa a aquisição de competências necessárias aos serviços de prevenção; a regulamentação, a normalização, o licenciamento e a inspecção, quando se procuram atingir níveis mínimos de segurança e saúde nos locais de trabalho; a participação, quando se procura motivar os trabalhadores e responsabilizá-los, conjuntamente com os empregadores, pela acção preventiva.

1.3.2. O papel dos vários actores

Neste contexto, importa definir, então, o papel atribuído a cada um dos vários actores no processo de prevenção de riscos profissionais:

1. Papel do Estado – as tarefas fundamentais do Estado encontram-se definidas, desde logo, no artº 9º da Constituição da República Portuguesa (CRP). Aos órgãos políticos cabe não só definir as políticas nacionais, transpor a legislação comunitária e internacional sobre as diversas matérias, mas também reforçar os mecanismos tendentes à prevenção dos acidentes de trabalho, ao nível da informação técnica, da sensibilização, da formação, da investigação, da participação dos trabalhadores, da acreditação de serviços e da certificação de profissionais de segurança e higiene (artºs 6º e 16º a 21º do DL 441/91, de 14-11). Cabe-lhe, também, intensificar as acções de fiscalização de forma a desenvolver um sistema adequado de controlo e garante da aplicação da lei. Nesse sentido, e de acordo com a Comissão do Livro Branco dos Serviços de Prevenção (2001), podemos falar das várias organizações da administração do estado com responsabilidades ao nível dos diversos eixos, nomeadamente a administração do trabalho, a administração da saúde, o sistema educativo, o sistema da formação profissional, o sistema nacional de certificação profissional, as entidades licenciadoras das actividades económicas, as entidades do sistema de controlo público (inspecção) e o sistema português da qualidade.

2. Papel da Administração do Trabalho – a definição e a coordenação da execução das diversas políticas de promoção e de avaliação de resultados, ou seja, de fiscalização

das normas de SHST, assim como a dinamização da rede de prevenção e a conjugação de todas as abordagens preventivas, são da responsabilidade dos ministérios responsáveis pelas áreas das condições de trabalho e da saúde. No entanto, tal como vem referido no artº 15º da Convenção nº 155 da OIT, e artº 6º do DL 441/91, de 14-11, deverá desenvolver-se uma relação de complementaridade e interdependência entre as matérias de SHST e os vários actores envolvidos no sistema de prevenção de riscos profissionais, nomeadamente entre o sistema de segurança social, o serviço nacional de saúde, a protecção do ambiente e o sistema nacional de gestão da qualidade.

Não obstante existirem algumas entidades com competências específicas em matéria de fiscalização, a aplicação de sanções, aquando do incumprimento da legislação relativa à SHST, compete à IGT (artº 21º do DL 441/91, de 14-11, transposto para o Código do Trabalho pelo artº 279º, e artºs 6º e 7º do DL 102/2000, de 2-06). Outras atribuições e competências da IGT serão desenvolvidas nos pontos 3.1. e 3.2. deste trabalho.

3. Papel dos Serviços da Administração Central e Local – em articulação com as entidades licenciadoras e certificadoras, deverão desenvolver competências ao nível da promoção e fiscalização da SHST aquando da autorização para o exercício de uma actividade ou afectação de um bem para tal exercício. É nesta fase que a prevenção de riscos profissionais assume um papel crucial, actuando-se ao nível da concepção dos locais e dos equipamentos de trabalho, ou seja, desenvolvendo-se a prevenção integrada. À Câmara Municipal cabe pronunciar-se sobre o licenciamento das obras de urbanização e das operações de loteamento definidas no projecto de ALE (Área de Localização Empresarial), tal com refere o nº 2 do artº 9º do DL 70/2003, de 10-04. Compete-lhe, ainda, dentro da respectiva área de localização, o papel de entidade coordenadora no processo de licenciamento quando estão em causa estabelecimentos industriais do tipo 4⁷, desde que a estes não se aplique o regime de declaração prévia (nº 2 do artº 9º do DL 69/2003, de 10-04, com a redacção dada pelo DL 183/2007, de 9-05).

4. Papel das Entidades Certificadoras – ao sistema nacional de gestão da qualidade cabe, entre outras atribuições, a aprovação de normas e especificações

⁷ Para se averiguar o tipo de estabelecimento objecto de licenciamento industrial terá que se tomar em consideração o grau de risco potencial para a pessoa humana e para o ambiente, classificando-se, então, o estabelecimento de tipo 1 a 4, de acordo com o número de trabalhadores abrangidos, a potência eléctrica contratada ou instalada e a potência térmica (conjugação do nº 3 do artº 11º do DL 69/2003, de 1-04, com o artº 2º do DR 8/2003, de 11-04).

técnicas na área da SHST, relativas a metodologias e procedimentos, critérios de amostragem, certificação de equipamentos e garantia da qualidade (conforme estipula o artº 2º do DL 4/2002, de 4-01).

O Sistema Português de Qualidade (SPQ) assegura a coordenação e divulga as actividades nas áreas da normalização, da qualificação e da metrologia.

5. Papel das Entidades Licenciadoras – o artº 19º do DL 441/91, de 14-11, faz referência aos processos de licenciamento e autorização de laboração, remetendo estas matérias para legislação específica. Actualmente, as matérias relacionadas com o licenciamento industrial vêm consagradas no DL 69/2003, de 10-04, com a redacção dada pelo DL 183/2007, de 9-05, e DR 8/2003, de 11-04, com as alterações introduzidas pelo DR 61/2007, de 9-05, no que respeita ao exercício da actividade industrial; DL 70/2003, de 10-04, no que respeita às áreas de localização empresarial (ALE), e DL 152/2004, de 30-06, no que respeita às entidades acreditadas no âmbito do processo de licenciamento industrial. Para um maior desenvolvimento destas matérias *vide*, ainda, o ponto 3.2.1. deste trabalho.

6. Papel atribuído à Comunidade Técnica e Científica – neste campo é importante referir a intervenção de algumas universidades nos domínios da formação, da investigação e da divulgação de informação. O seu objectivo é, fundamentalmente, a produção de conhecimentos, seu tratamento e transmissão.

7. Papel atribuído às Escolas – as escolas assumem um papel fundamental nestas matérias, pois a integração dos conteúdos de SHST nos currículos escolares dos vários níveis de ensino e nos programas de formação profissional irá contribuir para desenvolver uma cultura de prevenção, permitir a aquisição de conhecimentos e hábitos de segurança para o desempenho de uma profissão e preparar os jovens para a vida activa. Além disso, contribuirá, também, para o desenvolvimento das competências dos professores no domínio da prevenção, no âmbito da formação inicial e contínua destes profissionais.

8. Papel dos Empregadores e dos seus Representantes – a entidade empregadora é o actor com maiores responsabilidades em matéria de SHST, pois independentemente das responsabilidades atribuídas a outros actores, é à entidade empregadora que cabe, em primeira linha, assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho (alínea c) do nº 1 do artº 59º da CRP e nº 1 do artº 273º do CT). Segundo Valverde *et al.* (2000), o direito dos trabalhadores a uma protecção eficaz em matéria de SST e o correspondente dever do empregador em

assegurar essa protecção constituem a “coluna vertebral” das múltiplas obrigações da SST que se impõem ao empregador. Assim sendo, para que a entidade empregadora possa dar cumprimento a esta obrigação, deve aplicar um conjunto de medidas tendentes à obtenção de tal objectivo, medidas essas que constam do n.º 2 do art.º 273.º do CT e seguem uma ordem de precedência hierárquica, ou seja, os princípios gerais de prevenção.⁸

No entanto, as obrigações da entidade empregadora não se esgotam no art.º 273.º do CT, constituindo, ainda, obrigação da entidade empregadora ministrar formação aos trabalhadores e seus representantes, bem como informá-los e consultá-los sobre as matérias de SHST (art.ºs 275.º e 278.º do CT e art.ºs 214.º, 216.º, 217.º, 253.º, 254.º e 285.º da Regulamentação); garantir a organização e o funcionamento dos serviços de SHST (art.º 276.º do CT e art.º 218.º e ss. da Regulamentação); designar trabalhadores internos responsáveis pelas actividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente (art.º 220.º da Regulamentação); designar um trabalhador com formação adequada, em cada estabelecimento, capaz de o representar junto do serviço interempresas ou serviço externo (art.º 222.º da Regulamentação); transferir a responsabilidade pela reparação de danos resultantes de acidentes de trabalho para uma entidade legalmente autorizada a realizar esse seguro (art.º 37.º da LAT); comunicar à IGT, nas 24 horas seguintes à sua ocorrência, os acidentes de trabalho mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave (art.º 257.º da Regulamentação) e notificar o ISHST e a Direcção-Geral da Saúde da modalidade adoptada para a organização dos serviços de SHST, bem como da sua alteração (art.º 258.º da Regulamentação).

9. Papel dos Trabalhadores e dos seus Representantes – os trabalhadores devem colaborar com a entidade empregadora em matéria de SHST, cumprindo as prescrições estabelecidas nas disposições legais e regulamentares em vigor, bem como as instruções determinadas pela entidade empregadora. Para além destas obrigações, devem, também,

⁸ Os princípios gerais de prevenção, enumerados no n.º 2 do art.º 6.º da Directiva-Quadro, transposto para o direito interno pelo art.º 8.º do DL 441/91, de 14-11, na redacção dada pelo art.º 273.º do CT, estabelecem uma relação de hierarquia e de complementaridade entre as diversas medidas preventivas colocadas à disposição do empregador para fazer face aos riscos existentes. Com efeito, só após se certificar de que é impossível evitar o risco, deve proceder à sua avaliação. Posteriormente, há que procurar combater os riscos na origem e adaptar o trabalho ao homem, tendo em conta o estágio de evolução da técnica. Tudo o que é perigoso deve ser substituído pelo que for isento de perigo ou menos perigoso, de modo a reduzir os efeitos nefastos sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores. Na planificação da prevenção devem ser integrados todos os aspectos do trabalho, considerando-se a interacção dos riscos. A aplicação de medidas de protecção colectiva deve ter prioridade sobre as medidas de protecção individual. Por último, caberá ao empregador formar os trabalhadores e dar-lhes instruções adequadas sobre o trabalho.

de acordo com o artº 274º do CT, comunicar ao superior hierárquico as anomalias por si detectadas e que sejam susceptíveis de originar perigo grave e iminente ou, não sendo possível comunicar essas anomalias, adoptar as medidas e instruções definidas para tal situação. Devem zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde de terceiros susceptíveis de serem afectados pelas suas acções ou omissões.

Encontram-se obrigados, ainda, a tomar conhecimento da informação prestada pelo empregador sobre as matérias de SHST, devendo cooperar com ele e comparecer às consultas e exames médicos determinados pelo médico do trabalho (artº 255º da Regulamentação).⁹

Os representantes dos trabalhadores devem assegurar a participação e o diálogo no interior da empresa sobre as matérias de SHST, prestar informações que visem garantir a SHST, analisar as medidas de prevenção a colocar em prática pelo empregador, apresentar propostas para identificação e avaliação de riscos nos locais de trabalho e propor medidas de segurança destinadas à prevenção dos riscos identificados (artº 275º do CT, e artºs 253º e 254º da Regulamentação).

10. Papel dos Sindicatos – os sindicatos têm como principal atribuição, neste domínio, celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração da legislação do trabalho, nomeadamente na que diz respeito às matérias de SHST, acidentes de trabalho, doenças profissionais e formação profissional (artº 56º da CRP, e artºs 477º e 524º do CT). Desse modo, promovem a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, ao mesmo tempo que asseguram aos seus associados melhores condições de trabalho e elevam o bem-estar no trabalho. Sempre que o julguem necessário, podem solicitar a intervenção da IGT ou de outras entidades com competência fiscalizadora, se verificarem a violação de normas de SHST, ou detectarem situações que possam colocar em perigo a vida e a integridade física dos trabalhadores. Aquando da ocorrência de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais, e na linha de pensamento de Alegre (2000), o sindicato pode e deve fazer despontar a responsabilidade criminal dos responsáveis pela sua ocorrência (entidade empregadora e seus agentes).

⁹ No entanto, de acordo com os artºs 16º e 19º do CT, o empregador não pode solicitar/submeter o trabalhador a testes ou exames médicos de qualquer natureza, limitando-se estes ao estritamente necessário, adequado e proporcionado à protecção da saúde e segurança do próprio trabalhador ou de terceiros, devendo, contudo, respeitar os seus direitos de personalidade e guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

1.4. A globalização dos mercados de trabalho e os vários constrangimentos que se colocam às empresas

O mundo do trabalho tem vindo a sofrer várias alterações em virtude da introdução de novas tecnologias e de novas formas de organização do trabalho, o que traz implicações na segurança e saúde dos trabalhadores. Com efeito, o acelerado desenvolvimento que se tem feito sentir nas tecnologias, nas matérias-primas e nos produtos, conduz a uma mudança constante dos riscos em presença e à emergência de novos riscos, provocando uma desactualização permanente dos actores que intervêm ao nível da empresa, quer internos quer externos, e dificultando a sua actuação no que diz respeito à identificação, avaliação e controlo dos riscos profissionais.

É com base neste quadro de mudanças que as preocupações com a segurança e a saúde dos trabalhadores assumem contornos que extrapolam as políticas nacionais, defendendo a Comissão Europeia que a política comunitária nestas matérias deve ter como objectivo a melhoria contínua do bem-estar no trabalho, incluindo a dimensão física, moral e social. Adicionalmente, deve, também, contribuir para a redução dos acidentes de trabalho, a diminuição das doenças profissionais e a prevenção dos riscos sociais e psicossociais.

Foi com vista a atingir tais objectivos que a Comissão Europeia (2002) definiu a nova estratégia comunitária para a saúde e segurança 2002/2006 (COM/2002:118), tendo por base a adopção de uma abordagem global às condições de trabalho, a consolidação de uma cultura de prevenção e a demonstração de que uma política social ambiciosa é factor de competitividade. Em resultado desta estratégia conseguiu-se uma diminuição significativa da taxa de acidentes profissionais. A nova estratégia comunitária para o período 2007/2012 propõe um objectivo mais ambicioso, ou seja, a “redução contínua, duradoura e uniforme dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais”, fixando a meta na redução em 25% da taxa total de incidência de acidentes profissionais na UE-27 (Comissão das Comunidades Europeias, 2007: 5). Para alcançar este objectivo, a Comissão propõe, nomeadamente: (i) garantir a correcta aplicação da legislação; (ii) apoiar as PME's na aplicação dessa legislação; (iii) simplificar e adaptar o quadro normativo à evolução do mundo do trabalho; (iv) incentivar as mudanças de comportamento dos trabalhadores; (v) definir métodos para a identificação e a avaliação de novos riscos potenciais; (vi) acompanhar os progressos realizados; e (vii) promover a saúde e segurança a nível internacional.

Também o fenómeno da globalização tem implicações nas novas formas de organização do trabalho, as quais implicam oportunidades e riscos ao nível das condições de trabalho, podendo haver maior autonomia e maior intensificação do trabalho.

De acordo com Giddens (2002), a globalização é um fenómeno de natureza económica, política, tecnológica e cultural, e tem sido influenciada pelo progresso nos sistemas de comunicação. Neste quadro, Bettina (2001) defendeu que a introdução das tecnologias de informação e comunicação (TIC), com o correspondente aumento da flexibilidade, da velocidade e da produtividade, promoveu a globalização do mercado económico, levando à ocorrência de transformações no mercado de trabalho e nas formas de organização do trabalho, sendo exemplo disso o desenvolvimento do teletrabalho.¹⁰ Também Estanque (2004: 108), reflectindo sobre as tendências actuais da globalização, chama a atenção para os impactos e problemas relacionados com a inovação tecnológica e a sociedade do conhecimento, afirmando que a “fragmentação, a flexibilização e a precarização do trabalho” devem ser discutidas no contexto da globalização económica. As relações laborais têm encontrado profundas mudanças, caracterizadas pelo aumento da individualização das relações sociais, desregulamentação do trabalho, crescimento do desemprego e insegurança no emprego, subcontratação, flexibilidade de horários, emprego precário, migrações ilegais, trabalho infantil, pobreza..., sendo que todas elas contribuem para acentuar o risco e a insegurança.

Ferreira (2005) defende que as alterações na organização do trabalho e as mudanças ocorridas ao nível da organização da estrutura empresarial têm contribuído para agravar os riscos a que os trabalhadores e as trabalhadoras são expostos. Estas alterações têm repercussões não só nos chamados velhos riscos profissionais ou riscos clássicos (associados aos equipamentos, à organização e ao ambiente de trabalho), mas também nos novos riscos profissionais, nomeadamente naqueles que se encontram ligados a problemas de ordem muscular e psicossocial (dores lombares, perturbações músculo-esqueléticas, stress,¹¹ ritmos intensivos de trabalho, depressão e ansiedade, desmotivação, assédio sexual e moral). Há riscos, ainda, que, pese embora se encontrem

¹⁰ Segundo a mesma autora, as características do teletrabalho mostram que a diferenciação entre o local de trabalho e a casa, ou entre o trabalho e o lazer tende a diminuir. Nesse sentido, e mais particularmente para as mulheres, o teletrabalho oferece a oportunidade de conciliar a vida familiar e a carreira. No entanto, alguns riscos surgem associados a este tipo de trabalho, destacando-se o stress físico e psicológico, devido ao duplo papel que a mulher desempenha e a pouca motivação provocada pela fraca integração na empresa, pelo isolamento e pela falta de comunicação.

classificados como novos riscos, correspondem a tarefas antigas de produção, como sejam o trabalho monótono e repetitivo, ou a movimentação manual de cargas (Ferreira, 2003).

Todas estas transformações ao nível das organizações irão ter implicações na segurança e saúde dos trabalhadores, nomeadamente naqueles que pertencem a grupos mais vulneráveis (mulheres, trabalhadores das PME's, desempregados de longa duração, trabalhadores temporários, trabalhadores a tempo parcial, teletrabalhadores, trabalhadores estrangeiros e trabalhadores clandestinos), porque:

- trazem insegurança aos trabalhadores, levando à perda de controlo do horário de trabalho, do emprego e da própria vida;
- acresce a pressão ao nível dos prazos para conclusão das tarefas, intensificando-se o trabalho;
- o controlo que é exercido sobre o trabalho destes trabalhadores é mais limitado, sendo também limitados os prazos que lhes são concedidos, aumentando, assim, a pressão e o stress;
- há a transferência dos riscos para os trabalhadores precários, pois além de possuírem menores qualificações e conhecimentos, estão menos informados, têm menos experiência e são-lhes dadas menores oportunidades para se aperceberem dos riscos;
- a aprendizagem ao longo da vida e a aquisição de qualificações tornam-se algo de intangível;
- as perspectivas de evolução na carreira são diminutas, desempenham funções menos exigentes ao nível das competências, o que provoca stress e frustração;
- acrescem os riscos para as mulheres, pois apesar de se assistir ao crescimento da sua participação no mercado de trabalho, representam uma grande percentagem dos contratados a termo e a tempo parcial.

Também o défice de escolarização e a baixa qualificação profissional destes trabalhadores¹² constituem um obstáculo à capacidade competitiva das empresas e à

¹¹ Frasquilho (2003) afirma que o stress laboral está em crescimento no mundo contemporâneo assumindo a tipologia de uma epidemia.

¹² Lima (2004) refere que a prevalência de factores de risco varia, entre outros motivos, consoante o sector de actividade, a função desempenhada, a situação no emprego, o sexo, a idade e a formação.

melhoria da qualidade do emprego, aspectos essenciais num processo de globalização e de abertura dos mercados. Nesse sentido, para que as empresas possam competir num mercado global, torna-se essencial que: (i) procedam ao reforço da prevenção, através de uma avaliação pluricausal dos riscos, ou seja, considerando a interacção dos vários riscos entre si; (ii) estabeleçam relações saudáveis e cooperem eficazmente com as partes envolvidas na subcontratação, gerindo os riscos em matéria de SHST; (iii) comuniquem a trabalhadores e a empregadores (de subcontratados, de temporários) os riscos inerentes aos postos de trabalho que aqueles ocupam e as medidas de prevenção a colocar em prática; e (iv) aumentem o nível de formação e informação de todos os trabalhadores, contribuindo, desse modo, para a valorização dos saberes individuais e o aumento da motivação, pois estes só conseguem participar activamente e de forma eficaz no processo de prevenção de riscos profissionais, assim como aumentar o nível de produtividade, se possuírem conhecimentos suficientes que lhes permitam alterar a sua postura perante as situações concretas com que se deparam.

2. Implementação da prevenção e consequências da sua não observação

2.1. Enquadramento legal da segurança, higiene e saúde no trabalho

Existem vários diplomas a nível internacional cujo texto faz referência expressa ao direito dos trabalhadores a condições de trabalho justas e favoráveis, nomeadamente à protecção da vida e da integridade física. Nesse sentido podemos referir, a título exemplificativo, os vários Pactos Internacionais que vinculam os Estados Partes após ratificação, indicando-lhes as suas obrigações de forma a assegurarem às pessoas condições de trabalho seguras e higiénicas. Também a nível internacional surgiram várias convenções e recomendações, com o termo da 1ª Guerra Mundial e a criação da OIT, em 1919, sendo de destacar as Convenções n^{os} 81 (1947), 129 (1969) e 155 (1981) da OIT, denominadas Convenção sobre a Inspecção do Trabalho na Indústria e no Comércio, Convenção sobre a Inspecção do Trabalho na Agricultura e Convenção sobre a Segurança, a Saúde dos Trabalhadores e o Ambiente de Trabalho, respectivamente. Estes instrumentos normativos internacionais requerem que em todos os Estados-Membros da OIT seja constituído “um sistema de inspecção do trabalho para assegurar o respeito da legislação tendo em vista a protecção das pessoas empregadas”.

No entanto, a Convenção nº 155 é mais abrangente, aplicando-se a todos os trabalhadores e a todos os ramos de actividade económica, estejam eles incluídos no sector privado ou no sector público. Refere, no artº 4º, que os Estados-Membros devem “definir, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho”, política essa centrada em quatro eixos fundamentais: (i) actuação sobre os componentes materiais do trabalho; (ii) adaptação dos componentes materiais do trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores; (iii) formação profissional dos trabalhadores e respectivas qualificações, incentivando-os e motivando-os para alcançarem níveis elevados de segurança e higiene; e (iv) informação e cooperação ao nível do grupo de trabalho e da empresa.

Segundo estes normativos internacionais, a acção da Inspeção do Trabalho é um instrumento de modernização da sociedade em que se insere, pois a ela incumbe promover uma cultura de prevenção, resultando da sua acção a efectivação da legislação em vigor, a qual é socialmente partilhada pelos destinatários da sua acção e influencia os seus comportamentos (GabIGT, 2005b).

Também a nível comunitário têm sido publicados vários diplomas sobre as questões de SHST, e criadas algumas instituições,¹³ cuja principal atribuição incide sobre esses mesmos temas. Desde logo, podemos falar na Carta Social Europeia, aprovada em 18/10/1961, na qual se afirma que todos os trabalhadores têm direito à segurança e à higiene no trabalho, cabendo às Partes Contratantes assegurar o exercício efectivo desse direito.

Pese embora os tratados das Comunidades Europeias (CECA, CEE e CEEA)¹⁴ visassem objectivos de natureza económica e comercial, a partir do Tratado CEE surge uma nova dinâmica no que respeita às políticas sociais, nomeadamente no âmbito da SST.

Mais tarde, através duma resolução do Conselho das Comunidades Europeias, surge a Directiva 89/391/CEE, de 12-06-1989, a qual vai aplicar-se a todos os sectores e a todos os ramos de actividade, públicos ou privados, constituindo a base de referência da política de SST. Esta Directiva vem estabelecer para os Estados da União Europeia uma plataforma comum e inovadora da prevenção de riscos profissionais, destacando-se a obrigação geral do

¹³ De entre as várias instituições merecem especial destaque, pelo papel que desempenham, a Fundação Europeia para as Condições de Vida e de Trabalho e a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho.

¹⁴ Comunidade Europeia do Carvão e do Aço, em 1951 (CECA), Comunidade Económica Europeia, em 1957 (CEE), e Comunidade Europeia de Energia Atómica, em 1957 (CEEA).

empregador face à prevenção de riscos profissionais relativamente aos seus trabalhadores. No entanto, a Directiva não estabelece, apenas, obrigações para os empregadores, também os Estados e os trabalhadores têm obrigações a cumprir neste domínio.

A nível nacional, a CRP consagra alguns dos direitos mais elementares e mais fundamentais da pessoa humana, como sejam o direito à vida, à saúde e à segurança. Assim, nos seus art^{os} 59º e 64º, enumera alguns dos direitos dos trabalhadores, entre os quais o direito à prestação de trabalho em condições de higiene e segurança, bem como o direito à protecção da saúde e o dever de a defender e promover. Estes princípios enquadram-se, também, na Convenção n^o 155 da OIT, ratificada por Portugal em 1985, através do Dec. 1/85, de 16-01, e na Directiva-Quadro, transposta para o direito interno pelo DL 441/91, de 14-11 (Lei-Quadro). De facto, este último diploma, tal como resulta do seu art^o 1º, contém os princípios que visam promover a SHST, nos termos previstos na CRP. Tais princípios estabelecem uma nova abordagem quanto à gestão da prevenção de riscos profissionais, envolvendo e estabelecendo obrigações para o Estado, para os empregadores e para os trabalhadores. Pela importância que merecem tais matérias, o legislador incluiu-as no Código do Trabalho e na Regulamentação, passando estes diplomas a regulá-las, conjuntamente com outros diplomas. Efectivamente, há, ainda, outros diplomas a nível nacional que, transpondo diversas Directivas Comunitárias, versam sobre o tema da SHST.¹⁵

A obrigação de prevenção atribuída à entidade empregadora é considerada uma obrigação de resultado, dado que lhe são fixados os objectivos a atingir, deixando ao seu critério, no entanto, a concretização dos meios indispensáveis para alcançar tais objectivos,

¹⁵ Esses diplomas contêm as prescrições gerais para a organização do trabalho e têm aplicação prática no sector industrial português, sendo de destacar, de entre eles:

- Port. 53/71, de 3-02, regulamento geral de segurança e higiene do trabalho nos estabelecimentos industriais;
- DL 347/93, de 1-10, e Port. 987/93, de 6-10, prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho;
- DL 141/95, de 14-06, e Port. 1456-A/95, de 11-12, prescrições mínimas para a sinalização de segurança e de saúde no trabalho;
- DL 69/2003, de 10-04, com a redacção dada pelo DL 183/2007, de 9-05, e DR 8/2003, de 11-04, com as alterações introduzidas pelo DR 61/2007, de 9-05, regime legal para o exercício da actividade industrial;
- DL 50/2005, de 25-02, prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho.

O empregador, ao identificar os riscos e proceder à escolha das medidas preventivas a implementar, com vista à eliminação e/ou controlo dos riscos identificados, deve conjugar todos os diplomas, por forma a dar cumprimento às suas obrigações, assegurando aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

pese embora não o possa fazer de forma discricionária. Com efeito, os n^{os} 1 e 2 do art^o 273^o do CT referem que “o empregador é obrigado a assegurar... e para o efeito deve aplicar as medidas necessárias...”. O n^o 3 do mesmo artigo refere, ainda, que o empregador deve organizar os meios necessários à aplicação das medidas de prevenção, nomeadamente os serviços de SHST, a formação e a informação, bem como o equipamento de protecção. Esta obrigação de prevenção do empregador abrange todos os eventos perigosos que a actividade por si desenvolvida possa ocasionar, pelo que a responsabilidade do empregador, segundo o GabIGT (2005c), é uma responsabilidade prospectiva, ou seja, mais do que assumir as consequências do evento sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, há que antecipar, prever, quer a forma como tais eventos perigosos se podem desencadear, quer os efeitos que podem provocar.

2.2. Etapas a percorrer no processo de prevenção de riscos profissionais

O processo de prevenção de riscos profissionais envolve várias etapas, começando, desde logo, pela identificação e avaliação de riscos profissionais, aquando da concepção dos locais de trabalho. No entanto, outras avaliações são necessárias – avaliações periódicas ou ocasionais – nomeadamente quando ocorrem mudanças nas instalações, nos locais, nos equipamentos e nos processos de trabalho, ou quando surgem danos na saúde dos trabalhadores. Assim, nesta subsecção será feita uma breve referência às várias etapas a percorrer no processo de prevenção de riscos profissionais.

2.2.1. Identificação de riscos, avaliação e definição do programa de prevenção

A prevenção de riscos profissionais é o passo mais importante que poderá dar uma empresa para diminuir a ocorrência de acidentes de trabalho. Para planear ou programar as acções de prevenção, e antes de percorrer as várias etapas que fazem parte desse programa, a entidade empregadora deve começar por indicar as pessoas a envolver nas acções, definir os objectivos que pretende alcançar, o método a seguir¹⁶ e os meios a

¹⁶ De acordo com o DDTEFP (2002) (Directions Départementales et Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), o método a seguir comporta cinco etapas. Na primeira, serão seleccionados os actores a envolver, definidos os objectivos a alcançar, o método a utilizar e os meios disponíveis; a segunda etapa destina-se à avaliação de riscos; na terceira procede-se à definição do programa de acções a implementar; na quarta fase terá lugar a implementação propriamente dita das acções de prevenção e, por último, terá que se avaliar, corrigir, desenvolver e reajustar o programa de acções.

utilizar. Paralelamente, deverá ter em consideração, também, os vários indicadores disponíveis,¹⁷ com o objectivo de definir quem faz o quê, onde, quando e como.

Após esta fase, está em condições de iniciar o programa de prevenção, começando por identificar os riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores, procurando combatê-los na origem, anulá-los ou limitar os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção, tal como lhe é imposto pela alínea a) do n.º 2 do art.º 273.º do CT. Com efeito, sempre que se identifica um risco deve colocar-se a questão “Será possível eliminá-lo?”, avançando-se para o seu controlo apenas se a resposta àquela questão for negativa. Nesta etapa, segundo refere a Comissão Europeia (1997), torna-se fundamental a observação: (i) das situações concretas de trabalho (análise de cada um dos trabalhos realizados); (ii) do meio circundante do local de trabalho; (iii) das actividades realizadas no local de trabalho (identificação de todos os trabalhos); (iv) de novos trabalhos ou de trabalhos em desenvolvimento, averiguando-se, assim, a existência de novos riscos; (v) de factores externos susceptíveis de influenciar o local de trabalho; (vi) de factores psicológicos, sociais e físicos, susceptíveis de provocar stress no trabalho, bem como a sua interacção e relação com outros factores da organização e do ambiente laboral; e (vii) de trabalhos esporádicos, nomeadamente trabalhos de manutenção e limpeza. Com efeito, só uma boa observação das máquinas e equipamentos, do processo produtivo, dos locais e dos postos de trabalho, e a sua comparação com as disposições legais e regulamentares e com as directrizes das entidades competentes, permite detectar anomalias e estabelecer prioridades de acção relativamente às medidas preventivas a adoptar.

Assim, e de acordo com as obrigações do empregador previstas no art.º 273.º do CT, depois de identificados os riscos profissionais, a segunda etapa traduz-se na sua avaliação. Esta avaliação de riscos consiste num exame sistemático de todos os aspectos do trabalho, compreendendo um processo dinâmico dirigido a estimar o risco para a saúde e segurança dos trabalhadores, resultante das circunstâncias em que o perigo pode ocorrer no local de trabalho. Tem por objectivo dar a conhecer ao empregador as anomalias ou disfunções existentes, e apoiá-lo na tomada de decisão sobre as medidas preventivas a implementar. Avaliar os riscos não evitados significa, então, gerir esses riscos, exercendo a acção de controlo e gestão subsequente, e segundo a Agência Europeia (FACTS n.º 13), a avaliação

¹⁷ Dos vários indicadores disponíveis são de destacar as fichas médicas, a análise dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, os incidentes ou disfunções ocorridos, a confirmação do não cumprimento da legislação, as auditorias efectuadas às condições de segurança, entre outros.

envolve: (i) a identificação de perigos; (ii) a determinação de quem poderá ser atingido e o grau de gravidade; (iii) a decisão do grau de probabilidade de ocorrência de acidente; (iv) a tomada de decisão relativamente ao modo como os riscos podem ser eliminados ou reduzidos; (v) o estabelecimento de prioridades para as medidas a implementar; (vi) o controlo; (vii) a verificação do funcionamento das medidas de controlo; e (viii) a consulta dos trabalhadores e a prestação de informação sobre os resultados das avaliações.

Com efeito, só conhecendo os riscos é possível decidir sobre as acções a desenvolver, nomeadamente ao nível da hierarquização dos riscos e das medidas de controlo mais adequadas. Tais medidas passam não só pela organização dos meios necessários à implementação da prevenção mas, também, pela necessidade de formar e informar os trabalhadores. Efectivamente, a consulta e auscultação dos trabalhadores, bem como o retorno da sua experiência, são imprescindíveis num processo de avaliação dos postos de trabalho. No entanto, as transformações que se têm vindo a verificar no mundo do trabalho, associadas ao aparecimento de novos riscos, ao “emagrecimento” das organizações, às novas formas de organização do trabalho, à complexidade dos processos produtivos,..., dificultam e constroem a participação dos trabalhadores, pelo que só uma formação suficiente e adequada permite desenvolver e actualizar as competências necessárias à identificação e avaliação de riscos, e posterior envolvimento na implementação dos programas de prevenção. A formação deverá abarcar os riscos existentes, as medidas de protecção adequadas a evitar esses riscos e os procedimentos de emergência (Agência Europeia, FACTS nº 13).

Para que os programas de prevenção atinjam maiores níveis de eficácia, além do envolvimento de todos os actores, torna-se necessário que a avaliação seja efectuada logo na fase do projecto, da concepção das instalações, das máquinas, dos equipamentos, dos processos produtivos e dos postos de trabalho. Efectivamente, e na linha de pensamento de Fonseca *et al.* (1998), quanto mais a montante forem introduzidas as medidas preventivas ou seleccionados e concebidos os equipamentos, as instalações e os locais de trabalho, menos riscos irão comportar para a saúde e a segurança dos trabalhadores, sendo possível, desde logo, optar por aqueles que possuem uma protecção integrada, eliminando ou combatendo os riscos na origem (prevenção integrada por oposição à prevenção correctiva).

Não obstante, nem sempre é possível a avaliação de riscos neste momento, pelo que será efectuada, também, quando a empresa já se encontra em laboração, através de

avaliações iniciais, periódicas ou ocasionais, nomeadamente quando se introduz qualquer alteração no local de trabalho susceptível de influenciar os riscos, assumindo a avaliação uma natureza dinâmica (acompanha a própria mudança das situações de trabalho). Ainda assim, deve procurar-se eliminar os riscos, sendo que só na impossibilidade da sua eliminação se reduzirá os seus efeitos.

A avaliação não pode comportar e analisar os riscos de forma isolada, mas preocupar-se com a interacção dos vários riscos entre si. A entidade empregadora deve proceder à avaliação de riscos em todos os locais e postos de trabalho, nas respectivas situações de trabalho, identificando os perigos e os riscos e analisando o modo como os trabalhadores se encontram expostos a esses riscos, tendo presente as condições técnicas, organizacionais e pessoais do trabalho, as quais interagem entre si, influenciando-se mutuamente. Além desta interacção, a avaliação tem de (i) ser global; (ii) explicitar a hierarquização dos riscos identificados; (iii) evidenciar as situações de perigo grave e iminente; (iv) exigir a certificação e respectivo controlo dos equipamentos, produtos e materiais aquando da instalação e utilização; (v) ter presente os resultados das anteriores avaliações e da aplicação das medidas de prevenção; e (vi) atender ao estado de evolução das técnicas de avaliação de riscos.

Após avaliar os riscos, a empresa encontra-se capaz de elaborar o programa das medidas de prevenção a implementar, devendo ter presente, nesta etapa, a hierarquia dos princípios gerais de prevenção (ver nota 8 do presente trabalho).

O programa das medidas de prevenção incluirá, por actividade, unidade ou posto de trabalho, a lista dos riscos avaliados, as medidas de prevenção seleccionadas, o prazo para a sua implementação e as pessoas responsáveis pela sua execução, ou seja, incluirá a definição da política de prevenção da empresa, assegurando a coerência das medidas, bem como os meios necessários à sua implementação.

2.2.2. Implementação das medidas de prevenção e seu controlo

Segue-se, então, a implementação propriamente dita das medidas preventivas. Também aqui se torna importante analisar o trabalho efectivamente desenvolvido, a actividade habitual do trabalhador, visualizar bem o que faz e como o faz. É importante que esta análise incida sobre a actividade, a unidade ou o posto de trabalho de cada trabalhador, pois as situações habituais de trabalho podem expor os trabalhadores a perigos para os quais nenhuma medida de prevenção estava planeada. Além disso, mesmo nos postos de

trabalho objecto de implementação de medidas de prevenção, o trabalho nem sempre se desenvolve como foi previsto, havendo vários elementos que podem perturbar a actividade habitual, nomeadamente as disfunções, os incidentes e as intervenções anormais (manutenções, presença de trabalhadores externos,...). Estes elementos, quando não controlados, podem originar a ocorrência de acidentes de trabalho, pelo que todo o tipo de acções ou de situações não habituais devem ser incluídos na avaliação de riscos.

No que respeita às doenças profissionais, estas podem resultar de situações de trabalho habituais. De facto, mesmo que se venha a obter o resultado esperado em termos de trabalho, a doença profissional pode surgir posteriormente, sendo importante, então, vigiar os efeitos diferidos provocados pela falta de prevenção de riscos profissionais.

Mais uma vez os trabalhadores assumem um papel fundamental, devendo ser integrados no processo. Os responsáveis pela implementação da prevenção e a direcção da empresa conhecem, apenas, uma parte das disfunções; contudo, cada disfunção ou incidente, quando mal gerido, pode provocar um acidente.

Na implementação das medidas de prevenção é essencial estabelecer prioridades, tendo em conta os resultados da avaliação de riscos, ou seja: (i) a gravidade do risco; (ii) o grau de probabilidade de ocorrência de acidente e os resultados prováveis; (iii) as modalidades de exposição dos trabalhadores e o número de pessoas que poderão ser afectadas; e (iv) o tempo necessário à implementação das medidas preventivas.

Por último, caberá ao responsável da empresa submeter a controlo o programa de prevenção, bem como actualizá-lo periodicamente. O controlo servirá para a entidade empregadora se assegurar de que o programa de prevenção está a funcionar, sendo cumpridas as medidas de prevenção ou, caso contrário, adoptar de imediato as medidas correctivas necessárias.

A política de prevenção da empresa deve, então, ser planificada com base num sistema de gestão da SST,¹⁸ o qual se traduz num processo de melhoria contínua e tem por finalidade estruturar a organização, o planeamento e a implementação de medidas preventivas, propor a avaliação dessas medidas, bem como acções correctivas com vista à melhoria, efectuando constantemente auditorias e redefinindo a política de prevenção.

Esta abordagem estruturada da gestão garante uma avaliação completa dos riscos e a introdução e observância de métodos de trabalho seguros, permitindo a avaliação

¹⁸ Sobre os principais elementos de uma abordagem de sistemas de gestão relativamente à segurança e saúde no trabalho, e sua comparação ao nível da empresa e nacional, *vide* OIT (2007).

periódica verificar se essas medidas se mantêm adequadas. Através das auditorias, a entidade empregadora verifica o desempenho global do sistema de gestão, confirmando se a política adoptada, a organização e a execução das acções permitem alcançar os resultados estabelecidos.

2.3. Consequências em caso de inobservância das normas de SHST (sector privado)

Nesta subsecção serão elencadas algumas das consequências a que ficam sujeitos o empregador, o trabalhador sinistrado ou terceiros, sempre que eles próprios não observarem as normas de SHST.

2.3.1. Inobservância por parte do empregador

A violação de normas legais ou regulamentares, bem como de directrizes emanadas das entidades competentes em matéria de SHST faz incorrer o empregador em responsabilidade contra-ordenacional (administrativa), sem prejuízo da responsabilidade civil ou criminal que por vezes é atribuída à violação de determinadas normas.¹⁹ Responsabilidade, segundo refere Ribeiro (2000: 19), “é a obrigação de responder perante actos, próprios ou alheios, que implicaram um mal, um incumprimento, e por isso merecem censura”. No presente trabalho daremos maior relevância à responsabilidade contra-ordenacional, por ser essa a que mais se identifica com o trabalho desenvolvido pela IGT.

As infracções a normas de SHST, em termos contra-ordenacionais, podem ser consideradas leves, graves ou muito graves, sendo que, no último caso, os valores máximos das coimas, de acordo com o n.º 1 do art.º 622.º do CT, são elevados para o dobro. Além disso, pode ser ainda sancionado como reincidente quem cometer uma infracção grave praticada com dolo ou uma infracção muito grave, depois de ter sido já condenado por infracções da mesma natureza, se entre as duas infracções não tiver decorrido um prazo superior ao da prescrição da primeira. Neste caso, os valores mínimo e máximo da coima são elevados em um terço do respectivo valor (art.º 626.º do CT).

Quando, no mesmo local de trabalho, ocorrerem actividades desenvolvidas por trabalhadores de diversas empresas, verificando-se a violação, por alguma delas, de normas de SHST (infracção muito grave), a empresa principal será solidariamente

¹⁹ Sobre questões conexas, *vide*, entre outros, Valverde *et al.* (2000: 637 e ss.), Ribeiro (2000: 19-24) e Alegre (2000: 31-35).

responsável pelo pagamento da coima aplicada à(s) empresa(s) por si contratada(s), excepto se demonstrar que agiu com a diligência devida (artº 617º do CT).

Além da coima, o incumprimento, por acção ou omissão, das normas legais, regulamentares ou convencionais em matéria de SHST, pode levar à suspensão de trabalhos, em caso de risco grave ou probabilidade séria da verificação de lesão da vida, integridade física ou saúde do trabalhador (alínea d) do nº 1 do artº 10º do DL 102/2000, de 2-06), incorrendo a entidade empregadora no crime de desobediência, previsto e punido pelo artº 348º do Código Penal, se não der cumprimento a essa suspensão.

Em caso de ocorrência de acidente de trabalho, provocado pela entidade empregadora ou pelo seu representante, ou que seja resultado da falta de observância das regras de SHST, as prestações a que terá direito o trabalhador serão fixadas de acordo com o disposto no artº 18º da LAT, ou seja, além do agravamento das indemnizações, é a própria entidade empregadora quem responderá pelo sinistro.

Quando na sequência de acidente de trabalho ou de doença profissional os trabalhadores virem afectada a sua capacidade de trabalho ou de ganho, a empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente ou a doença terá de assegurar funções compatíveis com o respectivo estado, podendo mesmo haver necessidade, por parte da entidade empregadora, de assegurar formação profissional, adaptação do posto de trabalho, trabalho a tempo parcial ou licença para formação ou novo posto de trabalho (artº 40º da LAT). A entidade empregadora, dentro dos condicionalismos previstos nos artºs 30º da LAT e 54º do DL 143/99, de 30-04, encontra-se obrigada a ocupar os trabalhadores sinistrados.

A responsabilidade pela reparação de danos resultantes de acidentes de trabalho deve se transferida pela entidade empregadora para entidades legalmente autorizadas a realizar esse seguro, podendo fazê-lo através de duas modalidades: seguro a prémio fixo (nominativo) ou seguro a prémio variável (folha de férias). Contudo, provando-se que o acidente de trabalho ou a doença profissional são consequência da inobservância de normas de SHST, ou foram provocados pelo empregador ou pelo seu representante, a seguradora tem direito de regresso contra o tomador de seguro, recaindo a responsabilidade pela reparação sobre a entidade empregadora, enquanto a seguradora assume, apenas, um papel subsidiário (artº 21º do Reg. ISP 27/99, e artº 18º da LAT). Neste caso, para além da responsabilidade civil por danos morais, a entidade empregadora ou o seu representante recaem, também, em responsabilidade criminal.

Além disso, se a entidade empregadora não declarar à seguradora o montante total da retribuição auferida pelo trabalhador, esta última só se responsabilizará em relação à retribuição declarada, respondendo a primeira pela diferença e pela proporção das despesas efectuadas com a hospitalização, a assistência clínica e o transporte.

2.3.2. Inobservância por parte do trabalhador sinistrado

A observância das regras de SHST não é obrigação exclusiva da entidade empregadora, encontrando-se o trabalhador obrigado a zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela dos seus colegas de trabalho ou de outras pessoas que possam vir a ser afectados pela sua actividade. Assim sendo, o trabalhador não terá direito a ser indemnizado pelos danos decorrentes do acidente de trabalho se esse acidente: (i) for dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier do seu acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei; (ii) provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado; (iii) resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão do sinistrado, sendo que neste caso podemos encontrar três excepções: a privação deriva da própria prestação do trabalho, é independente da vontade do sinistrado ou, o empregador ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consente na prestação; ou (iv) provier de caso de força maior.

O trabalhador pode ver, ainda, o direito à indemnização reduzido ou excluído se não evitar o agravamento do dano, não colaborando na recuperação da incapacidade (artº 7º da LAT, e nº 1 do artº 570º do Código Civil).

Se o trabalhador se recusar injustificadamente, não observar as prescrições clínicas ou cirúrgicas ou provocar voluntariamente as incapacidades, não terá direito às prestações estabelecidas pela LAT (artº 14º). No entanto, em qualquer uma das circunstâncias supra referidas, o empregador terá sempre de assegurar ao trabalhador a prestação dos primeiros socorros e o seu transporte para o local onde possa ser clinicamente socorrido.

Sempre que uma acção do trabalhador contribua para originar uma dada situação de perigo, esse trabalhador será responsável pela acção que desencadeou tal situação, pese embora, entretanto, ter adoptado as medidas e instruções estabelecidas para tal situação, ter-se afastado do seu posto de trabalho ou da área perigosa em caso de perigo

grave e iminente que não pudesse ser evitado, ou tomado outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

Incorre, ainda, em responsabilidade disciplinar e civil o trabalhador que não cumprir culposamente as obrigações que lhe são cometidas pelo nº 1 do artº 274º do CT.

2.3.3. Inobservância por parte de outros trabalhadores ou de terceiros

De acordo com o artº 31º da LAT, se o acidente de trabalho resultar da acção de outros trabalhadores ou de terceiro (individual ou colectivo), o direito à reparação por parte do sinistrado não prejudica o seu direito de haver do responsável indemnização pelos danos sofridos, patrimoniais e/ou não patrimoniais.

A responsabilidade de terceiros não exclui a responsabilidade da entidade empregadora, pois não tendo esta qualquer responsabilidade na ocorrência do acidente de trabalho, encontra-se obrigada, mesmo assim, a prestar ao sinistrado os primeiros socorros e a transportá-lo para o local onde possa ser clinicamente socorrido, sem prejuízo da indemnização que possa vir a ter de pagar-lhe, tendo direito, posteriormente, a ser reembolsada pelo responsável ou pela seguradora, relativamente às importâncias que haja despendido em consequência do acidente. Se o sinistrado receber daqueles uma indemnização superior à devida pela entidade empregadora ou pela seguradora, ou correspondente a despesas que entretanto tenham sido pagas, esta considera-se dispensada da obrigação, tendo direito, ainda, a ser reembolsada pelo sinistrado dos montantes que tiver pago ou despendido.

3. Atribuições e competências da Inspeção-geral do Trabalho

3.1. A missão da IGT

Os princípios da organização e desenvolvimento da actividade do sistema de inspeção do trabalho estão consagrados nas Convenções da OIT, nomeadamente nas Convenções nºs 81, 129 e 155.

A missão da IGT consiste em “desenvolver metodologias e acções de aconselhamento e controlo, no âmbito de poderes de autoridade, nas empresas e outras organizações, tendo em vista a promoção da melhoria das condições de trabalho, no quadro dos contextos sociais, económicos, tecnológicos e organizacionais” (IGT, 2003: 9). Logo no artº 1º do Estatuto da IGT, aprovado pelo DL 102/2000, de 2-06, pode ler-se que a

Inspeção-Geral do Trabalho contribui para a melhoria das condições de trabalho, tendo presente os princípios definidos nas Convenções nos 81, 129 e 155 da OIT. O artº 3º do mesmo diploma legal faz referência ao leque de competências que lhe são atribuídas, repartindo-as em dois grupos, competências principais e competências secundárias.

Dentro das competências principais inclui-se a acção de verificação e controlo do cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às condições de SHST, bem como às condições gerais de trabalho. Inclui-se, ainda, dentro das competências principais, a acção de enriquecimento do quadro normativo, sugerindo às entidades competentes as medidas adequadas em caso de falta ou inadequação de normas legais ou regulamentares. Esta última competência leva a que a Inspeção do Trabalho seja considerada um dos motores do progresso social, pois não só garante o cumprimento das medidas sociais como sugere os melhoramentos a introduzir, tomando a iniciativa de protecção dos trabalhadores.²⁰

São consideradas competências secundárias ou acessórias, segundo refere a IGT (2005), e de acordo com o estipulado no próprio Estatuto, a promoção do cumprimento de normas relativas ao apoio ao emprego e à protecção no desemprego, as contribuições para a Segurança Social, as autorizações administrativas, as acções de cooperação com outras entidades, a participação na resolução de conflitos colectivos, as acções de informação e conselho desenvolvidas nos próprios Serviços, bem como a recepção de pedidos de intervenção.

Estas últimas competências, tal como estipulam as Convenções n^{os} 81 e 129, não deverão constituir obstáculo ao exercício das funções principais dos inspectores, nem prejudicar a sua autoridade ou imparcialidade nas relações que mantêm com os empregadores e os trabalhadores. Com efeito, para que consiga levar a cabo a missão de que foi incumbido, o inspector do trabalho dispõe dos necessários poderes de autoridade, encontrando-se sujeito ao dever de sigilo profissional. Dispõe, ainda, de diversos procedimentos e instrumentos inspectivos, os quais serão desenvolvidos no ponto 3.2.2. deste trabalho.

²⁰ Sobre questões conexas *vide*, entre outros, Richthofen (2006).

3.2. Riscos profissionais e acidentes de trabalho: o papel da IGT na diminuição deste flagelo

Nesta secção serão abordadas as várias actividades desenvolvidas pela IGT, no âmbito da SHST, tendo presente as competências que lhe são atribuídas pelos normativos internacionais e pelo próprio Estatuto, e enumerados os procedimentos e instrumentos que tem ao seu dispor para fazer cumprir as normas legais, regulamentares ou convencionais em vigor. Por fim, será feita uma breve referência aos inquéritos de acidentes de trabalho e suas finalidades.

3.2.1. Do licenciamento industrial às visitas inspectivas

Os riscos profissionais devem ser identificados, avaliados e controlados, desde logo, aquando da concepção dos locais de trabalho, tal como dispõe a alínea a) do n.º 2 do art.º 8.º do DL 441/91, de 14-11, e alínea a) do n.º 2 do art.º 273.º do CT. Quanto mais a montante se proceder à sua eliminação ou, não sendo esta possível, pelo menos ao seu controlo, mais eficazes serão as medidas preventivas e menor será o risco de vir a ocorrer um acidente de trabalho.

Tendo por base este pressuposto, os autores dos projectos, ao optarem por soluções técnicas na concepção dos locais de trabalho, devem dar primazia àquelas que incorporem uma prevenção integrada (de concepção), contribuindo, desse modo, para a redução dos custos, o aumento da produtividade e da qualidade, gerando, ao mesmo tempo, uma melhoria da competitividade das empresas com diminuição da sinistralidade.

Com vista a reforçar e cooperar para a prevenção integrada, a IGT, quando consultada pela entidade coordenadora,²¹ formula pareceres de licenciamento, relativos à instalação, alteração e laboração de estabelecimentos, os quais são fundamentados com os diplomas legais e regulamentares aplicáveis (alínea g) do n.º 1 do art.º 10.º do DL 102/2000, de 2-06). Posteriormente a esta fase, participa, conjuntamente com outras entidades – entidades fiscalizadoras²² – nas vistorias de licenciamento, certificando-se

²¹ Entidade coordenadora, segundo vem definido na alínea j) do art.º 2.º do DL 69/2003, de 10-04, e art.º 3.º do DR 8/2003, de 11-04, é a entidade a quem compete a coordenação do processo de licenciamento, de instalação, alteração e exploração de um estabelecimento industrial, bem como a emissão de licença de laboração.

²² Entidades fiscalizadoras são as entidades intervenientes no processo de licenciamento da instalação, alteração e laboração de um estabelecimento industrial, competindo-lhes a fiscalização do cumprimento das regras disciplinadoras do exercício da actividade industrial, nomeadamente entidades com atribuições nas áreas do ambiente, da qualidade alimentar, da saúde e da higiene e segurança no trabalho (alínea l) do art.º 2.º do DL 69/2003, de 10-04, conjugada com o n.º 1 do art.º 10.º e art.º 16.º do DR 8/2003, de 11-04, com as alterações introduzidas pelo DR 61/2007, de 9-05).

da concordância entre o projecto aprovado e a instalação efectuada, bem como verificando o cumprimento das prescrições técnicas estabelecidas no parecer de licenciamento anteriormente elaborado.

No entanto, no mundo actual, em constante mutação, o desenvolvimento tecnológico, relacionado com as máquinas, os equipamentos e os processos de trabalho, e as novas formas de organização do trabalho, exigem que a avaliação de riscos profissionais seja um processo dinâmico, ajustável à realidade das nossas empresas, responsabilizando e envolvendo todos os intervenientes. Nesse sentido, também a IGT não esgota a sua participação na fase de licenciamento. Entre outras actividades, e em articulação com o ISHST, recebe, por vezes, a notificação das entidades empregadoras informando da modalidade adoptada para a organização dos serviços de SHST (artº 258º da Regulamentação) e verifica a sua adequabilidade, em função das características da empresa (dimensão) e dos riscos inerentes ao trabalho.²³ Participa na vistoria de autorização para o exercício da actividade de SHST prestada por serviços externos, bem como nas auditorias efectuadas a essas mesmas empresas prestadoras de serviços externos, conforme estipulado no nº 6 do artº 232º e artº 252º, ambos da Regulamentação, cabendo-lhe verificar as condições das instalações e elaborar, no prazo de 15 dias, o relatório da vistoria.

Uma outra competência que lhe advém do Estatuto (alínea b) do nº 1 do artº 3º do DL 102/2000, de 2-06) e das próprias normas internacionais (alínea c) do nº 1 do artº 3º da Convenção nº 81 da OIT, e alínea c) do nº 1 do artº 6º da Convenção nº 129 da OIT), consiste na acção de enriquecimento do quadro normativo, sugerindo à autoridade competente as medidas adequadas em caso de falta ou inadequação de normas legais ou regulamentares.

Efectua visitas inspectivas²⁴ no âmbito da SHST, verificando, nomeadamente, se o empregador cumpriu as obrigações que lhe são cometidas pelo artº 273º do CT.

²³ Sobre a adequabilidade da modalidade dos serviços de SHST adoptada ver, entre outros, os artºs 224º, 226º e 238º da Regulamentação para os serviços internos, o artº 225º da Regulamentação no que respeita às actividades exercidas pelo empregador ou por trabalhador designado, os artºs 228º e 238º da Regulamentação para os serviços interempresas e, os artºs 229º e ss. da Regulamentação para os serviços externos. Relativamente à promoção e vigilância da saúde, estas podem ser asseguradas através das instituições e serviços integrados no Serviço Nacional de Saúde, nos casos previstos no nº 1 do artº 221º da Regulamentação.

²⁴ Considera-se visita inspectiva, segundo a IGT (2007), a deslocação do inspector do trabalho a um estabelecimento, estaleiro de construção ou local de trabalho, em resultado do exercício da função inspectiva e da qual resulta a constatação de factos relevantes e/ou a decisão sobre a aplicação de procedimentos inspectivos, coercivos ou não. Essa visita pode ser solicitada pela entidade empregadora, por trabalhadores, pelas respectivas instituições representativas, por terceiros ou por iniciativa da própria IGT.

Verifica, ainda, durante a visita inspectiva, se o empregador garante a organização e o funcionamento dos serviços de SHST (artº 276º do CT), e estes, por sua vez, desempenham as actividades a que estão obrigados pelo artº 240º da Regulamentação.

Não obstante verificar se o empregador identificou e avaliou os riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, adoptando convenientes medidas preventivas, o próprio inspector do trabalho, durante a visita inspectiva, observa e analisa as instalações, as máquinas e os equipamentos, os materiais, o processo produtivo e os postos de trabalho, conversa e interroga os seus interlocutores, por forma a identificar situações de risco, determinando ao empregador que proceda às modificações necessárias no local de trabalho que lhe permitam garantir condições de segurança e saúde aos seus trabalhadores. Richthofen (2006: 170-171) considera que o objectivo duma inspecção é alcançar uma mudança positiva e permanente nas condições de trabalho e nos procedimentos, devendo os inspectores do trabalho aconselhar e apoiar as administrações das empresas na escolha de soluções, com vista à melhoria da SST. No entanto, não deverão esquecer-se de que a lei exige a tomada de medidas adequadas quando depararem com situações intoleráveis.

3.2.2. Procedimentos e instrumentos utilizados

Para levar a cabo a sua missão, o inspector do trabalho dispõe de vários procedimentos e instrumentos inspectivos, sendo de salientar:

1. Presta informações e conselhos técnicos sobre o modo mais adequado de respeitar as condições de trabalho e de promover a SST, quer a empregadores, quer a trabalhadores ou aos seus representantes, no próprio local de trabalho, aquando da visita inspectiva, ou nos Serviços da IGT (alínea e) do nº 2 e nº 3 do artº 3º, nº 1 do artº 5º, alínea a) do nº 1 do artº 10º, todos do DL 102/2000, de 2-06, e nº 1 do artº 3º da Convenção nº 81 da OIT);

2. Elabora notificações para tomada de medidas, notificando o empregador para que, dentro do prazo fixado, realize nos locais de trabalho as modificações necessárias, de forma a assegurar a aplicação das disposições relativas à SHST (alínea c) do nº 1 do artº 10º do DL 102/2000, de 2-06). Sempre que o inspector do trabalho notifica o empregador para adoptar determinadas medidas preventivas dentro de um certo prazo, passado que seja esse prazo realiza nova visita inspectiva, confirmando o cumprimento da notificação;

3. Notifica para que sejam adoptadas medidas imediatamente executórias, ou procede à suspensão de trabalhos ou de equipamentos de trabalho, quando verifica situações de risco grave ou probabilidade séria de lesão da vida, integridade física ou saúde dos trabalhadores (alínea d) do nº 1 do artº 10º do DL 102/2000, de 2-06, alínea b) do nº 2 do artº 13º da Convenção nº 81 da OIT);

4. Sempre que surjam dúvidas sobre se determinada máquina, equipamento ou componentes materiais do trabalho cumprem as prescrições mínimas exigíveis, notifica o empregador para que promova, através de pessoa competente ou organismo acreditado, verificações, medições, testes, peritagens e ensaios, adoptando as medidas preventivas que se mostrem necessárias à sua correcta instalação e ao bom funcionamento dos mesmos (alínea j) do nº 1 do artº 11º do DL 102/2000, de 2-06, e artº 6º do DL 50/2005, de 25-02);

5. Participa a outras entidades situações de risco ou de violação da legislação em vigor, que se enquadrem no âmbito das suas competências (alínea i) do nº 1 do artº 10º do DL 102/2000, de 2-06);

6. Aplica sanções em caso de incumprimento de normas de segurança e saúde, levantando auto de notícia (artº 7º, alínea f) do nº 1 do artº 10º do DL 102/2000, de 2-06, e artº 633º do CT);

7. Elabora participações crime, comunicando ao Ministério Público, para procedimento criminal, a desobediência à notificação de suspensão imediata de trabalhos (artº 348º do Código Penal e artº^{os} 241º e 242º nº 1 alínea b) do Código do Processo Penal).

O inspector do trabalho encorajará, através de todos os meios que tem à sua disposição, ao cumprimento da lei. A aplicação de coimas não é nem será o seu objectivo principal, mas tão só um instrumento de prevenção, induzindo as empresas a introduzirem medidas de segurança e saúde, de modo a contribuírem para o aumento da qualidade de vida no trabalho.

O inspector do trabalho procura, então, com a sua intervenção, a protecção do homem, a prevenção dos riscos e a promoção da melhoria das condições de trabalho. Mais do que a sanção, interessam-lhe os resultados reais da sua acção, o desenvolvimento da sociedade.

3.2.3. Os inquéritos de acidentes de trabalho

Outra competência atribuída ao inspector do trabalho consiste na elaboração de inquéritos em caso de ocorrência de acidentes de trabalho mortais ou que evidenciem situações particularmente graves, ou de doenças profissionais que provoquem lesões graves (alínea e) do nº 1 do artº 10º do DL 102/2000, de 2-06, e nºs 2 e 3 do artº 279º do CT). Para que o inspector do trabalho possa dar cumprimento a este objectivo, o empregador encontra-se obrigado a comunicar-lhe, de acordo com o previsto no nº 1 do artº 257º da Regulamentação, nas 24 horas seguintes à sua ocorrência, os acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave, cabendo nesta última hipótese, no entender da IGT (2004), à falta de definição legal, as situações que provoquem lesões graves ou que, do ponto de vista da segurança no trabalho, assumam particular gravidade e que apresentem as seguintes características:

- ficar o trabalhador incapacitado para realizar as tarefas que definem a sua actividade profissional, por um período previsivelmente alargado e que seja possível de antever no momento do acidente;
- que denotem a existência de problemas graves do ponto de vista da avaliação e controlo dos riscos profissionais.

Com efeito, o inspector do trabalho deve deslocar-se ao local onde ocorreu o acidente de trabalho, no mais curto espaço de tempo possível, antes que possam ser alterados ou destruídos os vestígios, recolhendo as informações que julgue pertinentes para a análise do mesmo. Ao procurar encontrar as causas que estiveram na origem do acidente de trabalho, o inspector do trabalho desenvolve uma estratégia de intervenção, as metodologias e os métodos adequados à acção preventiva, ao mesmo tempo que promove o reforço da segurança, saúde e bem-estar no trabalho, e ajuda a evitar a ocorrência de novos acidentes.

Posteriormente, o inquérito do acidente de trabalho será enviado ao Ministério Público, tendo por objectivo, por um lado, a reparação e recuperação do trabalhador sinistrado e, por outro, a reabilitação e reinserção profissional. Para Carvalho (2005a) o legislador, ao consagrar a reabilitação do sinistrado, teve em mente preocupações sociais e não apenas económicas, pois aquele não deve ser visto como um mero produtor de rendimento, mas como pessoa, como cidadão.

No entanto, a análise do acidente de trabalho não cabe, apenas, ao inspector do trabalho. Também o empregador é responsável por efectuar essa análise (alínea i) do nº

2 do artº 240º da Regulamentação), não só dos acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave, mas de todos os acidentes de trabalho ocorridos com trabalhadores ao seu serviço, e proceder ao seu registo, de modo a poder identificar as causas que estiveram na origem dos mesmos, verificar se algumas causas se repetem e definir as modificações a introduzir, adoptando adequadas medidas preventivas, de modo a evitar a sua repetição. Quando o empregador não procede voluntariamente à análise do acidente de trabalho, a IGT pode actuar coercivamente ou elaborar uma notificação, solicitando o resultado da análise do acidente dentro de determinado prazo.

É importante que o inspector do trabalho transmita aos vários interlocutores (Tribunal, Ministério Público, entidade empregadora,...) uma visão pluricausal do acidente de trabalho, as várias interacções que possam existir entre os agentes responsáveis pela ocorrência do acidente, pois só identificando os vários factores de risco se pode tornar efectiva a prevenção.

Conclusão

A globalização dos mercados de trabalho, com a introdução de novas tecnologias e de novas formas de organização do trabalho, trouxe implicações ao nível da empresa e das próprias relações de trabalho, enfraquecendo a relação laboral e expondo os trabalhadores a condições de trabalho mais precárias. Em resultado dessas transformações, assiste-se ao “emagrecimento” das organizações, ao surgimento de novas formas de trabalho atípicas e à emergência de novos riscos.

Todas estas modificações, associadas, ainda, ao défice de escolaridade da população trabalhadora portuguesa, à baixa qualificação profissional e à reduzida cultura de prevenção de empregadores, trabalhadores e população em geral, contribuem para os elevados níveis de sinistralidade laboral ocorridos no nosso país, reduzindo o bem-estar e a motivação dos trabalhadores, ao mesmo tempo que prejudicam a produtividade e a competitividade das empresas.

De forma a colmatar estas deficiências, têm sido definidas e adoptadas, a nível internacional, europeu e nacional, políticas em matéria de segurança, saúde e ambiente de trabalho, tendo como principal objectivo a prevenção de riscos profissionais. No entanto, o problema não se coloca na deficiente ou insuficiente legislação sobre estas matérias, mas sim na sua efectivação por parte dos principais actores do mundo do trabalho, os quais, na sua maioria, ainda não perceberam que a prevenção não é um

custo mas sim um investimento, com elevado retorno, quer ao nível da produtividade, quer da qualidade.

Com efeito, não se pode continuar a considerar que os acidentes de trabalho são uma fatalidade, uma consequência do acaso, um desleixo, ocorrem porque tinham de acontecer, pois tal concepção implica aceitar que é impossível preveni-los. É necessário que se proceda a uma mudança de mentalidades e que os acidentes sejam vistos como um mal para a empresa, os trabalhadores, as suas famílias e a sociedade em geral. Esta mudança de mentalidades, também defendida por Faria (1996), será conseguida através do envolvimento e da participação de todos os actores no processo de prevenção da empresa, mas, para que isso seja possível, torna-se essencial aumentar o nível de escolaridade dos trabalhadores e desenvolver um adequado plano de formação. Os trabalhadores não podem participar no processo de avaliação de riscos, dando um contributo eficaz no que respeita às medidas de prevenção a adoptar, se não lhes for ministrada uma formação adequada que lhes permita desenvolver as suas capacidades e as suas competências.

Torna-se necessário, ainda, imputar a responsabilidade, não só administrativa, mas também civil e criminal, a quem realmente for responsável pela ocorrência do acidente de trabalho. Não pode continuar a ficar impune, ou simplesmente ser-lhe aplicada uma sanção pecuniária, quem proceder à violação de normas de segurança. Nesse sentido, Leite (1998: 108-109) refere que as instituições têm vacilado. Tem vacilado o legislador penal porque “se tem demitido da responsabilidade de cometer ao código penal o papel, desde logo pedagógico, que lhe cumpre desempenhar [...]. Até parece que a vida do homem fora do trabalho vale mais do que a vida do mesmo homem no trabalho”. Tem vacilado, também, a instituição judicial porque “se tem mostrado ou indiferente ou complacente relativamente àquelas condutas que, apesar da referida desgraduação, o código não deixa de considerar como criminosas. A morte de alguém por omissão da medida adequada a evitá-la por parte da pessoa sobre a qual recai o dever legal de a adoptar é, pelo menos, um crime de homicídio por negligência previsto e punido pelo código penal”.

A IGT, em conjunto com outras instituições, assume um papel fundamental nestas matérias, principalmente quando actua ao nível da prevenção integrada, aquando da concepção dos locais e equipamentos de trabalho, procurando evitar os riscos, sendo esta prevenção muito mais eficaz do que a prevenção de correcção, pois esta última

apenas reduz os efeitos dos riscos, tentando adaptar o processo produtivo e adaptar a protecção, ao invés de conceber o processo produtivo, prever o risco e eliminá-lo. Ao promover uma cultura de prevenção, a IGT contribui para o aumento da qualidade de vida dos trabalhadores e suas famílias, e estes, por sua vez, melhoram a produtividade e a competitividade das empresas, gerando-se maior bem-estar no trabalho.

Siglas

ALE	– Área de Localização Empresarial
BIT	– Bureau International du Travail
CRP	– Constituição da República Portuguesa
CT	– Código do Trabalho
DDTEFP	– Directions Départementales et Régionales du Travail, de l’Emploi et de la Formation Professionnelle
DL	– Decreto-Lei
DR	– Decreto Regulamentar
GabIGT	– Gabinete da Inspeção-geral do Trabalho
IDICT	– Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho
IGT	– Inspeção-geral do Trabalho
ISHST	– Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
LAT	– Lei dos Acidentes de Trabalho
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
PME’s	– Pequenas e Médias Empresas
PNESST	– Programa Nacional de Educação para a Segurança e Saúde no Trabalho
SHST	– Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
SPQ	– Sistema Português da Qualidade
SST	– Segurança e Saúde no Trabalho
STJ	– Supremo Tribunal de Justiça
TIC	– Tecnologias de Informação e Comunicação

Referências bibliográficas

- Acórdão STJ (1995), “Acidente de Trabalho. Requisitos. Local de Trabalho. Tempo de Trabalho. Nexo de Causalidade. Presunção Juris Tantum”, Processo nº 003608, de 18-01-95, (disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf>, consulta efectuada em 9-11-2005).
- Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2001), *FACTS*, 13.
- Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2007), “Promover a Qualidade no Trabalho numa União Europeia Alargada: Informação em Prol de Empregos Seguros, Saudáveis e Produtivos”, Programa de Trabalho para 2007, 1-14.
- Alegre, Carlos (2000), “A Questão da Responsabilidade Criminal em Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho”, *Segurança*, Ano XXXV, 141 (Outubro/Dezembro).
- Azevedo, Adelaide Maria C. (2005), “Riscos Profissionais no Sector Industrial Português: A Cultura de Prevenção como Factor Dinamizador da Redução da Sinistralidade Laboral”, Trabalho Final do Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho, Coimbra, FDUC.
- Barreiros, Luísa (2001), “Ergonomia na Formação em Segurança do Trabalho”, *Colóquio Internacional sobre Segurança e Higiene do Trabalho*, Porto, 22-23 de Fevereiro.
- Bettina, Johanna Krings (2001), “A Flexibilização do Trabalho Melhorará Realmente as Perspectivas de Carreira das Mulheres? Questões do Género nas Novas Tecnologias e Sistemas de Informação Globais”, *Organizações e Trabalho*, 25 (Novembro).
- Cabral, Fernando e Roxo, Manuel M. (2000), *Segurança e Saúde no Trabalho, Legislação Anotada*. Coimbra: Livraria Almedina.

- Carvalho, Paulo Morgado de (2005a), “Um Olhar sobre o Actual Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais: Benefícios e Desvantagens”, *Separata de Questões Laborais*, Ano X, 21, Associação de Estudos Laborais/Coimbra Editora.
- Carvalho, Paulo Morgado de (2005b), “Os Acidentes de Trabalho e as Doenças Profissionais no Código do Trabalho”, *Separata de A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora.
- Chiavenato, Idalberto (1998), *Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Comissão Europeia (1997), *Guia para a Avaliação de Riscos no Local de Trabalho*, Emprego & Assuntos Sociais, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.
- Comissão Europeia (2002), “Adaptação às Transformações do Trabalho e da Sociedade: Uma Nova Estratégia Comunitária de Saúde e Segurança 2002/2006”, *Comunicação da Comissão Europeia (COM/2002/118) final*. Bruxelas.
- Comissão das Comunidades Europeias (2007), “Melhorar a Qualidade e a Produtividade do Trabalho: Estratégia Comunitária para a Segurança e a Saúde no Trabalho 2007/2012”, *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões (COM/2007/62) final*. Bruxelas, 21 de Fevereiro.
- Comissão do Livro Branco dos Serviços de Prevenção (2001), *Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas*, 2ª edição. Lisboa: IDICT.
- Conselho Económico e Social (2001a), “Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade”, *Série Estudos e Documentos*. Lisboa: CES.
- Conselho Económico e Social (2001b), “Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação”, *Série Estudos e Documentos*. Lisboa: 9 de Fevereiro.
- DDTEFP (2002), “Evaluer les Risques et Programmer les Actions de Prévention”, *Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité*, EXECO, Edition Juillet – Version n° 3.
- Estanque, Elísio (2004), “Mudanças e Clivagens no Mundo do Trabalho: Novas Tecnologias ou Novas Desigualdades? O caso Português”, in Elísio Estanque *et al* (orgs.), *Relações Laborais e Sindicalismo em Mudança: Portugal, Brasil e o Contexto Transnacional*, 1ª Edição, Coleção Labirintos. Lisboa: Quarteto.
- Faria, Maria da Graça Lobato de (1996), *Atitude dos Trabalhadores em Relação à Segurança*, Coleção Segurança e Saúde no Trabalho, Estudos n° 3. Lisboa: IDICT.
- Ferreira, António Casimiro (2003), *Trabalho Procura Justiça: A Resolução dos Conflitos Laborais na Sociedade Portuguesa*, Dissertação de Doutoramento. Coimbra: FEUC.
- Ferreira, António Casimiro (2005), *Acesso ao Direito e Mobilização dos Tribunais de Trabalho: O Caso da Discriminação entre Mulheres e Homens*, Estudos n° 4. Lisboa: CITE.
- Fonseca, António; Rodrigues, Mª Fernanda; Pina, José S.; Baptista, Mª Antónia (1998), *Concepção de Locais de Trabalho: Guia de Apoio*, Série Informação Técnica n° 2. Lisboa: IDICT.

- Frasquilho, Maria Antónia (2003), “Stress no Trabalho”, *Segurança*, Ano XXXVII, 155 (Julho/Agosto).
- GabIGT (2005a), “A Inspeção do Trabalho e os Inquéritos de Acidente de Trabalho e Doença Profissional”, Setembro de 2005 (disponível em <http://www.igt.gov.pt> – Novembro de 2005).
- GabIGT (2005b), “Normas Internacionais do Trabalho sobre a Inspeção do Trabalho”, Abril de 2005 (disponível em <http://www.igt.gov.pt> – Outubro de 2005).
- GabIGT (2005c), “Aspectos Essenciais da Disciplina Legal da Segurança e Saúde no Trabalho”, Agosto de 2005 (disponível em <http://www.igt.gov.pt> – Outubro de 2005).
- Giddens, Anthony (2002), *O Mundo na Era da Globalização*, 4ª edição. Lisboa: Editorial Presença.
- IDICT (1997), *Serviços de Prevenção das Empresas: Livro Verde*, Série Informação Técnica nº3, 2ª edição. Lisboa: IDICT.
- IGT (2003), *Relatório de Actividades 2002*, Setembro.
- IGT (2004), “Informação nº 69/GDIGT/2004”, Lisboa, 2-08-2004.
- IGT (2005), *Relatório de Actividades 2004* (disponível em <http://www.igt.gov.pt>).
- IGT (2007), “Despacho – Indicadores da Actividade de Controlo Inspectivo”. Lisboa, 2007-02-12.
- Leite, Jorge (1998), “Direito Penal do Trabalho: Uma Sentença Histórica”, *Questões Laborais*, Ano V, 11, Coimbra Editora.
- Lima, Teresa Maneca (2004), “Trabalho e Risco no Sector da Construção Civil em Portugal: Desafios a uma Cultura de Prevenção”, *Oficina do CES*, 211.
- Miguel, Alberto Sérgio S. R. (2004), *Manual de Higiene e Segurança do Trabalho*, 7ª edição. Porto Editora.
- OIT (2002), *Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho*, 1ª Edição, Série Informação Técnica nº 15. Lisboa: IDICT.
- OIT (2007), “Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis: Tornar o Trabalho Digno uma Realidade”, *Relatório do BIT para o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.
- Ribeiro, J. Soares (2000), “Responsabilidade Administrativa na Segurança no Trabalho”, *Segurança*, Ano XXXV, 141 (Outubro/Dezembro).
- Richthofen, Wolfgang Von (2006), *Inspeção do Trabalho: Um Guia da Profissão*, 1ª edição. Coimbra Editora.
- Valverde, Antonio Martín; Gutiérrez, Fermín Rodríguez-Sañudo; Murcia, Joaquín García (2000), *Derecho del Trabajo*, Novena Edición. Editorial Tecnos (Grupo Anaya, S.A.).