

PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS LABORAIS

Por la Dra. ELSA MARIA RAMINHOS RAMOS

*Profesora en el departamento de Derecho y en el Departamento de Organización
y Gestión de Empresas de la Universidad Moderna. Pólo de Setúbal*

Resumo

A sinistralidade laboral continua a ser um indicador que coloca Portugal na cauda da Europa e isto apesar da segurança e saúde no trabalho ser uma alavanca decisiva na política comunitária que a inscreveu no âmbito das políticas sociais definidas nos seus tratados constitutivos o que originou uma imensa produção normativa comunitária que impôs a transposição de Directivas. Dessa imensidão legislativa optámos por fazer uma abordagem de alguns dos diplomas que se prendem com a segurança e saúde no trabalho *versus* riscos laborais, estudando com mais pormenor dois dos grupos sujeitos a esses riscos –trabalhadores menores e mulheres grávidas, puérperas e lactantes–.

Abstract

The labor sinistrality continues to be the index finger that places Portugal at the end tail of Europe, although health and security at work have become a decisive lever in what concerns community politics, which has register it in the scope of social politics defined on its constitutive treats which has given rise to an enormous community regulation that has implied the transcription of community laws. From that enormous legislation, we have decided to make an approach upon some of the diplomas relative to health and security at work versus labor risks, studying carefully two groups exposed to those risks, underaged workers and pregnant women, puerile and cradle children.

SUMARIO

- I. CONSIDERACIONES GENERALES
- II. EVOLUÇÃO HISTÓRICA
- III. ENQUADRAMENTO LEGAL DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO
 - A) O DECRETO-LEI N.º 441/91 DE 14 DE NOVEMBRO
- IV. PROTECÇÃO DE GRUPOS ESPECÍFICOS DE TRABALHADORES
 - A) TRABALHO DE MENORES
 - 1. **Trabalhos leves e actividades proibidas ou condicionadas**
 - B) TRABALHO DE MULHERES GRÁVIDAS, PUÉRPERAS OU LACTANTES
- V. CONCLUSÕES

I. CONSIDERACIONES GENERALES

A sinistralidade laboral continua a ser um indicador que coloca Portugal na cauda da Europa. Os números não podiam ser mais esclarecedores: segundo os dados do Ministério do Trabalho –cujos elementos foram obtidos com base nas participações enviadas pelas entidades seguradoras– contabilizaram-se 721 mortes em mais de 620 mil acidentes de trabalho, entre 1995 e 1997. Um cenário preocupante reforçado pela certeza de representar apenas uma parte da realidade, uma vez que nem todas as actividades profissionais estão abrangidas nesta contagem.

E isto apesar da segurança e saúde no trabalho ser uma alavanca decisiva na política comunitária que a inscreveu no âmbito das políticas sociais definidas nos seus tratados constitutivos o que originou uma imensa produção normativa comunitária cuja transposição de Directivas se impôs. Em resultado de tais transposições, a legislação portuguesa de segurança e saúde no trabalho apresenta uma identidade própria e assume uma dimensão considerável cujo senão tem a ver com a dispersão desta legislação por vários diplomas legais publicados em momentos e contextos diferentes não garantindo a harmonia do sistema colocando por vezes aos seus destinatários dificuldades de identificação, compreensão e relacionamento das normas.

Esta legislação impõe um vasto conjunto de obrigações a todas as empresas, com sujeição a uma acção de fiscalização e determina ainda a formação de profissionais de segurança e saúde do trabalho.

Desta imensidão legislativa optamos por, após uma indispensável evolução histórica, fazer uma abordagem de alguns dos diplomas que se prendem com a segurança e saúde no trabalho *versus* riscos¹ laborais, estudando com mais pormenor dois dos grupos sujeitos a esses riscos –trabalhadores menores e mulheres grávidas, puérperas e lactantes–.

II. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

O primeiro diploma legal sobre acidentes de trabalho promulgado em Portugal foi a lei n.º 83 de 24 de julho de 1913, inspirada na lei francesa de 1898,

¹ Os acidentes de trabalho mais comuns vão-se instalando lentamente, sem que ninguém perceba. O trabalhador vai-se expondo diariamente a situações nocivas, desenvolvendo doenças, lesões ou danos que em situações normais não ocorreriam. Saliente-se ainda que nem sempre os acidentes são físicos, muitas das vezes os trabalhadores têm problemas psicológicos. A OIT codifica os riscos laborais coma seguinte estrutura: Mecânicos; Eléctricos; Físicos; Químicos; Biológicos; Ergonómicos e Psicossociais.

que determinava que as entidades patronais indemnizassem os trabalhadores dos danos sofridos, fosse qual fosse a causa do desastre.

Essa indemnização consistia no fornecimento de serviços clínicos e de medicamentos e no pagamento de dois terços do salário durante o período de doença ou de metade da redução sofrida, quando a incapacidade fosse temporária.

A incapacidade permanente dava direito a uma pensão igual a dois terços do salário anual, se fosse absoluta, e a metade da redução da capacidade se fosse parcial.

Porém a teoria do risco profissional tinha um dos seus principais fundamentos no perigo que para o trabalho humano provinha dos maquinismos, em Portugal, como em França, apenas eram protegidos por lei os trabalhadores que estivessem sujeitos a tais perigos. Assim a lei indicava taxativamente as actividades industriais, cujos trabalhadores estavam a coberto dos riscos dos acidentes de trabalho.

O Decreto n.º 5.637, de 10 de maio de 1919, reformou e ampliou o sistema de protecção legal, alargando-o a todos os trabalhadores por conta de outrem, independentemente da natureza da actividade exercida e estendeu as garantias da lei às doenças profissionais.

A Constituição Política de 1933, que estabeleceu o princípio da organização económica da Nação fixou também a obrigatoriedade da reparação civil dos acidentes de trabalho, e o Estatuto do Trabalho Nacional, no art. 49.º, preceituou que o princípio da protecção às vítimas de natureza profissional, deriva, por via da regra, responsabilidade para as entidades patronais.

A promulgação da lei n.º 1.942, de 27 de julho de 1936, veio satisfazer estes princípios.

Esta evolução legislativa nos primórdios do Século passado tem antecedentes que nos interessam destacar no âmbito deste estudo.

Assim, em 1885 realizou-se o 1.º congresso operário, no qual é reivindicada legislação sobre o trabalho infantil e feminino e sobre as condições de trabalho, porém é só na década seguinte, com a progressiva degradação da monarquia constitucional e o avanço das ideias socialistas e republicanas, que se pode falar no início de uma produção legislativa específica no campo do direito do trabalho, em geral, e na saúde e higiene e segurança no trabalho em particular.

É o caso da regulamentação do trabalho dos menores e das mulheres nos estabelecimentos industriais (Decreto de 14 de abril de 1891), em que já são evidentes os propósitos de protecção legal do trabalhador (idade mínima de admissão, proibição de trabalhos penosos ou perigosos, duração máxima do trabalho, etc.); a fixação da idade mínima de admissão nos estabelecimentos industriais em 16 anos para os rapazes e 21 para as raparigas, pelo Decreto de 13 de Março de 1893, que previa ainda a proibição de trabalhar durante quatro semanas após o parto, assim como a obrigação, para as fábricas que empregassem

mais de 50 mulheres, de instalar creche a menos de 300 metros da fábrica, além da possibilidade de as mães se ausentarem do trabalho a fim de amamentarem os filhos.

Em 1895 é promulgada a 1.^a lei específica sobre higiene e segurança do trabalho no sector da construção e obras públicas em que a responsabilidade em caso de acidente recaía sobre a pessoa encarregada da direcção da obra.

No entanto os efeitos práticos desta legislação (com tendências internacionais –a Conferência Internacional do Trabalho realizou-se em Berlim em 1890–), terão sido reduzidos ou mesmo nulos, não só por falta de fiscalização do seu cumprimento, como por manifesta falta de vontade em cumpri-la, por parte dos empregadores. Este novo quadro legal, para a época, veio dar aos trabalhadores uma maior força reivindicativa.

É também dessa época o reconhecimento do direito de associação de classe quer ao patronato, quer aos trabalhadores (Decreto de 9 de maio de 1891); A fixação da duração do trabalho para os trabalhadores do sexo masculino em oito horas diárias (restrita aos manipuladores de tabaco –Lei de 23 de Março de 1891–); E, a limitação dos 12 anos como idade mínima de admissão de menores na construção civil (Decreto de 29 de dezembro de 1895).

Porém só em 1907 será consagrado o princípio geral da obrigatoriedade do descanso semanal, embora apenas para os trabalhadores do comércio e indústria, descanso esse que deveria ser de pelo menos 24 horas consecutivas e coincidir, de preferência com o Domingo.

É de salientar que a maior parte desta legislação veio a ser letra morta apesar do nosso país ter sido pioneiro nalgumas matérias, nomeadamente no que concerne com a segurança e saúde no trabalho.

Nunca tal legislação deu origem a um esquema de protecção social e consequentemente foi a classe operária que veio a fundar as suas próprias associações, nomeadamente a de socorros mútuos. A par desta iniciativa surgiram algumas ideias (1905 – A Equitativa), de criar um seguro contra os riscos profissionais que foi inviável devido à inexistência de legislação que responsabilizasse os empregadores pela reparação dos acidentes de trabalho.

E é só a Lei n.º 83, de 24 de julho de 1913 que se vem regular especificamente a responsabilidade pelo risco de acidentes de trabalho.

Com a instituição da República em 1910, são goradas as expectativas alimentadas pelo movimento operário e sindical em relação a uma melhoria das condições de trabalho, caracterizadas por:

- Ausência de contrato individual de trabalho;
- Inexistência de negociação colectiva e fraco poder reivindicativo dos trabalhadores e seus representantes;
- Pagamento à jorna (dia) ou empreitada;

- Exploração do trabalho feminino e infantil;
- Duração do trabalho entre as dez e as doze horas;
- Descanso para o almoço de meia hora no Inverno;
- Não distinção entre o trabalho nocturno e diurno;
- Elevada mortalidade e morbidade devido aos acidentes de trabalho e à tuberculose;
- Total ausência de protecção social, incipiente desenvolvimento do mutualismo, recurso à solidariedade operária em caso de morte ou incapacidade temporária ou permanente, etc.

Embora Portugal tenha sido membro fundador da OIT em 1919, não chegou a ratificar nenhuma das Convenções adoptadas, relativas à protecção dos trabalhadores, facto que pode ter a sua origem na instabilidade governativa dos anos 20.

Nada melhora com o corporativismo do Estado Novo que se iniciou em 1928. Até ao 25 de abril de 1974 apenas serão ratificadas pelo governo português 30 das 138 convenções adoptadas pela Conferência Internacional do Trabalho.

Contrariamente ao que se poderia esperar, o pós 25 de abril de 1974, não trouxe novidades em termos de legislação no domínio não apenas da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho como das próprias relações individuais de trabalho, não obstante a abolição do regime corporativo, a instauração da democracia e, com ela, o maior protagonismo dos parceiros sociais. O maior impacto ocorreu ao nível das relações colectivas de trabalho.

Os processos reivindicativos que têm por objecto as condições de trabalho, no período imediatamente a seguir ao 25 de abril restringem-se às empresas de média e grande dimensão e a alguns sectores de actividade onde os trabalhadores estavam melhor organizados (Indústria transformadora; Electricidade, gás e água, Comércio, Transportes e Comunicações; Banca, Seguros e Serviços prestados às empresas).

Na sequência das lutas sociais do pós 25 de abril, saíra a Lei n.º 16/79, de 26 de maio, que irá reconhecer às organizações representativas dos trabalhadores o direito de participação na elaboração da legislação do trabalho, que se entende como a legislação que visa regular as relações individuais e colectivas dos trabalhadores, bem como os direitos dos trabalhadores.

Nela se incluem os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, tratados habitualmente no capítulo da Higiene e Segurança no Trabalho. No entanto o direito à saúde no trabalho não seria tão cedo consagrado como uma figura jurídica explícita.

A Constituição da República Portuguesa, promulgada em 1976, em substituição da de 1933, reconhece, no seu art. 59, o direito dos trabalhadores à prestação do trabalho em condições de higiene e segurança. Sendo que por condições de

trabalho se pode entender tudo o que tem a ver com o trabalho em si, o que está associado ao conteúdo e à organização do trabalho e tudo o que gira à volta do trabalhador, ou seja, as condições materiais da prestação do trabalho, do ponto de vista da sua incidência, positiva ou negativa, na saúde do trabalhador, a nível físico, psicológico, mental e social.

Porém com a criação do Serviço Nacional de Saúde só em 1979 e a Lei de Bases da Segurança Social em 1984, não houve qualquer inovação no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho, a nível quer legislativo quer regulamentar, continuando, nomeadamente, o reconhecimento e a reparação dos danos provenientes da exposição a riscos profissionais a não estarem integrados num sistema geral da segurança social.

Em 1990 era aprovada a nova Lei de bases da saúde, dando início à reforma do Sistema Nacional de Saúde, e a Lei n.º 48/90, de 24 de agosto, tem como máxima a promoção da saúde e a prevenção da doença, continuando a não fazer qualquer referência à Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. Será o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro, que definirá o regime da Segurança, Higiene e Saúde no trabalho, estendendo-o a toda a população activa, incluindo os trabalhadores independentes e os funcionários públicos, reconhecendo inequivocamente o direito à saúde no local de trabalho, até então meramente implícito na nossa ordem constitucional.

Mas é por via da transposição da Directiva 89/391/CEE para o nosso direito interno (a par da Convenção n.º 155 da OIT, de 1981), e pela via da concertação social, que Portugal adopta finalmente um quadro de referência legislativo e conceptual no domínio da saúde no local de trabalho que se pode considerar como a génese do sistema actual.

A lamentar no entanto é o facto de a maior parte da legislação nesta área ser «letra morta», uma vez que não é devidamente regulamentada, nem cumprida.

Não existe fiscalização por parte das entidades competentes por forma a que a que este quadro se altere.

III. ENQUADRAMENTO LEGAL DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A) O DECRETO-LEI N.º 441/91 DE 14 DE NOVEMBRO

O Decreto-Lei n.º 441/91 de 14 de novembro, contém os princípios que visam promover a segurança, higiene e saúde no trabalho (art. 1.º).

A segurança no trabalho compreende o conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de acção o reconhecimento e o controle dos riscos associados aos componentes materiais do trabalho.

A higiene no trabalho compreende o conjunto de metodologias não médicas necessárias à prevenção das doenças profissionais, tendo como principal campo de acção o controlo da exposição aos agentes físicos, químicos e biológicos presentes nos componentes materiais do trabalho.

A saúde no trabalho compreende a promoção e a manutenção do mais alto grau de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões e não apenas a ausência de enfermidade ou doença, tal como definido pelo Comité Misto da Organização Mundial de Saúde e da Organização Internacional do Trabalho.

O art. 2.º desse diploma determina, nomeadamente, que o mesmo se aplica a todos os ramos de actividade, nos sectores público, privado ou cooperativo e social [art. 2, n.º1, al. a)]; A todos os trabalhadores por conta ou serviço de outrem e aos respectivos empregadores, incluindo os trabalhadores da administração pública central, regional e local, dos institutos públicos, das demais pessoas colectivas de direito público de direito privado sem fins lucrativos e a todas as entidades [art. 2, n.º 1, al. b)]; Ao trabalhador independente [art. 2, n.º1, al. c)].

O art. 3.º refere conceitos, o art. 4.º enuncia os princípios gerais, entre os quais se destacam os seguintes:

- Todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e de protecção da saúde;
- Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico vise também promover a humanização do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde;
- A prevenção² dos riscos profissionais³ deve ser desenvolvida segundo princípios, normas e programas que visem, nomeadamente;
- A definição das condições técnicas a que devem obedecer a concepção, a fabricação, a importação, a venda, a cedência, a instalação, a organização, a utilização e as transformações dos componentes materiais do trabalho em função da natureza e grau dos riscos e, ainda, as obrigações das pessoas por tal responsáveis;
- A determinação das substâncias, agentes ou processos que devam ser proibidos, limitados ou sujeitos a alteração ou a controlo da autoridade competente, bem como a definição de valores limites de exposição dos

² Deverá entender-se por Prevenção a acção de evitar ou diminuir os riscos profissionais através de um conjunto de disposições ou medidas que devam ser tomadas no licenciamento e em todas as fases de actividade da empresa, do estabelecimento ou serviço.

³ Por Risco Profissional deverá entender-se a possibilidade de um trabalhador sofrer um dano na sua saúde ou integridade física provocado pelo trabalho. Para quantificar um risco valorizam-se, conjuntamente, a probabilidade de ocorrência do dano e a sua gravidade.

trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e das normas técnicas para a amostragem, medição e avaliação dos resultados;

- A promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores, etc.

O capítulo II refere o Sistema de Prevenção de Riscos Profissionais, o capítulo III contempla os Direitos, Deveres e Garantias das Pares, o Capítulo IV enumera Outros Instrumentos de Acção e o Capítulo V traduz as Disposições Gerais sendo que nenhum dos artigos que os compõem serão aqui referidos para não tornar a exposição demasiado maçadora, porém serão referidos se necessário com a devida indicação legal.

IV. PROTECÇÃO DE GRUPOS ESPECÍFICOS DE TRABALHADORES

O ponto alto da prevenção de riscos profissionais encontra-se no nível atingido de adaptação do trabalho ao homem.

Há grupos específicos de trabalhadores, como seja o caso dos menores, das mulheres e das mulheres grávidas, puérpere e lactantes que exigem uma atenção particular a determinados especificidades nos planos fisiológicos, psíquico e social para que sobre eles se obtenha um nível eficaz de protecção.

No nosso estudo vamos limitar a análise dos riscos laborais a estes grupos de trabalhadores.

A) TRABALHO DE MENORES

O regime geral que regulamenta o trabalho de menores vem previsto na Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que determina no art. 53.º, n.º1, que a entidade patronal deve proporcionar aos menores condições de trabalho adequadas à sua idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, e prevenindo de modo especial qualquer risco resultante da falta de experiência, da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais ou do grau de desenvolvimento.

No n.º 2 do mesmo art. refere-se que a entidade patronal deve avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de os menores começarem a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração das condições de trabalho, nomeadamente sobre:

- Equipamentos e organização do local e do posto de trabalho;
- Natureza, grau e duração da exposição aos agentes físicos, biológicos e químicos;
- Escolha, adaptação e utilização de equipamentos de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respectiva utilização;
- Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho e da sua execução;

- Grau de conhecimento dos menores no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.

A entidade patronal deve informar os menores e os seus representantes legais dos riscos e das medidas tomadas para a prevenção desses riscos, é o que dispõe o n.º 3 do art. 53.º, e o art. 54.º n.º 1 determina que o Estado deve proporcionar aos menores que concluíam a escolaridade obrigatória (9.º ano), a formação profissional adequada à sua preparação para a vida activa, sendo que o n.º 2 refere que a entidade empregadora deve assegurar a formação profissional, dos trabalhadores menores⁴ ao seu serviço.

As imposições atrás referidas vão no sentido de adequar a legislação nacional (portuguesa), à Directiva 94/33/C.E., de 22-06, relativa à protecção dos jovens no trabalho e à Convenção 133/1973 da OIT, sobre a idade mínima de admissão no emprego⁵.

A idade mínima para admissão a prestar trabalho é de 16 anos (art. 55.º, n.º 1 e 2), mas podem prestar trabalhos leves, que não prejudiquem a sua segurança e saúde, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico ou moral, os menores de 16 anos desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória (n.º 3).

O art. 56.º atesta que só podem ser admitidos a prestar trabalho os menores que disponham, nomeadamente, de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho que devem ser atestadas mediante (art. 60.º):

- Exame de saúde que certifique a capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou até 15 dias depois da admissão, se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;
- Exame médico anual, por forma a prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

O n.º 2 do art. 60, impõe que os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores são proibidos ou condicionados por legislação específica. O art. 64.º proíbe a prestação de trabalho suplementar por menores⁶.

Se a entidade patronal não respeitar este regime legal pratica uma Contra-ordenação e pode originar um ilícito penal que se consubstancia no crime de desobediência.

⁴ Actualmente a maioridade atinge-se aos 18 anos (art. 122.º do Código Civil Português).

⁵ Estabelece-se assim o princípio da obrigatoriedade do empregador avaliar os riscos e adequar as funções às especificidades físicas e psíquicas dos menores.

⁶ Trabalho suplementar é todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

1. Trabalhos leves e actividades proibidas ou condicionadas

A lei também prevê a regulamentação específica referente a trabalhos leves que os menores de 16 anos, que concluíram a escolaridade obrigatória podem exercer, bem como as actividades e trabalhos cuja realização por parte dos menores está proibida.

O Decreto-Lei n.º 107/2001, de 6 de abril, bem como a Lei n.º 58/99 regulam a matéria.

O decreto-lei n.º 107/ 2001, de 6 de abril refere que os trabalhos leves devem concretizar-se em tarefas cuja natureza e condições de execução não sejam susceptíveis de prejudicarem a segurança, a saúde e o desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores.

Os limites do período normal de trabalho devem ser de 7 horas em cada dia e trinta e cinco horas em cada semana, tendo direito a dois dias de descanso semanal. Existe a proibição do menor de 16 anos prestar trabalho nocturno entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, e deve existir um intervalo de pelo menos uma hora após 4 horas seguidas de trabalho, devendo a entidade patronal informar o menor bem como os seus representantes legais, dos eventuais riscos do posto de trabalho e das medidas de prevenção adoptadas.

Os agentes físicos, biológicos ou químicos que existem em determinadas actividades e trabalhos, ou as condições em que são prestados, podem ser prejudiciais aos menores. As actividades e trabalhos em que os riscos são mais elevados são proibidos a todos os menores. As actividades e trabalhos de menor risco só podem ser efectuados por menores a partir dos 16 anos de idade com um condicionamento que obriga a entidade patronal a uma vigilância específica da avaliação da natureza, grau e duração da exposição dos menores aos riscos e a tomar as medidas necessárias para os evitar.

A Lei n.º 58/99 determina que o trabalho de menores com idade inferior a 16 anos e com a escolaridade obrigatória completa não deve impedir assiduidade escolar, a participação em programas de orientação ou de formação, nem impossibilitar o seu aproveitamento.

O Dec.-Lei n.º 107/2001, de 6 de abril regula os trabalhos leves que os menores com idade inferior a 16 anos, que concluíram a escolaridade obrigatória podem efectuar, bem com as actividades ou trabalhos que são proibidos ou condicionados aos referidos menores.

No seu art. 2.º, n.º 2 determina que os trabalhos leves devem consistir em tarefas simples e definidas, que não exijam esforços físicos ou mentais susceptíveis de pôr em risco a integridade física, a saúde e desenvolvimento físico, psíquico e moral do menor.

E o n.º 3 exige que o trabalho do menor, quando prestado em empresa familiar, deve ser realizado sob a vigilância e direcção de um membro do agregado familiar.

O n.º 4 determina a proibição ou condicionamento de exercício por estes menores dos seguintes tipos de trabalhos:

Trabalhos com agentes físicos⁷, biológicos ou químicos⁸, que impliquem a movimentação manual de cargas com peso superior a 15 kg.; Trabalhos que impliquem a utilização de equipamentos de trabalho que apresentem riscos específicos; Trabalhos de demolição; Trabalhos que impliquem a execução de manobras perigosas; Trabalhos de desmantelamento; Trabalhos que impliquem riscos eléctricos; Trabalhos em silos⁹; Trabalhos em instalações frigoríficas em que possa existir perigo de fuga do líquido de refrigeração; Trabalhos em matadouros, talhos, peixarias, aviários, fábricas de enchidos ou conservas de carne ou de peixe, depósitos de distribuição de leite e queijarias; Trabalhos que impliquem colheita, manipulação ou acondicionamento de sangue, órgãos ou quaisquer outros despojos de animais, manipulação, lavagem e esterilização de materiais usados nas referidas operações; Remoção e manipulação de resíduos provenientes de lixeiras e similares; Trabalhos que impliquem esforços físicos excessivos, nomeadamente os executados em posição ajoelhada ou em posições e atitudes que determinem compressão de nervos e plexos nervosos.

O art. 3 do referido Decreto Lei proíbe a todos os menores o exercício das actividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes: Agentes físicos; Agentes biológicos; Agentes químicos.

Bem como aos seguintes processos e trabalhos:

- Fabrico de auramina;
- Trabalhos que impliquem a exposição a hidrocarbonetos policíclicos aromáticos presentes na fuligem, no alcatrão ou pez de hulha;
- Trabalhos susceptíveis de provocar a exposição poeiras, fumos ou névoas produzidas durante a calcinação e electrorrefinação de mates de níquel;
- Processo do ácido forte durante o fabrico do álcool isopropílico;
- Trabalhos de fabrico e de manipulação de engenhos, artificios ou objectos que contenham explosivos;
- Trabalhos em locais de criação ou de conservação de animais ferozes ou venenosos;
- Trabalho de abate industrial de animais;
- Trabalhos que impliquem a manipulação de aparelhos de produção, de armazenamento ou de utilização de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos;

⁷ Radiações ultravioletas; Níveis sonoros superiores a 85 dB; Vibrações; Temperaturas inferiores a 0 °C ou superiores a 42 °C.

⁸ Acetato de etilo; Ácido úrico e seus compostos; Álcoois; Butano; Cetonas; Cloronaftalenos; Enzimas proteolíticas; Manganês, seus compostos e ligas; Óxido de ferro; Propano; Sesquissulfureto de fósforo; Sulfato de Sódio; Zinco e seus compostos.

⁹ Torres de armazenamento de cereais.

- Trabalhos em cubas, tanques, reservatórios, garrafas ou botijas que contenham agentes químicos;
- Trabalhos que impliquem riscos de desabamento;
- Trabalhos subterrâneos;
- Trabalhos que impliquem riscos por contacto com energia eléctrica de alta tensão;
- Trabalhos que impliquem a condução ou operação de veículos de transporte, tractores, empilhadores e máquinas de terraplanagem;
- Trabalhos que impliquem a libertação de poeira de sílica livre, nomeadamente a projecção de jactos de areia;
- Trabalhos que impliquem o vazamento de metais em fusão;
- Trabalhos que impliquem operações de sopro de vidro;
- Trabalhos em sistemas de drenagens de águas residuais;
- Trabalhos em pistas de aeroportos;
- Trabalhos com cadência condicionada por máquinas e remunerados em função do resultado.

O art.4, n.1, condiciona aos menores com pelo menos 16 anos de idade as actividades susceptíveis de apresentar risco de exposição aos agentes mencionados no art. 2, n.º3, bem como os trabalhos nele referidos (expostos *supra*). E o n.º 2 obriga a entidade patronal a avaliar a natureza, o grau e a duração da exposição de menores a actividades ou trabalhos condicionados e tomar as medidas necessárias para evitar esse risco.

Se o atrás referido não for respeitado pelas entidades patronais estas serão alvo de contra-ordenações (art. 5).

B) TRABALHO DE MULHERES GRÁVIDAS, PUÉRPERAS OU LACTANTES

O trabalho de mulheres grávidas, puérperas ou lactantes vem regulado na Lei n.º4/84, de 5 de abril, que estabelece o regime geral, sendo que no seu art. 2.º estabelece as definições determinando que será trabalhadora grávida toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito e mediante apresentação do atestado médico. Trabalhadora puérpere é toda a trabalhadora parturiente, e durante os 98 dias imediatamente posteriores ao parto, que informe o empregador do seu estado nos mesmos termos da trabalhadora grávida, é trabalhadora lactante toda a trabalhadora que amamenta o filho e que informe o empregador nos mesmos termos¹⁰.

¹⁰ A redacção do art. 2 da Lei 4/84, de 5 de abril foi alterada pela Lei 142/99, em consequência da transposição da Directiva 92/85/C.E.E., de 19-10-92.

O art. 21 desta Lei, com a redacção introduzida pela L. 17/95 de 09-06, estabelece medidas de protecção e segurança às mulheres grávidas, puérperas e lactantes dado que estas têm direito a condições especiais de segurança e saúde nos locais de trabalho que se consubstanciam:

- Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das referidas trabalhadoras, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar;
- Essa avaliação deve ser informada às trabalhadoras nessas circunstâncias, bem como as medidas de protecção tomadas pela entidade empregadora, quando sejam necessárias;
- Sempre que os resultados da avaliação revelarem riscos para a segurança ou a saúde das referidas trabalhadoras o empregador deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, designadamente:
 - Proceder à adaptação das condições de trabalho;
 - Se a adaptação for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir às trabalhadoras em causa outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
 - Se estas medidas não forem viáveis, deverá dispensar do trabalho as trabalhadoras durante o período necessário para evitar a exposição aos riscos.
- As medidas adoptadas pelo empregador não podem implicar para as trabalhadoras perda ou diminuição de qualquer direito;
- É vedado a estas trabalhadoras o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a segurança ou a saúde;
- As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho são determinados por portaria que adiante iremos referir.

No art. 22 refere-se a dispensa de trabalho nocturno, assim as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou do nascituro;
- Durante todo o tempo que durar a amamentação se tal for atestado medicamente.

Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno, será atribuído sempre que possível um horário diurno compatível e quando tal não for possível são as mesmas dispensadas de prestar trabalho.

A violação de atrás descrito leva à aplicação de contra-ordenações à entidade patronal.

As normas técnicas que regulamentam esta matéria estão contidas em portarias. A Portaria n.º 229/96 de 26 de Junho e a Portaria n.º 186/73 de 13 de Março. A primeira regulamenta a matéria da Protecção e segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas, e lactantes.

É através deste instrumento que se concretizam as actividades com riscos específicos de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho. Os conhecimentos científicos e os meios técnicos actuais permitem basear a protecção adequada dessas trabalhadoras em critérios de nocividade e em valores de referência que conduzam a limites de exposição aos riscos e, desse modo, determinar os agentes, processos e condições de trabalho que são condicionantes ou proibidos.

Diversamente, a segunda portaria regulamenta o trabalho das mulheres baseando-se apenas na toxicidade de algumas substâncias e nas condições de risco inerentes a certas actividades para proibir a utilização de certas substâncias ou o exercício de algumas actividades por parte das mulheres. Não havia ao tempo conhecimentos e meios técnicos possíveis para definir e aplicar valores limite de exposição aos riscos.

Assim a Portaria n.º 229/96 de 26 de Junho determina quais os agentes e processos condicionados às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, que publica em anexo e são eles:

– Agentes

1. Agentes físicos (agentes que provoquem lesões fetais ou o desprendimento da placenta, nomeadamente, Choques, vibrações mecânicas e movimentos; Movimentação manual de cargas que comportem riscos, ou cujo peso exceda 10 kg.; Ruído; Radiações não ionizantes: Temperaturas extremas; Movimentos e posturas, deslocações, fadiga mental e física, etc.
2. Agentes biológicos, classificados pela Directiva n.º 90/679/CEE, de 26 de novembro.
3. Agentes químicos, entre outros previstos no Decreto-lei n.º 82/95, de 22 de abril e no Decreto-lei n.º 120/92, de 30 de Junho, temos a Auramina; Mercúrio e seus derivados; Medicamentos antimetabólicos; Monóxido de carbono; Dinitrofenol; Agentes químicos perigosos de penetração cutânea formal.

– Processos

- Fabrico de auramina;
- Trabalhos susceptíveis de provocarem a exposição aos hidrocarbonetos, presentes, nomeadamente, na fuligem, no alcatrão, no pez, nos fumos ou nas poeiras de hulha;
- Trabalhos susceptíveis de provocarem a exposição às poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e a electorrefinação de mates de níquel;
- Processo do ácido forte durante o fabrico do álcool isopropílico;
- As substâncias ou as preparações que se libertem nos processos referidos no ponto anterior.

Quanto à lista dos agentes e das condições de trabalho proibidos às mulheres grávidas ou lactantes, temos:

1. Trabalhadoras grávidas

– Agentes físicos:

- Radiações ionizantes;
- Atmosfera de sobrepressão elevada, etc.
- Agentes biológicos:
- Toxoplasma; e
- Vírus da rubéola: salvo se existirem provas de que a trabalhadora é imune ao vírus.

– Agentes químicos:

- As substâncias perigosas nos termos do Decreto-lei n.º 82/95, de 22 de abril;
- Chumbo e seus compostos.
- Condições de trabalho
- Trabalhos mineiros subterrâneos.

2. Trabalhadoras lactantes:

- Agentes físicos: Radiações ionizantes.
- Agentes químicos: os descritos no ponto acima.
- Condições de trabalho: as mesmas.

Não se refere aqui em pormenor a Segunda portaria uma vez que ela se refere a proibições de trabalho da mulher em geral e que hoje já não fazem sentido dado as alterações quer sociais, quer tecnológicas que permitem o acesso das mulheres a todas as profissões e lhes permitem um elevado grau de protecção

sendo que os riscos serão inerentes às funções e têm de ser protegidos em relação a todos os trabalhadores sejam homens ou mulheres, sendo então somente de realçar as situações específicas da mulher grávida, puérpera e lactante.

V. CONCLUSÕES

Portugal e os demais Estados-Membros da União Europeia (U.E.) confrontam-se hoje com mudanças estruturais que os obrigam a repensar a relação entre o trabalho e a saúde sendo forçados a adoptar novos paradigmas de pensamento e de acção, identificando e desenvolvendo novos conhecimentos e competências, reformulando os programas de formação, educação e investigação reorientando as políticas no domínio da prevenção dos riscos profissionais e da protecção da saúde da população trabalhadora.

Entre outras, temos mudanças de natureza Geopolítica (projecto de criação e alargamento da E.U.); Económica (redução do sector público, da agricultura e da indústria); Sociodemográfica (envelhecimento da população, crescente participação das mulheres, desregulamentação, flexibilização e segmentação do mercado de trabalho, manutenção de um elevado nível de desemprego estrutural); Tecnológica (automatização dos processos de trabalho, integração das tecnologias de informação e das telecomunicações); Organizacional (novas estruturas e processos, modificação do conteúdo do trabalho e das qualificações); Cultural (novos valores, necessidades e expectativas em relação ao trabalho, ao lazer, à saúde, ao bem-estar); Epidemiológica (novos riscos e grupos de risco no local de trabalho e fora do local de trabalho, etc.

O mínimo que se pode dizer é que estas mudanças são extremamente complexas e que, podendo ter ritmos diferentes de país para país, obrigam-nos a pensar globalmente e a agir localmente a todos os níveis desde a produção de legislação à investigação, à formação e à educação passando pelos sistemas e políticas de protecção social da população trabalhadora, pela prática dos profissionais de saúde local de trabalho, pelo papel dos empregadores, gestores e trabalhadores.

Em Portugal, e apesar do acordo histórico sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho obtido em 1991 em sede de concertação social, continua a prevalecer a lógica da reparação e da prevenção dos riscos profissionais¹¹ sobre a abordagem da promoção da saúde dos trabalhadores.

¹¹ Os riscos profissionais relacionam-se sobretudo com segurança física nomeadamente ferimentos em máquinas (21,1%); materiais de trabalho (17,4%); ser atingido com a queda ou a projecção de materiais (11,7%); estando permanentemente expostos a ruído intenso (10,7%) dos trabalhadores e os trabalhadores referem como condições de trabalho menos favoráveis: permanecer muito tempo de pé (44,5%); respirar produtos tóxicos (23,4%); ter posições penosas e fatigantes (20,5%); efectuar deslocações a pé frequentes e de longa duração (18,9%); executar tarefas repetitivas e monótonas (18,9%).

Entre os vários tópicos para a agenda da investigação científica no domínio da relação entre o trabalho e a saúde, nos próximos anos, podemos destacar:

- Os efeitos do envelhecimento da população trabalhadora portuguesa e europeia;
- As implicações na saúde e no bem-estar nas PME's;
- As implicações das mudanças tecnológicas e organizacionais relacionadas com o trabalho;
- A relação entre o trabalho, o lazer, a comunidade, a família e a casa;
- A emergência de novos riscos (não só físicos e químicos, mas também biológicos e psicossociais);
- As causas (laborais e extra laborais) do stress e as suas consequências para a saúde;
- O desenvolvimento sustentado do emprego sem exclusão social, compatível com a melhoria da produtividade, da competitividade e da qualidade a par da protecção do ambiente, da manutenção da capacidade de trabalho e da empregabilidade, e da promoção da saúde dos trabalhadores;
- A análise de custo-benefício das políticas, programas e actividades no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- A eficácia, a eficiência e a equidade dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho (a par das questões relacionadas com a respectiva certificação e auditoria).

Resta salientar a situação actual em Portugal:

- Existe em Portugal uma imensidão de legislação sobre a matéria da higiene, segurança e saúde no trabalho;
- Porém esta não é cumprida, na sua maior parte, nem tem sido devidamente regulamentada;
- Apesar de a lei proteger grupos específicos de trabalhadores tais como os referidos no nosso estudo (trabalhadores menores e mulheres grávidas, puérperas e lactantes), não existem acções de fiscalização por parte das entidades competentes por forma a serem cumpridas pelas entidades empregadoras as imposições legais nesta matéria;
- Os próprios trabalhadores não estão suficientemente informados nem interessados nesta problemática, o que porventura se deve ao facto de nas profissões onde existem maiores riscos laborais existir também uma grande precariedade de emprego e um elevado número de trabalhadores imigrantes muitos deles ilegais, sendo que o importante para o trabalhador é a sua subsistência, nem que a tenha de pagar com a própria vida;
- As estruturas representativas dos trabalhadores (sindicatos, comissões de trabalhadores), não alertam os trabalhadores para os riscos profissionais,

não lhe ministrando formação na área ou fazendo com que as entidades patronais cumpram a lei ministrando elas essa formação.

- A actuação nesta área do direito laboral é feita numa óptica *reparativa* (só após o acidente), e não como a lei prevê que seja feita, *preventivamente* (evitando o acidente e o risco);
- A jurisprudência é escassa e incide essencialmente sobre a matéria dos acidentes de trabalho.;
- Só em 1998, com a Redacção dada pela Lei n.º 65/98, de 2 de setembro, foi previsto, como ilícito penal no art. 152, n.º 3 do Código Penal Português, a Infracção de regras de segurança, punível com uma pena que pode ir até aos 10 anos de prisão.

Somos assim a concluir que os trabalhadores para ganharem a vida correm muita vez o risco de a perderem, de ficarem incapacitados, definitiva ou temporariamente, de contraírem doenças, de sofrerem perturbações psíquicas, de terem uma esperança de vida mais reduzida, de verem afectadas a sua personalidade, as suas capacidades físicas e mentais, a sua qualificação profissional, a sua vida social e familiar, ou muito simplesmente deixando de ter poder de controle sobre a sua situação de trabalho, incluindo os riscos profissionais a que estão expostos sem que os mecanismos legais actuem.

A evolução legislativa nesta matéria não passou de boas vontades e imperativos Comunitários de transposição de Directivas que não se concretizaram no plano prático.

A nível do ensino Universitário, esta matéria não é praticamente abordada em nenhuma das cadeiras, nomeadamente no âmbito da Cadeira de Direito do Trabalho, mas penso que dada a sua importância, com a qual fui agora confrontada, poderá vir a ser objecto de estudo de uma cadeira semestral, e era importante que o fosse.

Os actuais juristas e os futuros juristas deverão ser também sensibilizados para esta matéria que numa pequena parte foi o objecto do nosso estudo.

BIBLIOGRAFIA

ALEGRE, C., *Acidentes de Trabalho e doenças profissionais, Regima Jurídico Anotado*, 2.ª edição, Almedina, Fevereiro 2001.

ANDRADE MESQUITA, J., «Direito do Trabalho», *A.A.F.D.L.*, 2003.

ALONSO OLEA, M./CASAS BAAMONDE, M. E., *Derecho del Trabajo*, 20.ª ed., Civitas.

CABRAL, F. A./ROXO, M. M., *Segurança e Saúde no Trabalho*, 2.ª edição, Almedina, Janeiro 2003.

GRAÇA, L. *Textos sobre saúde e trabalho*, <http://www.terravista.pt/meco/5531/textos12.html>.

LOBO XAVIER, B. G., *Curso de Direito do Trabalho*, Edições Verbo.

MENEZES CORDEIRO, A., *Manual de Direito do Trabalho*, Edições Almedina, Coimbra, 1999.

MONTEIRO FERNANDES, A. L., *Direito do Trabalho. I. Introdução. Relações Individuais de Trabalho*, 11.^a edição, Edições Almedina, Coimbra, 2002.

MOTTA VEIGA, A. J., *Lições de Direito do Trabalho*, Edições da Universidade Lusíada, Lisboa.

PALMA RAMALHO, M. R., *Estudos do Direito do Trabalho*, vol. I, Edições Almedina, 2003.

ROMANO MARTÍNEZ, P., *Direito do Trabalho*, 2003.