

UNIVERSIDADE DE COIMBRA

MENÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICO - EMPRESARIAIS

MENÇÃO LABORAL

FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA



OS ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS: O PAPEL DA
COMISSÃO EUROPÉIA.

Adriana Navas Mayer Doval

Coimbra (PT), maio de 2014.

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	3
1.1. OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR	5
2. A ORDEM JURÍDICA INTERNACIONAL E COMUNITÁRIA.	8
3. OS DADOS ESTATÍSTICOS: ACIDENTES DO TRABALHO.	13
4. MEDIDAS PREVENTIVAS À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NA EUROPA: O PAPEL DA COMISSÃO EUROPÉIA.	18
4.1. PÓS - RESOLUÇÃO 2011 - PARLAMENTO EUROPEU	18
5. O REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM PORTUGAL	22
6. RISCOS DE SAÚDE AMBIENTE DE TRABALHO: CANCRO.....	27
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
8. BIBLIOGRAFIA.....	32

1. INTRODUÇÃO

Os acidentes de trabalho constituem um problema a nível nacional, europeu e mundial, com consequências económicas e sociais graves. O elevado número de acidentes, incluindo os acidentes mortais, resulta em altos custos para os países, para as organizações e, consequências graves para a saúde e bem-estar da população.

A Segurança e Saúde do Trabalho é uma matéria que, por lidar diretamente com vidas humanas, não pode nunca ser descuidada, sendo também esse o pressuposto por detrás do enquadramento legal que a regulamenta.

Os sinistros no ambiente laboral afetam a população trabalhadora diretamente e, indiretamente, toda a população em geral, da UE. Podemos dividir os efeitos da sinistralidade em dois tipos: efeitos económicos, pelos custos diretos e indiretos que comportam e, efeitos sociais, com problemas ligados à exclusão social, à pobreza, à desigualdade e à desvalorização social que afetam o trabalhador.

Para evitar que novos acidentes de trabalho ocorram e não apenas para que se encontre um culpado, é fundamental que todos os acidentes sejam analisados. Todos os acidentes acontecem por alguma razão - eles não acontecem por acaso.

A análise estatística dos acidentes de trabalho é uma das metodologias de controle mais utilizada para a compreensão dos índices de sinistralidade, pois permite um conhecimento efetivo da sinistralidade laboral, a análise criteriosa dos acidentes e a consequente definição de prioridades no controle dos diferentes riscos.

A análise de acidentes de trabalho é a fonte de informação primordial, permitindo definir planos de ações corretivas e, promover uma política de prevenção dos riscos profissionais, no sentido de melhorar as condições de segurança e saúde dos trabalhadores.

O objeto do presente estudo é focar o papel da Comissão Europeia e do Parlamento Europeu e a influência das Diretivas da União Europeia na prevenção da saúde e segurança do trabalho, especificamente quanto aos acidentes e doenças profissionais no ambiente laboral,

descrevendo o que a legislação trabalhista e o direito comunitário já dispõe, buscando assim analisar a prevenção e a redução dos números de casos cancerígenos que vêm aumentando absurdamente.

Inicialmente faremos um breve histórico sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores, e logo a seguir, um histórico sobre o nascimento das normas de saúde e segurança do trabalho, abordando os documentos internacionais e comunitários da história da proteção ao ambiente laboral, como as Recomendações, Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Declaração Sócio-laboral do Mercosul e, no âmbito Europeu, as Diretivas relativas à prevenção da saúde e segurança do trabalho e, sua transposição na ordem interna, no intuito de analisar as Diretivas e as práticas de controle e prevenção contra o desenvolvimento do cancro nos trabalhadores da EU, bem como nos acidentes de trabalho ocorridos, buscando atingir a melhor forma jurídica, superficialmente abordando a medicina preventiva do trabalho e, a segurança do trabalho, por meio dos peritos e engenheiros de segurança responsáveis.

.

Palavras Chave: Trabalhadores, acidentes, prevenção, cancro, direito comunitário.

1.1. OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

Iniciamos com um breve enfoque histórico referente aos direitos fundamentais do trabalhador:

No século XIX, o palco da Revolução Industrial, houve um crescimento econômico notório, porém às custas de uma parte da população: os trabalhadores.

Os empregados não possuíam as mínimas condições básicas de labor, não dispunham de limitação de jornada de trabalho, de férias ou de descansos regulares, o que se desencadeou uma série de problemas sociais em que as classes operárias passaram a se unir para reivindicarem seus direitos.

Nesse momento, foi editado um documento pela própria Igreja Católica que, até então, era omissa em relação aos conflitos dos trabalhadores face seus empregadores, documento esse denominado a Encíclica Papal *Rerum Novarum*, em que apoiava o direito dos trabalhadores a formarem sindicatos e, discutia as relações entre o governo, os negócios, a igreja e o trabalho.

O documento papal recomendava a observação de alguns princípios que deveriam ser usados na procura da justiça na vida social, econômica e industrial, como: a melhor distribuição de riqueza, a intervenção do Estado na economia a favor dos mais pobres e desprotegidos e, a caridade do patronato aos trabalhadores.

O documento foi escrito pelo Papa Leão XIII em 1891, que criticava as condições de vida dos trabalhadores e, apoiava o reconhecimento de alguns direitos trabalhistas determinando condições mínimas de proteção ao trabalhador, como um regime de trabalho adequado, a proteção em relação a idade, ao sexo e o direito a um salário justo.

A Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição Alemã de Weimar de 1919 foram pioneiras em positivar os direitos econômicos, sociais e culturais.

A Carta Mexicana sistematizou os direitos sociais do homem, sendo a primeira a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais, prevendo que *“toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.*

A importância desse precedente histórico deve ser salientada, pois na Europa a consciência de que os direitos humanos têm também uma dimensão social só veio a se firmar após a grande guerra de 1914-1918, que encerrou de fato o “longo século XIX”

A Constituição alemã abriu no seu livro II o Título: Dos Direitos e de Deveres fundamentais dos Alemães, incluindo os Direitos da pessoa individual, da vida social e religiosa, da educação e escola e da vida econômica. Esta Constituição exerceu uma maior influência na história do constitucionalismo pós-primeira guerra mundial, pois, durante muito tempo, foi o texto inspirador das Cartas constitucionais que tentaram conjugar em seus sistemas de direitos fundamentais: as liberdades com os direitos econômicos, sociais e culturais¹.

O reconhecimento internacional desses direitos trouxe a obrigação correspondente aos Estados em positivá-los, respeitá-los e garanti-los. A resolução adotada em 1929, pelo Instituto de Direito Internacional declarou ser dever do Estado: “*reconhecer a todo indivíduo o mesmo direito à vida, à liberdade, à propriedade, e conceder a todos o seu território, plena e inteira proteção desse direito, sem distinção de nacionalidade, sexo, raça, de língua ou religião.*” E, ainda, previu que incumbia ao Estado proteger os direitos internacionais do homem. Dentro disso, a Carta das Nações Unidas de 1945 proferida pela Organização das

¹ A Constituição de Weimar, em 1919, trilhou a mesma via da Carta mexicana, e todas as convenções aprovadas pela então recém-criada Organização Internacional do Trabalho, na Conferência de Washington do mesmo ano de 1919, regularam matérias que já constavam da Constituição mexicana: a limitação da jornada de trabalho, o desemprego, a proteção da maternidade, a idade mínima de admissão nos trabalhos industriais e o trabalho noturno dos menores na indústria. Entre a Constituição mexicana e a *Weimarer Verfassung*, eclode a Revolução Russa, um acontecimento decisivo na evolução da humanidade do século XX. O III Congresso Pan-Russo dos Sovietes, de Deputados Operários, Soldados e Camponeses, reunido em Moscou, adotou em 4 (17) de janeiro de 1918, portanto antes do término da 1ª Guerra Mundial, a Declaração dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado. Nesse documento são afirmadas e levadas às suas conseqüências, agora com apoio da doutrina marxista, várias medidas constantes da Constituição mexicana, tanto no campo sócio-econômico quanto no político.

(Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/educar/redeedh/anthist/mex1917.htm>)

Nações Unidas (ONU), insistiu na existência desses direitos e liberdades fundamentais e, conseqüentemente, a Declaração Universal dos Direitos do Homem definiu-os.²

A Declaração Universal dos Direitos do Homem reconhece visivelmente no que se refere ao trabalho, do artigo 22º. ao 28º., atribuindo relevância aos direitos sociais do homem, prevendo o direito ao trabalho, à escolha do trabalho, as condições satisfatórias de trabalho e a proteção contra o desemprego. Ainda afirma que o trabalhador tem direito a um salário digno, a liberdade sindical, a limitação razoável da duração da jornada de trabalho e ao descanso remunerado.

Ademais, consideramos que a dignidade do trabalhador deve ser universal, pois, só através do trabalho é que o homem garante a sua subsistência e, com os frutos dele advindo, poderá ter acesso aos demais direitos. Assim, os valores referentes ao trabalho que a Declaração Universal dos Direitos Humanos abriga são: a dignidade da pessoa humana, que implica na concretização de outros valores, como a dignificação do trabalho, prevista nos artigos XXIII, XXIV e XXV.

Para José Afonso da Silva, doutrinador brasileiro, a declaração de Estocolmo, elaborada na Conferência das Nações Unidas, em 1972, no campo da proteção ao meio ambiente laboral foi a pioneira para que as Constituições posteriores reconhecessem o meio ambiente ecologicamente equilibrado como um direito fundamental entre os direitos sociais do homem, pois através dela, se reconhece um bem maior, a vida humana.

² Não por coincidência, a construção da democracia ocidental fez-se em sintonia com a construção do próprio Direito do Trabalho, atingindo seu clímax com o período de incorporação constitucional dos direitos fundamentais do trabalho, no pós-guerra, na Europa Ocidental. O direito do trabalho se consolidou, respeitadas as peculiaridades nacionais europeias, como o patamar fundamental de afirmação da cidadania social da grande maioria dos participantes do sistema econômico, mediante a oferta de seu labor, constituindo um dos principais instrumentos de democracia. O direito do trabalho, por décadas, foi um dos mais eficientes mecanismos de distribuição de renda e de poder no plano da sociedade capitalista, distribuindo renda através do contrato de trabalho(individual) e poder por meio de normas e dinâmica do direito coletivo trabalhista em que ambos atuavam de modo combinado. (MAURICIO GODINHO DELGADO, Direitos Fundamentais na Relação do Trabalho, Revista de Direitos e Garantias Fundamentais no. 2, 2007).

Diante do exposto, concluímos que o direito a um meio ambiente seguro e saudável é um direito fundamental do trabalhador, pois, garante-lhe a vida e a saúde que são necessárias a sua própria sobrevivência e da sua família, bem como que a proteção aos direitos fundamentais do trabalhador deve acompanhar a evolução tecnológica e as necessidades atuais do mercado laboral, na medida em que o trabalhador fica exposto, cada vez mais, a novos riscos, onde não deve ser permitido deixar que os textos legais tornem-se obsoletos quanto à proteção ao homem que sobrevive do seu trabalho, cabendo aos intérpretes atribuírem-lhes a visão transformadora para assegurar a proteção a vida e a saúde nos ambientes laborais.

Para o constitucionalista português e professor na Universidade de Coimbra, CANOTILHO:

“As expressões direitos do homem e direitos fundamentais são frequentemente utilizadas como sinónimos (...) os direitos do homem são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão jusnaturalista e universalista)”.

Para o Ilustre doutrinador: *“a universalidade dos Direitos Humanos é uma de suas características e, diz que os direitos referidos são universais, porque se estendem a todas as pessoas, sem invocar diferenças de regimes políticos, sociais ou culturais como pretexto para violá-los”.*

2. A ORDEM JURÍDICA INTERNACIONAL E COMUNITÁRIA.

A Alemanha foi um dos primeiros países a legislar sobre a matéria das condições de trabalho e os riscos profissionais. Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, neste país *“o diploma que constitui o arranque da legislação geral sobre condições de trabalho remonta a 1891 (Arbeiterschutzgesetz von 1891), mas já na época de Bismarck surge legislação no domínio dos riscos ligados à doença, aos acidentes de trabalho e à velhice, em 1883, 1884, e 1889 respetivamente”.*

E o exemplo alemão foi seguido nos últimos anos do século XIX e princípios do século XX por outros países da Europa.

Para Milena Silva Rouxinol, o Trabalho é um elemento fundamental de qualquer comunidade e os problemas com a saúde e segurança laboral constitui umas das principais preocupações de várias instâncias internacionais e regionais.

Ainda em seus estudos de tese de mestrado de ciências jurídico-laboral, relata que o Tratado constitutivo de 1919 abrange a proteção dos trabalhadores contra doenças e acidentes do trabalho e, sua regulação quanto às condições do exercício do trabalho, duração e organização dos períodos de atividade, bem como da tutela adequada à sua vida e saúde.

Em 1919, ratifica-se diante de tal preocupação à época, a Convenção sobre a duração do trabalho na indústria, entre nós absorvida internamente pelo Decreto 15361 de 03 de abril de 1928 e, logo em seguida formalizaram-se as Convenções nos. 4 e 6, também absorvidas no ordenamento interno por Portugal, diante do direito comunitário, através dos Decretos nos. 20988 e 20992, de 25 de novembro de 1931 que diziam respeito ao trabalho noturno e dos menores.

A Convenção no. 7 de 1920, revista pela Convenção no.138, versaram sobre a idade mínima de admissão ao trabalho marítima, via-se a preocupação com os menores e, principalmente, a prevenção de acidentes destes menores no trabalho.

Em 1921, surge a Convenção no. 12 sobre à reparação de acidentes de trabalho na agricultura, também ratificada por Portugal, pelo DL no. 42874.

Em 1925, ocorre a regulação com caráter geral da reparação de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, por via das Convenções nos. 17 e 18, ratificadas respectivamente pelos DL nos.16586 e 16587, em 09 de março de 1929.³

Em 1946, com as Convenções nos. 73,77 e 78, ratificadas, a primeira pelo DL no.38362, de 04 de agosto de 1951, a segunda pelo Decreto no. 115/82 de 15 de outubro e a terceira pelo Decreto 111/82 de 07 de outubro, a OIT prescreveu a realização de exames médicos a trabalhadores marítimos e a crianças e adolescentes, primeiro na indústria e subsequentemente nos trabalhos não industriais.

No plano regional, Milena da Silva Rouxinol cita a Carta Social Européia, do Conselho da Europa, assinada em 18 de outubro de 1961 e revista em 1996, em que regulamenta o direito de todos os trabalhadores à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde (Parte

³ Em Espanha, após sua incorporação à União Européia, houve progressivo crescimento no ordenamento jurídico da saúde do trabalho. Há também na Espanha a preocupação de mais atenção à manutenção e progressão frequente às normas de saúde e segurança do trabalho, visto que a vontade política não é equiparada a esta idéia e isto não impede que os Estados-membros mantenham medidas de proteção mais estritas.

I, art 3º.), e o direito das mulheres trabalhadoras em caso de maternidade a uma proteção especial no trabalho (Parte I, art. 8º.).

Quanto à Comunidade Européia do Carvão e do aço, no Tratado de 1951, já recomendava o fomento da investigação em matéria de segurança industrial e, assumiu como objetivo o melhorar as condições de vida e de trabalho do cidadão trabalhador, o que foi transposto ao artigo 117º.no Tratado de Roma que em 1957 instituiu a Comunidade Econômica Européia.

A partir do Acto único Europeu, de 1986 e em vigor desde julho do ano seguinte que aditou-se ao Tratado de Roma o artigo 118-A (art.137/1 na redação dada pelo Tratado de Amsterdão) que a produção normativa comunitária se tornou na matéria em análise, mais abundante.No Tratado de Amsterdã, substituiu-se a expressão “ambiente de trabalho” por “condições de trabalho”.

Nas considerações ainda levantadas de Milena da Silva Rouxinol, o artigo 100 do Tratado da Comunidade Econômica Européia⁴, podia produzir diretivas destinadas a aproximar a

⁴ Para entendimento do funcionamento das relações entre o ordenamento comunitário e os nacionais dos Estados-Membros se deve observar alguns princípios que regem esse sistema, são eles: o princípio da aplicabilidade direta, princípio do primado, da uniformidade de aplicação, da autonomia e da definição da sede disciplinadora do relacionamento entre as duas ordens jurídicas. O primeiro trata da aplicabilidade direta do direito comunitário na ordem jurídica dos Estados-membros, ou seja, a integração do direito comunitário na ordem jurídica dos Estados se opera de pleno direito. O segundo princípio constata o lugar que ocupa a norma comunitária no ordenamento interno dos Estados, o direito europeu tem um valor superior ao dos direitos nacionais dos Estados-Membros. O princípio do primado aplica-se a todos os atos europeus com força vinculativa. Assim, os Estados-Membros não podem aplicar uma regra nacional contrária ao direito europeu. O da uniformidade de aplicação se baseia o tratado de um mecanismo criado para garantir a interpretação uniforme da ordem jurídica comunitária, esta idéia não sofre contestação. O da autonomia do direito comunitário, pois caracteriza-se por diferentes modos de formação, como diferenças assinaláveis na sua aplicação, quando e levada à cabo pelos órgãos estaduais, finalizando com a definição da sede disciplinadora do relacionamento entre duas ordens jurídicas, ao contrário do que ocorre nas relações de direito estadual – Direito Internacional, nesse caso o direito comunitário chamou a si a autoridade para estabelecer o estatuto desse relacionamento.

(RAMOS, RUI MANUEL GENS DE MOURA, DAS COMUNIDADES À UNIÃO EUROPÉIA, 2ª. edição, 1999, Coimbra, pp 94 -102).

No entendimento de MIGUEL GORJÃO HENRIQUES, o direito comunitário almeja alcançar a aplicação uniforme em qualquer Estado-Membro, mesmo que suas realidades econômicas e jurídicas sejam diversas. Os órgãos jurisdicionais, nesse sentido, podem requerer ao Tribunal de Justiça que se pronunciem sobre a interpretação de uma norma comunitária e, sua validade, seja derivada ou complementar. A decisão do Tribunal é vinculante, levando todos os Tribunais, de diferentes países a seguirem a aplicação decisiva do Tribunal de Justiça da União Européia. “O Juiz nacional deve, entre os métodos permitidos pelo seu sistema jurídico, dar prioridade ao método

disciplina dos diferentes Estados-membros que tivesse incidência sobre a implantação e o funcionamento do mercado comum, foram, efetivamente, elaboradas algumas diretivas relativas à segurança e saúde no trabalho. Foi, todavia, o aditamento do aludido art. 118 A, ora 137/1º. que operou como marco decisivo no posicionamento normativo comunitário nesta matéria.

Foram instituídos alguns programas comunitários de segurança e saúde no trabalho ao longo dos anos e, em 1974, surge o Programa de Ação Social do Conselho com intuito de humanizar as condições de vida e de trabalho e, visava o incremento da segurança e da higiene do trabalho, ao abrigo do qual se criou um comité consultivo para a segurança, a higiene e a proteção da saúde nos locais de trabalho⁵.

Em 1977, o de integração da segurança nas diferentes fases da concepção, produção e exploração, a fixação de limites de exposição dos trabalhadores a ambientes de trabalho poluídos e a elementos nocivos encontrados ou passíveis de serem encontrados nos locais de trabalho, o desenvolvimento da vigilância da segurança e saúde no trabalho e o desenvolvimento do espírito de segurança e saúde, através da educação e formação.

Em 1984, citamos através da Dra Milena da Silva Rouxinol, o Segundo Programa de Ação das Comunidades em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho na proteção dos trabalhadores contra substancias perigosas, a iluminação dos locais de trabalho, a organização de serviços de medicina do trabalho, higiene e segurança profissionais,

que lhe permite dar à disposição de direito nacional em causa uma interpretação compatível com a norma comunitária.”

A interpretação conforme afirma que o aplicador do direito deverá aplicar o direito nacional e atribuir a este uma interpretação conforme com o sentido, economia e termos das normas comunitárias. O Acórdão 4.7.2006, *Adeneler* e O. proc. C-212/04 resume o entendimento, através de sua grande Secção realizada. Ressaltamos que em caso de o resultado prescrito na Diretiva não poder ter sido atingido por via de interpretação, devemos recordar que, segundo o Acórdão 19.11.1991, *Francovich* e o. (C-6/90 e C-9/90, Colect., p I, 5357, no. 39), o direito comunitário impõe aos Estados membros a reparação de danos causados a particulares pela não transposição de uma diretiva, desde que a diretiva tenha como objetivo atribuir direitos a particulares; e esse conteúdo deve poder ser identificado com base nas disposições da diretiva e, deve haver um nexo de causalidade entre a violação da obrigação que incumbe ao Estado e o dano sofrido.

⁵ La Seguridad y la Higiene, término este último sustituido cada vez con mayor frecuencia por el de Salud. La Seguridad se refiere el concepto de accidentes de trabajo, mientras que las actuaciones sobre la salud de más difícil percepción sensorial y efectos diferidos, aunque no por ellos menos graves.(NAVARRO SEMPERE, ANTONIO V., Derecho de La Seguridad y Salud del Trabajo, Civitas, 1996., Madrid).

elaboração de estatísticas proposta de temas de investigação e estabelecimento de uma linha de cooperação com a OMS, a OIT e organizações similares.

Em 1987, o Terceiro Programa pretendeu concretizar o disposto no. 118-A do Tratado da União, como instituindo tópicos como a segurança e ergonomia nos locais de trabalho, a proteção contra substâncias particularmente perigosas, a organização da prevenção em pequenas e médias empresas e o diálogo social.

Em 1996, o programa novo estabelece situações reais de sinistralidades no controlo de desenvolvimento técnico relacionado com a segurança e a saúde do trabalho e a sindicância do cumprimento, por parte de cada estado- membro, da disciplina comunitária neste setor.

Em 2002, foi apresentada proposta de atuação em 2012 visando garantir a correta aplicação da legislação comunitária, apoiar as pequenas e médias empresas na correta aplicação da legislação da União Europeia, incentivar as mudanças de comportamento dos trabalhadores e encorajar os empregadores a adotar abordagens favoráveis à saúde, definir os riscos potenciais e promover a saúde e segurança a nível internacional.

A partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 no âmbito Europeu, o desenvolvimento de instrumentos para a proteção e efetivação dos direitos fundamentais foi crescendo. Exemplo disso, é a Convenção de Salvaguarda dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais aprovada em Roma em 1950, que instituiu dois órgãos importantes para assegurar os direitos contidos na Convenção: a Comissão Europeia dos Direitos do Homem e o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem. A Comissão suspendeu suas funções em 1998, quando o Tribunal Europeu passou a exercer as atividades que ela desempenhava. Até novembro do mesmo ano, este órgão examinava a admissibilidade de todos os procedimentos de um indivíduo ou Estado interposto contra um Estado membro.

Cabe destacar que, o Tribunal tem por objetivo garantir o respeito por parte dos Estados signatários das obrigações estabelecidas pelo Convênio funcionando de forma permanente.

A Carta Social Europeia, aprovada em Turin em 1961, veio regulamentar uma série de direitos e princípios laborais. Dentre eles, destaca-se o direito as condições equitativas de trabalho, seguridade e higiene, a remuneração equitativa, ao direito a organização sindical, ao direito à negociação coletiva, ao direito à proteção às crianças e aos adolescentes trabalhadores e ao direito à seguridade social.

3. OS DADOS ESTATÍSTICOS: ACIDENTES DO TRABALHO.

Segundo a Agência Européia para a Segurança no Trabalho, a cada três minutos e meio morre alguém na União Européia, em consequência de um acidente de trabalho ou de uma doença profissional. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), 460 trabalhadores sofrem um acidente de trabalho a cada minuto que passa. Estima-se que ocorrem mais de 2,3 milhões de mortes, em todo o mundo, vítimas de doenças ou acidentes provocados pelo trabalho.

Diante da realidade avassaladora dos dados estatísticos referente aos acidentes de trabalho, de doenças ocupacionais e suas consequências mortais na União Européia é de extrema importância o enfoque jurídico do papel das Convenções Coletivas no âmbito interno dos Estados-Membros.

A análise dos dados estatísticos é fundamental para a prevenção dos acidentes de trabalho e dos números de doenças desenvolvidas à nível laboral em toda a Comunidade Européia.

Para a devida análise tomamos por base o quadro comparativo abaixo demonstrado, no período de 1994 a 2010, o mais recentemente encontrado em pesquisas, à nível de dados de estatísticas para viável comparação do tema sugerido, nos 27 países até o ano de 2010 pertencentes à União Européia.

É plenamente visível no quadro de estatísticas apresentado que em geral em todos os países pertencentes à União Européia, o número de acidentes graves e fatais são absurdamente altos.

Verifica-se que entre 2000 e 2010 o número de acidentes de trabalho tem vindo a diminuir significativamente

Contudo, estes valores são dados que dizem respeito aos acidentes registados, não considerando as ocorrências que não são documentadas, agravando ainda mais este cenário. Assim como os indivíduos que se encontram incapacitados (permanentemente ou temporariamente), sendo por isso praticamente impossível, ter uma visão realista e mensurável ao nível dos custos sociais e económicos.

Partindo dessa afirmação tomaremos por base Alemanha e Portugal, em termos comparativos, para atuarmos analisando os dados e as causas de tais acidentes para

discriminarmos as relevantes e mais importantes formas de prevenção dos acidentes de trabalho ocorridos.

O território da Alemanha abrange 357 021 quilômetros quadrados, com 81,8 milhões de habitantes, o país tem a maior população entre os Estados membros da União Européia, sendo também o lar da terceira maior população de migrantes internacionais em todo o mundo.

Em 1994, o país sofreu com a perda fatal de 1 milhão quinhentos e quarenta e dois trabalhadores por acidente nas empresas e, comparando com o ano de 2010, chegamos ao número de 567 mil trabalhadores, ou seja, tais números enquadraram os acidentes de morte fatais, mas com relação aos acidentes tidos como grave, os números são assustadores, passando em 1994 de 1.763.961 acidentes ocorridos para em 2010, 930.447 acidentes graves ocorridos, assim concluímos, um número pouco reduzido comparando os anos de 1994 e 2010.

Ressalte-se que a prevenção na matéria analisada não foi efetivamente cumprida, as fiscalizações nesse aspecto não foram merecedoras de aplausos, portanto há necessária preocupação da União Européia ao citarmos o exemplo da Alemanha em matéria de falta de fiscalização em prevenção em saúde e segurança do trabalho e o direito à vida dos trabalhadores alemães.

Com relação a Portugal, conta hoje com 10,45 milhões de habitantes, e com relação aos acidentes de trabalho graves ocorridos nos anos de 1994 e 2010, percebemos a mesma preocupação, ou seja, os graves em 1994, totaliza 190.598 mil trabalhadores acidentados, e em 2010, uma redução pequena para 130.271 e, absurdamente preocupante os acidentes fatais que de 1994 a 2010, teve uma diferença de 296 mil para 204 mil acidentes de morte à nível laboral, ou seja, uma redução de apenas 92.000 trabalhadores ao longo dos anos indicados.

Não é por menos que através da Resolução do Parlamento Europeu, datada de 15 de dezembro de 2011, inseriu em sua pauta a análise intercalar da estratégia europeia para a saúde e segurança do trabalho de 2007 a 2012, considerando lamentável os dados apresentados, emitindo parecer no seguinte sentido:

“Lamenta que, em 2009, vários Estados-Membros não tenham centrado as suas estratégias nacionais nas três prioridades da Estratégia da UE⁶: o stress e a exaustão no trabalho, as LSR e a investigação e recolha regular de dados sobre os novos riscos; considera que as estratégias nacionais devem consagrar maiores esforços e recursos à prevenção”.

A assertiva da estratégia é correta e plausível quando menciona a referida Resolução que deve a próxima estratégia europeia definir novos objetivos quantificáveis, juntamente com calendários vinculativos e uma avaliação periódica; espera que o objetivo de um inspetor do trabalho por cada 10 000 trabalhadores, recomendado pela OIT, se torne obrigatório.

A preocupação comunitária de melhorar as condições de trabalho, a saúde e a segurança dos trabalhadores no trabalho manifesta-se em todas as ações políticas, devido à sua componente social e económica. O progresso económico e social devem caminhar lado a lado⁷.

No entanto, apesar dos avanços, as dificuldades na fiscalização associada à falta de políticas públicas dificultam o processo de erradicação de ambas as situações.

⁶ As diretivas europeias fixam os objetivos a atingir pelos Estados-Membros, delegando nestes a escolha dos meios para o fazer. Podem ter como destinatários um ou vários Estados-Membros ou a totalidade destes. Para que os princípios estabelecidos nas diretivas produzam efeitos ao nível do cidadão, o legislador nacional tem de adoptar um ato de transposição para o direito nacional dos objetivos definidos na diretiva. As diretivas prevêm uma data-limite para serem transpostas para o direito nacional: os Estados-Membros dispõem, para a transposição, de uma margem de manobra que lhes permite ter em consideração as especificidades nacionais. A transposição deve ser efetuada no prazo estabelecido na diretiva. As diretivas são utilizadas para harmonizar as legislações nacionais, nomeadamente com vista à realização do mercado único (por exemplo, as normas relativas à segurança dos produtos). E a medida nacional de execução trata-se de um ou vários textos adoptados oficialmente por um Estado-Membro que integram as disposições da diretiva no ordenamento jurídico nacional. Nem todos os textos comunicados ao Secretariado-Geral da Comissão Europeia equivalem a uma "transposição", necessitam de ser previamente analisados pelos serviços da Comissão Europeia. (Disponível em: http://ec.europa.eu/eu_law/directives/directives_pt.htm).

⁷ Como bem aponta VÍTOR RIBEIRO: “o recurso, neste domínio a presunções legais ancora-se nas seguintes razões: “O reconhecimento, pelo próprio legislador, da enorme dificuldade em definir, com segurança, critérios para a determinação da causalidade relevante; também o reconhecimento de que, em bom número de casos, a prova ativa e positiva dos factos constitutivos do direito à reparação, designadamente os relacionados com a causalidade, seria impossível para as vítimas e seus familiares: a falta ou falibilidade da prova testemunhal, insuficiência de ciência médica, etc., e, por fim, e por tudo isso, a compreensível e acentuada preocupação do legislador em libertar as vítimas de parcelas significativas do dever geral de prova, designadamente no que respeita a alguns elementos fáticos em que se decompõe o conceito normativo de acidente de trabalho indemnizável, particularmente no que respeita à sua inter-relação causal”.

Ocorre que entre o dever ser e, efetiva e juridicamente ser, a obrigação recai sobre o empregador. Se o empresário se propõe a estabelecer uma empresa que pode oferecer riscos na execução das atividades, se contrata pessoas para executar estas atividades e se os benefícios (lucros) gerados à este (empregador) devem ser atribuídos, logo, o risco do negócio, assim como os resultantes dos acidentes, também deverão ser por ele suportados.

Para Júlio Gomes, o trabalho humano incorpora sempre um nível de risco socialmente tolerado ou imposto e, se é certo que este risco é integrado nos cálculos econômicos das empresas em termos de tempo de trabalho perdido e de investimento realizado em matéria de segurança, a verdade é que a segurança no trabalho é dos temas de maior importância social da atualidade.

Os estudos estatísticos realizados, por exemplo, em França permitem chegar a conclusões mais ou menos óbvias: se é evidente que esta matéria dos acidentes de trabalho interessa, sobretudo, aos trabalhadores manuais, é porventura menos evidente que sejam afetados, sobretudo, jovens trabalhadores, trabalhadores em pequenos estabelecimentos e trabalhadores precários.

TABELA DADOS ESTATISTICOS DE ACIDENTES NA UNIÃO EUROPEIA.

ACIDENTES DE TRABALHO NA EUROPA COMPARATIVO 1994 E 2010				
Grupo/Pais	Acidente trabalho			
	Acidente grave		Acidente fatal	
Ano	1994	2010	1994	2010
União Europeia (27 Países)	x	s3.319.478	x	s4.395
Alemanha	1.763.961	930.447	1.542	567
Áustria	166.288	78.413	272	182
Bélgica	95.369	67.263	138	74
Bulgária	x	2.331	x	92
Chipre	x	2.165	x	19
Dinamarca	56.204	62.523	75	41
Eslováquia	x	9.126	x	48
Eslovénia	x	16.367	x	24
Espanha	496.190	493.789	1.133	338
Estónia	x	5.556	x	17
Finlândia	55.731	48.263	52	37
França	673.297	358.205	928	550
Grécia	53.829	x	83	x
Hungria	x	19.989	x	96
Irlanda	10.021	19.294	50	42
Itália	752.450	437.821	1.325	718
Letônia	x	1.195	x	25
Lituânia	x	2.266	x	50
Luxemburgo	9.361	6.983	10	15
Malta	x	2.751	x	...
Países Baixos	169.101	183.005	x	79
Polónia	x	85.825	x	446
Portugal	190.598	130.271	296	204
Reino Unido	380.423	252.597	260	172
República Checa	x	65.109	x	121
Romenia	x	3.722	x	381
Suécia	45.243	34.201	235	54
Noruega	x	38.660	x	46
Suíça	x	79.191	x	91
Fontes/Entidades: Eurostat / Entidades Nacionais, PORDATA				
Última actualização: 2013-02-21				

O Acidente de Trabalho é todo o acontecimento inesperado e imprevisto, incluindo atos derivados do trabalho ou com ele relacionados, do qual resulte uma lesão corporal, uma doença ou a morte de um ou vários trabalhadores. São também considerados acidentes de trabalho os acidentes de viagem, de transporte ou de circulação, nos quais os trabalhadores ficam lesionados e que ocorrem por causa, ou no decurso do trabalho, isto é, quando exercem uma atividade económica, ou estão a trabalhar, ou realizam tarefas para o empregador.

O acidente é o resultado de uma causa súbita; a doença profissional é o resultado de uma causa lenta e progressiva de uma lesão ou doença⁸.

4. MEDIDAS PREVENTIVAS À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NA EUROPA: O PAPEL DA COMISSÃO EUROPEIA.

4.1. PÓS - RESOLUÇÃO 2011 - PARLAMENTO EUROPEU

O principal pilar da nova governação económica da Europa, a Comissão⁹, deve apresentar todos os anos as recomendações específicas por país, e análise profunda, fornecendo uma

⁸ O conceito vertido no art. 8.º, n.º 1 da LAT parece reconduzir o conceito de dano indemnizável ao de lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte do trabalhador ou a redução da capacidade de ganho. Numa primeira análise poderíamos ser levados a considerar que uma lesão que não tenha uma destas consequências não permite qualificar o acidente como de trabalho. Contudo, os acidentes que provocam pequenas lesões não suscetíveis de reduzir, mesmo temporariamente, a capacidade de ganho, são suscetíveis de reparação na devida proporção com a prestação de primeiros socorros (artigo 26.º da LAT). Porém, parece certo que as lesões que não geram a morte nem incapacidade temporária ou permanente para o trabalho são apenas merecedoras de uma tutela residual. Com efeito, o núcleo essencial do conceito de dano em que se focaliza a tutela legal em matéria de acidentes de trabalho não será tanto a lesão, perturbação ou doença e o sofrimento que estas implicam, mas antes a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho, resultantes daquela lesão, perturbação ou doença. A tutela infortunistica laboral só se concretiza plenamente quando ocorre a morte ou incapacidade. Por isso, podemos concluir que no domínio do direito à reparação dos danos decorrentes de acidentes de trabalho a vida ou à integridade física gozam de uma tutela meramente reflexa, sendo que o objeto central de tal tutela é o direito à integridade económica ou produtiva do trabalhador. A medida em que tal direito é afetado é suscetível de ser hierarquizada em diversos níveis. Assim, e desde logo, a morte corresponde à supressão total da capacidade de trabalho e de ganho. Por outro lado, a redução na capacidade de trabalho reporta-se à necessidade de estabelecer uma incapacidade do sinistrado para o seu trabalho habitual. Finalmente, a redução na capacidade de ganho se reporta à diminuição da capacidade geral de ganho do trabalhador.

⁹ A Comissão Europeia é a instituição que é politicamente independente e que representa e defende os interesses da União Europeia (UE) na sua globalidade. Propõe além da legislação, política e programas de ação e é responsável por aplicar as decisões do Parlamento Europeu (PE) e o Conselho da União Europeia (CUE). A Comissão Europeia materializa e defende o interesse geral da Comunidade Europeia. O presidente da Comissão é eleito pelo Parlamento Europeu, por proposta do Conselho Europeu. Os restantes comissários são escolhidos com base num sistema de rotação estabelecido por unanimidade pelo Conselho Europeu. O termo "Comissão" faz referência aos membros da Comissão e aos Com.(Comissários) designados pelos Estados membros e aprovados pelo Parlamento, mas, entretanto, também se refere à própria instituição e ao seu pessoal. A Comissão Europeia desempenha o papel de «guardiã dos tratados». Cabe-lhe, assim, assegurar a aplicação das disposições do direito da União pelos cidadãos, pelos Estados-Membros e pelas outras instituições europeias. No exercício das suas competências, a Comissão Europeia pode, entre outras medidas, impor sanções aos cidadãos e às empresas por violação do direito da União. Pode ainda instaurar procedimentos por infração aos Estados-Membros, convidando-os a resolver a situação no prazo por ela indicado. Por fim, a Comissão Europeia pode

visão geral da CSR: country – specific recommendations e, identifica como as adotadas em 2011, 2012 e 2013, o impacto direta ou indiretamente, sobre as medidas e políticas em matéria de saúde e segurança no trabalho, bem como os serviços de inspeção do trabalho.

E diante deste paradigma e obrigação necessária na prevenção dos acidentes e riscos laborais, todos os membros da UE passaram a modificar e atualizar suas legislações internas em busca de soluções na diminuição dos riscos ocupacionais.

No caso da França, por exemplo, a preocupação com a melhoria com a qualidade do emprego e as condições de trabalho é uma das prioridades, e em 2011, providenciou várias ações para o combate aos principais perigos nos locais de trabalho, como os distúrbios músculo-esqueléticos, cancerígenos, perigos mutagénicos e tóxicos para a reprodução , e os riscos psicossociais.

Além disso, o ato de reforma das pensões aprovada em 9 de Novembro 2010 acelerou o carro para promover a prevenção no local de trabalho colocando novas obrigações aos empregadores para impedir fisicamente exigente ou trabalho estressante, assim, melhorar as condições de trabalho . Entre agora e 2012, os empregadores serão obrigados a colocar por escrito, para cada pessoa em causa, a exposição do trabalhador a fatores de risco no local de trabalho , e a correspondente preventiva medidas tomadas. Eles também serão obrigados a ser coberto por um acordo ou plano de ação para evitar que o trabalho fisicamente exigente ou estressante. Na ausência de qualquer acordo ou um plano, uma sanção pecuniária de até 1 por cento do massa salarial da empresa será aplicada, a partir de 1 Janeiro de 2012.

A reforma das pensões também incentiva setores da indústria para negociar sobre empregos fisicamente exigentes ou estressantes. Em uma base experimental até o final de 2013, o acordo em um determinado setor pode levar à criação de um mecanismo para aliviar (trabalho a tempo parcial ou mentoring e assim por diante) ou compensar (via bônus ou dias de descanso e trabalho assim por diante) fisicamente exigente ou estressante, a ser co-financiado por empresas do setor industrial.

instaurar junto do Tribunal de Justiça acções baseadas na violação do direito da União pelos Estados-Membros ou pelas restantes instituições europeias.(Disponível em: http://ec.europa.eu/eu_law/introduction/commission_role_pt.htm).

Além da mentalidade francesa de melhorar os incentivos ao trabalho, fazendo os diversos benefícios sociais existentes sistemas mais consistente e aumentando a flexibilidade e direcionamento da alocação de benefício; melhorar a prestação de serviços sociais, incluindo guarda de crianças, enquanto o aumento da eficiência e, relação custo- eficácia da política de família. Reforçar as medidas de ativação para facilitar o regresso ao mercado de trabalho do desemprego de longa duração e pessoas que recebem benefícios por invalidez e incapacidade para benefícios de trabalho. Estabelecer uma estratégia coordenada para promover o desenvolvimento econômico em regiões afetadas por altas taxas de desemprego .

Na Grécia, devido a uma série de reformas do mercado de trabalho em 2012, que visa aumentar perspectivas de competitividade econômica e impulsionar o crescimento , a negociação coletiva também foi flexibilizada . Os acordos ao nível da empresa têm precedência sobre qualquer outro acordo mais favorável coletiva (setorial ou profissional) , como desde que o acordo de nível de empresa é pelo menos tão favorável ao empregado como o salário mínimo legal. As convenções coletivas podem durar por um período máximo de três anos e, posteriormente, os seus termos podem permanecer válido (após o efeito) só por um período de até três meses (em comparação com seis meses antes) e apenas para questões salariais (Lei 4046/2012). O efeito depois de acordos coletivos.

Em 2020, na Alemanha, a principal prioridade deve ser a de promover a saúde preventiva e ao ambiente de trabalho indicada aos trabalhadores mais velhos, além de medidas para melhorar a educação e o desenvolvimento de competências. Os parceiros sociais apoiarem estes processos no âmbito das convenções coletivas, determinando 36 novas medidas para aumentar o emprego e a taxa em geral e dos trabalhadores mais velhos em particular, tendo assim em conta a dimensão da saúde e segurança, foram anunciados no PNR 2012 e 2013, a preocupação está em relação a elevar a idade da reforma das pensões.

Em particular tempos de crise, quando o emprego formal está diminuindo, ou difíceis de ser encontrado, o emprego informal e o trabalho não declarado estão em ascensão, por esta razão, um grande número de Estados-Membros estão na luta contra o trabalho não declarado uma das suas principais prioridades, ao menos deveria ser.

Diante desse fato, Portugal, em 2011, anunciou que a inspeção do trabalho será reforçada para melhorar a qualidade dos empregos e trabalho decente, o que irá incluir o combate ao trabalho não declarado e na luta contra os contratos de trabalho ilegais.

Um mecanismo também será criado para acompanhar a evolução do precário emprego, bem como a proibição de estágios não remunerados.

O sistema português é de qualificar como misto, dado que quanto às doenças profissionais vigora um sistema de responsabilidade social em que a responsabilidade de reparação compete ao departamento de proteção contra os riscos profissionais do Instituto da Segurança Social, enquanto que no tocante à reparação dos acidentes de trabalho vigora um sistema de seguro privado, obrigatório.

O art. 283.º, n.º 5 do CT 2009 e os arts. 7.º e 79.º, n.º 1º da LAT 2009 prevêm a responsabilização do empregador pelos acidentes de trabalho e a obrigatoriedade de transferir a responsabilidade pela reparação para uma seguradora.

A responsabilização do empregador é independente de culpa, ou seja, estamos no domínio da responsabilidade objetiva (vd. o já cit. art. 7.º da LAT).

Em primeiro lugar, a melhoria do sistema de coleta de dados, processamento e divulgação sobre sistemas estatísticos dos órgãos de administração, fontes de relatórios sobre a atividade social da empresa, especialmente com referência ao tipo de contratos de trabalho e a caracterização dos serviços de outsourcing.

Em segundo lugar, aumentando e melhorando o suporte para a troca de informações entre as inspeções do trabalho e sistemas de segurança social que podem identificar o risco em áreas no que diz respeito a falhas de segurança social para notificar sobre o recrutamento de um empregado e de falso auto-emprego, o que irá direcionar informações e atividades de supervisão adequada e facilitar o acompanhamento posterior de as situações detectadas.

Em terceiro lugar, o desenvolvimento e o envolvimento dos sociais parceiros em atividades de informação e sensibilização que ajudam os atores sociais a integrar os funcionários de acordo com o direito dos contratos. E em quarto lugar, identificando pelo menos 25.000 empresas ou estabelecimentos como metas anuais para inspeção, na busca de contratos precários não declarados ou ilegais podem ser esperados.

5. O REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM PORTUGAL

A Lei 102/2009 de 10 de setembro transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva no. 89/391/CEE alterada pela Diretiva no. 2007/30/CE do Conselho de 20 de junho, aprovada pela Assembleia Legislativa, nos termos do artigo 161º. da Constituição da República Portuguesa regulamentando assim o artigo 284º. do Código do Trabalho Português.

A regulamentação da Diretiva na ordem interna portuguesa é norma gerada por vinculação de acordo com as Diretivas Europeias, diferentemente das Orientações do Mercosul são vinculantes e os Estados membros, devem, no caso específico de Portugal e dos países pertencentes à União Europeia devem incluí-las em sua legislação nacional. Elas estabelecem princípios fundamentais, como o princípio da avaliação de riscos, a prevenção e a responsabilidade do empresário e do empregado.

O artigo 15 da Lei 102/2009 estabelece que o empregador deve zelar e assegurar as condições de segurança e saúde do trabalhador, de forma permanente e continuada observando os princípios de avaliação de riscos em todas as atividades de seu estabelecimento, identificando possíveis e eventuais riscos na construção de suas instalações, na seleção de equipamentos, substâncias e produtos, com o objetivo de eliminar ou reduzir os riscos dos seus efeitos, quando a eliminação seja impossível, adotando medidas adequadas de proteção.

Na escolha do equipamento individual adequado em face das situações de riscos ocupacionais existentes, tendo em conta ainda as atividades e setores de atividade constantes no anexo III e na escolha dos equipamentos de proteção específicos à cada função e risco conforme o anexo II da referida Portaria.

Entendendo como equipamento de proteção individual qualquer equipamento destinado a ser usado ou detido pelo trabalhador para sua proteção contra um ou mais riscos à sua segurança e saúde, bem como qualquer acessório destinado a esse objetivo.

O objetivo precípuo é a identificação em cada setor de ocupação em que os trabalhadores estão diariamente expostos, como os agentes químicos, físicos, biológicos e os psicossociais, priorizando sempre as medidas de proteção coletiva às medidas de proteção

individuais, divulgando publicamente nos quadros de avisos da empresa as instruções protetivas ao conhecimento dos trabalhadores.

Quanto à vigilância da saúde de seus empregados deverá esta ser eminentemente assegurada pelo empregador em função dos riscos que estiverem expostos. O empregador deve estabelecer em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contatos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica.

Os encargos com o funcionamento da prevenção à saúde e à segurança dos trabalhadores devem ser suportados pelo empregador, bem como quanto aos exames, avaliação de exposições aos riscos à atividade.

Quanto à responsabilidade civil em função de omissão ou ação que gere uma situação de perigo ao trabalhador, o empregador deverá arcar com as indenizações, incorrendo em violação grave dependendo do dano causado e considera a lei que o trabalhador independente está equiparado ao empregador para efeito de responsabilidade.

Em contrapartida cabe ao trabalhador o respeito às normas impostas pelo empregador e pelos instrumentos de regulamentação coletivas do trabalho com relação à proteção de sua saúde e segurança; utilizando corretamente as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos.

O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem., mas em caso de desrespeito às normas impostas pela lei incorre também em responsabilidade civil e infração disciplinar.

No entendimento de Pedro Romano Martinez, o acidente de trabalho não constitui causa de cessação de contrato como se previa na Base XXXVI, no. 1 da Lei 2127, e se a entidade patronal despedir sem justa causa o trabalhador que sofreu sinistro, este tem o

direito de optar pela reintegração ou uma indenização igual ou em dobro do estabelecido no artigo 13º., no. 3 da LCCT- Lei de Cessação do Contrato do Trabalho, Decreto Lei no. 69-A/89 de 27 de fevereiro e, art. 30º., no.2 LAT – Lei de Acidentes de Trabalho, Lei 100/97 de 13 de setembro. Porém, se o acidente de trabalho preencher outros pressupostos poderá constituir causa indireta de cessação do contrato.

No caso de o acidente ocorrer em uma das hipóteses da previsão do art.9 e 35 da LCCT haverá uma justa causa de despedimento, no caso de dolo por parte do trabalhador ou do empregador ao causar o acidente, provocando prejuízos para a empresa.

O contrato caduca quando o trabalhador acidentado falece ou por incapacidade seja temporária ou definitiva não puder mais cumprir a atividade para que foi contratado.(art.3º., no.1, Dec-Lei 398/83)

De acordo com o Ac. STJ de 25/1/1995, CJ STJ 1995, T.I, p.254: o contrato caduca porque não podendo o trabalhador, em razão de doença, continuar a exercer a tarefa que desempenhava, recusou-se a aceitar outro cargo existente na empresa, conforme art 54º., no.2, Dec Lei no. 143/99.

A empresa não tendo cargo existente para que o incapaz temporário sinistrado ocupe, a lei não obriga a empresa a criá-lo, essa não é a idéia da lei, diferentemente do espírito da lei quando ao contrário, concede benefícios às empresas que contratam trabalhadores com incapacidade definitiva parcial.

Há no art.40º., no.1 da LAT, a imposição à empresa onde ocorreu o acidente de trabalho que o mesmo ocupe uma atividade compatível com seu respectivo estado de saúde de acordo com sua incapacidade permanente e, cabe ao empregador promover curso de capacitação ao acidentado para adaptar-se ao novo posto de trabalho, art.40, no.2 LAT. Porém, não são tais imposições exigidas, devido à sua falta de regulamentação (art. 1, no.2, alínea e Dec Lei no.143/99).

Quanto aos prazos de exercício de direitos aos acidentes de trabalho, o legislador estabeleceu que o prazo de caducidade para o ajuizamento da ação é de um ano a contar da alta clínica ou da morte do lesado, disposto no artigo 32º., no.2 LAT. Já quanto ao prazo de prescrição, este é de 5 anos a contar da decisão judicial que condene ao

pagamento da reparação e a partir do vencimento desta pretensão, inicia-se o prazo de 5 anos.

A crítica que existe é quando comparamos com as normas de prescrição do Código Civil que estabelece prazos mais longos que nos acidentes de trabalho, ou seja, prejudicando um direito em benefício do sinistrado. (art 309º.,al a, CC)

A norma lusitana merece respeito quando comparada ao sistema jurídico brasileiro, pois no que se refere à comunicação do acidente de trabalho ocorrido no interior da empresa, a lei define que em primeiro momento deve ser conhecido o acidente pelo empregador, o sinistrado e os beneficiários legais de pensões, conforme o artigo 14º. do decreto Lei no. 143/99. Após essa comunicação deve ser feita pelo empregador à Seguradora dentro do prazo do contrato de seguro.

A companhia de seguros deve informar o Tribunal do trabalho competente, quando ocorre morte ou incapacidade para aquele trabalhador, e é facultado ao trabalhador, seus familiares e ao diretor do hospital que o sinistrado esteve internado que comunique ao tribunal.

No caso de óbito do trabalhador, o diretor do hospital é obrigado à comunicar o Tribunal de acordo com o Decreto Lei no. 143/99, art. 20).

O sistema português, no que concerne aos acidentes de trabalho, caracteriza-se por consagrar uma responsabilidade objetiva, com recurso à responsabilidade subjetiva para todas as matérias não especialmente reguladas. Por outro lado, a verificação de acidente de trabalho não afasta a responsabilidade delitual, sempre que se encontrem preenchidos os requisitos do art.º 18.º da LAT, já que no que toca ao empregador a existência duma responsabilidade objetiva não a desresponsabiliza em caso de culpa e, quanto a terceiros, sempre há direito de regresso por parte do empregador ou de quem efetivamente tenha procedido à reparação do dano.

Estipula-se a obrigatoriedade dum seguro privado celebrado pela entidade patronal (tomador do seguro) a favor do trabalhador (vd. o já citado art.º 79.º, nº 1 da LAT).

A responsabilidade subjetiva não se transfere para a seguradora, recaindo sobre o empregador, e sendo a seguradora apenas responsável subsidiariamente pelas prestações normais, com direito de regresso sobre aquele.

Se o montante da retribuição transferida for inferior à real, a seguradora responde até ao montante do valor transferido, recaindo a obrigação de reparar relativa à parte restante sobre o empregador .

O art.º 81.º da LAT prevê a criação duma Apólice Uniforme do Seguro de Acidentes de Trabalho adequada às diferentes profissões e atividades, aprovada pelo Instituto de Seguros de Portugal.

Estabeleceu-se também uma garantia de efetiva reparação, considerando alguns casos especiais – os previstos no art.º 82.º da LAT – em que o Estado, através de um Fundo gerido pelo Instituto de Seguros de Portugal – o Fundo de Acidentes de Trabalho – assume e garante o pagamento das pensões por incapacidade permanente ou morte e indemnizações por incapacidade temporária quando a entidade patronal responsável por motivos de incapacidade económica objetivamente caracterizada em processo judicial de falência ou equivalente, processo de recuperação de empresa ou por motivo de ausência, desaparecimento ou impossibilidade de identificação não satisfaz as prestações devidas pela aplicação da LAT.

Nos termos do disposto no art. 5º, nº 1 da LAT, os trabalhadores estrangeiros a trabalhar em Portugal são equiparados para os termos da LAT, a trabalhadores portugueses.

E o nº 2 do mesmo preceito confere aos familiares dos trabalhadores estrangeiros “equiparados” a mesma proteção conferida aos familiares dos trabalhadores sinistrados portugueses. Contudo, o nº 3 do mesmo preceito excepciona do âmbito desta equiparação os trabalhadores estrangeiros quando cumulativamente, se verificarem as seguintes condições:

- o acidente ocorra em Portugal;
- o trabalhador esteja ao serviço de empresa estrangeira, agência, filial ou sucursal;
- o trabalhador exerça atividade temporária ou intermitente;
- esteja em vigor acordo entre o Estado Português e o Estado do trabalhador, no qual

tenha sido convencionada a aplicação de legislação sobre acidentes de trabalho em vigor no Estado de origem.

Os acidentes sofridos no estrangeiro por trabalhadores portugueses e por trabalhadores estrangeiros residentes em Portugal (artigo 6.º da LAT):

O art. 6.º, n.º 1 da LAT estende a aplicação da tutela infortunística laboral aos acidentes de trabalho sofridos por trabalhadores de nacionalidade portuguesa, residentes em Portugal e por trabalhadores de nacionalidade estrangeira, residentes em Portugal, quando o acidente ocorra no estrangeiro e ao serviço duma empresa portuguesa.

No caso de morte, o que se tem em vista é a integridade produtiva do sinistrado, do qual certas pessoas dependem, pelo que não é o direito à vida que é reparável, mas sim a expectativa de rendimento que a prestação de trabalho e as suas contrapartidas remuneratórias criaram no agregado familiar.

Não se trata de um direito sucessório, mas de um direito pessoal e irrenunciável dos familiares e equiparados (art.º 57.º e 78.º da LAT), em função da dependência presumida – cônjuges, pessoas em união de facto e filhos (n.º 1, alíneas a), e c) ou da dependência real – ascendentes e outros parentes sucessíveis e enteados (n.º 1, alíneas b), d), e e), e n.º 2) para cujo sustento à data do acidente, o sinistrado tinha de contribuir com regularidade.

Mas, mesmo nestas situações, o trabalhador pode optar pela aplicação da lei estrangeira se aquela lhe conceder direito à reparação em termos mais favoráveis (n.º 2 do mesmo preceito).

6. RISCOS DE SAÚDE AMBIENTE DE TRABALHO: CANCRO

O objetivo desse capítulo é conhecer superficialmente, pois seriam páginas e páginas e medicina a descrever, com relação ao câncer, em específico decorrente do ambiente de trabalho, suas causas e consequências, compreendendo seu processo de desenvolvimento.

A Comissão apresenta uma proposta de revisão da Diretiva 2004/37/CE, relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho, até 2012, no intuito de alargar o seu âmbito de aplicação às substâncias tóxicas para a reprodução, por analogia com as substâncias altamente preocupantes do

REACH, e de reforçar a aplicação do princípio de substituição; solicita que seja estabelecida uma ligação com a saúde reprodutiva.

Exorta a Comissão, na futura legislação sobre saúde e segurança no trabalho, a promover, sempre que aplicável, a utilização de tecnologias que reduzam os riscos das substâncias perigosas em caso de acidentes profissionais, e apela a que, sempre que possível, estas tecnologias substituam a utilização de substâncias químicas e radioativas;

Solicita que a Comissão Europeia e os Estados-Membros proponham medidas para adaptar melhor as condições de trabalho. É lastimável que a falta de informações sobre os riscos e soluções, à nível dos trabalhadores, dos empregadores, dos parceiros sociais e até dos serviços de saúde; recordando-se sempre o papel positivo que a participação e a representação dos trabalhadores devem desempenhar neste contexto.

A SST é necessariamente multidisciplinar, uma vez que inclui, nomeadamente, a medicina do trabalho, a segurança, a ergonomia, a epidemiologia, a toxicologia, a higiene industrial e a psicologia.

Os riscos laborais quanto ao cancro estão listados nas normas específicas em cada Estado-Membro, podemos citar alguns exemplos:

Há agentes físicos além, das substâncias químicas: a UVA e UVB radiações solares com riscos de câncer grave de pele. nos trabalhos ao ar livre, como pesca, produção de camarão, atividades de aquacultivo, e as neoplasias provocadas por riscos de radiações ionizantes, na fabricação, ou manipulação de fontes radioativas, mineração de urânio por exemplo, e riscos em RX ou Tomografias, em hospitais, e há ainda os riscos de inalação de produtos, hidrocarbonetos contidos nos combustíveis, como frentistas e fabricantes de óleos, graxas, gasolina, diesel. Há ainda os riscos de uso e fabricação de solventes orgânicos e minerais, compostos utilizados em inúmeras fabricações de resinas, tintas a óleo, colas, adesivos de construção civil e por fim, determinadas poeiras industriais ou de obras, ditas fibrinogênicas, que são partículas quase microscópicas que podem causar câncer de pulmão;

Quanto às medidas de prevenção estão as medições de saturação do ar e do ambiente de trabalho, compatível com os estudos feitos de níveis ou índices máximos de concentração do produto químico julgado perigoso no ambiente de trabalho ou na manipulação das

substâncias, e os exames preventivos laboratoriais, como dosagens urinárias de metabolitos dos produtos químicos, solventes, hidrocarbonetos, partículas fibrinogênicas, como sílica, pó de mármore ou de madeira, como Hemograma, dosagem de metabólitos de solventes, como Ac. Hipúrico urinário, estudos sequenciais de pulmão, com RX ou Espirometria, ou RNMagnética, e de indicadores de câncer, como exames de dosagens de taxas de fígado, de CA 19. CA 9 e outros e de CEA que indicam atividade que pode ser cancerígena, no exame de dosagem sanguínea.

O uso de EPI protetor também, principalmente como luvas, cremes protetores de óleos e, graxas que evitam o contato da substância com a pele, uso de protetores solares, como preventivos, uso de óculos especiais e de máscaras com filtros para reter partículas ou mesmo névoas de cancerígenos, uso de aventais e protetores de tireóide e órgãos genitais no RX, uso de engenharia protetora, como biombos e paredes da sala chumbadas e com elementos que evitam a radiação, tintas com bário, ou camadas de chumbo, engenharia de produção que evitam a dispersão da radioatividade, nas ampolas de aparelhos de RX e tomógrafos, e ainda exames médicos periódicos preventivos de câncer ocupacional.

A questão da adoção de limites de exposição se confunde com o limite de tolerância adotado na legislação brasileira (Portaria nº 3.214, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, Norma Regulamentadora – NR nº 15) sobre o pagamento de adicional de insalubridade para os trabalhadores. Em ambos os casos, o tema deve ser tratado com muito cuidado, preconizando-se medidas de controle que evitem toda e qualquer exposição a agentes cancerígenos suspeitos ou confirmados.

Um grande número de substâncias, agentes físicos, químicos e biológicos ou misturas presentes no meio ambiente podem alterar a estrutura do genoma e/ou a expressão da informação genética, aumentando o risco de desenvolvimento de câncer. Para consensuar e divulgar o conhecimento acumulado sobre o potencial cancerígeno dos agentes químicos, físicos e biológicos presentes tanto na esfera ambiental como ocupacional, agências regulamentadoras internacionais, como a International Agency for Research on Cancer (IARC, 2010) e a Environmental Protection Agency (EPA, 2007), desenvolvem critérios de classificação dessas substâncias. Essa tarefa é complexa e os métodos até hoje empregados possuem limitações na operacionalização e na interpretação dos resultados.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acreditamos que o mesmo labor humano que alcançou, no decorrer da história, uma dimensão de dignidade e de direito fundamental, ainda é entendido como mera mercadoria apta a gerar lucro, onde o trabalhador é percebido como peça descartável a ponto de convivermos com questões absurdas e inaceitáveis como o trabalho infantil, o trabalho escravo e as mais variadas formas de assédio ou violência no trabalho.

Na União Européia, a conscientização das diretrizes para a vigilância na SST(Saúde e segurança do trabalho), especificamente com relação ao cancro relacionado ao trabalho demanda novas abordagens sistêmicas.

O presente artigo jurídico preocupa-se em abordar as mais recentes pesquisas com relação aos acidentes de trabalho e o número de casos de trabalhadores que desenvolveram o cancro no ambiente de trabalho e os que resultaram óbito no bloco da União Européia.

As instâncias de vigilância da saúde nos Estados-membros e a participação dos sindicatos devem reportar insistentemente e no prazo estabelecido pela agência do Parlamento europeu, todos os dados estatísticos e programas adquiridos de prevenção para o devido controle da UE.

A crise econômica não deve implicar à falta de cuidados à saúde e à segurança do trabalho, com devida atenção às medidas de visem à melhoria da saúde e segurança do trabalho.

Concluimos ainda que se intensificar cada Estado-membro os investimentos nas políticas de prevenção de riscos laborais, será devidamente garantida a participação dos trabalhadores, pois o retorno do investimento é o aumento da produtividade, do trabalho, aumento da competitividade das empresas e, a diminuição das despesas de segurança social.

Os Estados-membros após a última reunião realizada em 2011, no Parlamento Europeu, modificaram e atualizaram sua legislação interna, preocupados com as metas que devem atingir por recomendação da UE, na busca da diminuição e/ou eliminação na fonte dos riscos com acidentes e desenvolvimento de doenças ocupacionais.

Uma grande preocupação é a exposição dos trabalhadores aos riscos do amianto em edifícios e outras construções como navios, comboios e máquinas que devem ser removidas com

segurança, tendo em vista o desenvolvimento do cancro em número de trabalhadores excessivos.

O paradigma a ser respeitado pelos Estados-membros com relação à vigilância dos riscos ocupacionais não deve ser a manutenção de casos à longo prazo, devendo balizar todas as medidas de intervenção e regulamentação de cada Estado-membro e reverberar nas atitudes de empresas e no imaginário social com a devida valorização da importância dos cancerígenos e a posição de rechaçar o caráter inevitável dessa relação.

8. BIBLIOGRAFIA

Carta dos Direitos Fundamentais da UE (Tratado de Lisboa). [Em linha, 2009/07/09]. <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:303:SOM:PT:HTML>

Carta Social Europeia Revista (1996) do COE. [Em linha, 2009/07/09] <http://dre.pt/util/getpdf.asp?s=dip&serie=1&iddr=2001.241AS01&iddip=20013437>

Convenção 135 da OIT. Protecção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa. OIT, 1971. [Em linha, 2009/07/09]. http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_135.pdf

Convenção 155 da OIT. Segurança e saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho. OIT, 1981. [Em linha, 2009/07/09]. http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_155.pdf

Directiva 89/391/CEE. Aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (Directiva-quadro). [Em linha, 2009/07/09]. <http://eurex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:PT:PDF>

Directiva 89/654/CEE. Prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho (primeira directiva especial, na acepção do n.º 1 do artigo 16.º da Dir. 89/391/CEE). [Em linha, 2009/07/09]. <http://eurex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0654:20070627:PT:PDF>

Directiva 2001/86/CE. Completa o estatuto da Sociedade Europeia no que respeita ao envolvimento dos trabalhadores. [Em linha, 2009/07/09] <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2001:294:0022:0032:PT:PDF>

Directiva 2002/14/CE. Estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos

trabalhadores na Comunidade Europeia. [Em linha, 2009/07/09].

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:080:0029:0033:PT:PDF>

Directiva 2009/38/CE. Instituição de um Conselho de Empresa Europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária. [Em linha, 2009/07/09].

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:PT:PDF>

Recomendações 143 e 164 da OIT. ILOLEX. Disponível em [Em linha, 2009/07/09].

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp1.htm>

Regulamento (CE) 2157/2001. Estatuto da sociedade europeia (SE). [Em linha, 2009/07/09]

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2001:294:0001:0021:PT:PDF>

Tratado da União Europeia e Tratado que institui a Comunidade Europeia (em vigor – versão consolidada). Em linha, 2009/07/09].

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:321E:0001:0331:PT:pdf>

Tratado da União Europeia e Tratado sobre o funcionamento da UE (em processo de ratificação – versão consolidada resultante do Tratado de Lisboa). [Em linha, 2009/07/09].

Resolução do Parlamento Europeu – Disponível em: <http://hesa.etui-rehs.org/uk/publications/pub54.htm>., ETUI, 2010.

Aspectos Essenciais da Disciplina Legal de Segurança e Saúde no Trabalho. IGT, 2005. [Em linha, 2009/07/09]. Disponível: http://www.igt.gov.pt/Downloads/content/Aspectos_essenciais_da%20disciplina_legal_SST.pdf

Convenção no. 106 de 1957, completada pela recomendação no. 103, do mesmo ano, e ratificada em Portugal através do Decreto no. 43005 de 03.06.1960, instituindo o descanso semanal remunerado obrigatório.

MASSIMO ROCCELLA E TIZIANO TREU, DIRITTO DEL LAVORO, cit. Pág 3 e 5 e ss e, especificamente quanto à segurança e saúde no trabalho, 265 e ss.

CARUSO, BRUNO. L'Europa..., cit.pág 435 e 472 e ss.

MAZZIOTTI, ANTONIO. L'Evolutione del diritto sociale europeo a tutela della salute dei lavoratori.

DA SILVA, JOSÉ AFONSO, *Direito Ambiental Constitucional*. São Paulo: Malheiros, 1998, (p.6-70).

DELGADO, MAURICIO GODINHO. Direitos Fundamentais na Relação do Trabalho, *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais* no.2, 2007)]

<http://www.etui.org/Publications2/Background-analysis/The-country-specific-recommendations-CSRs-in-the-field-of-health-and-safety-at-work-and-labour-inspection-services> 2013 - European Commission (2013) Communication from the Commission to the European - Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on Commission follow-up to the 'TOP TEN' Consultation of SMEs on EU Regulation, COM(2013) 446 final, Brussels, 18 June 2013.

DE CASTRO, Alvaro Manuel e outro (Augusto Tarrinho), *Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, Compilação de Legislação com Anotações*, 1994, Lisboa.

ROUXINOL, Milena Rouxinol, *A obrigação da segurança e saúde do Empregador*. Coimbra, 2007.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo, *Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional*.2006, Ltr, p.130.

MELGAR, Alfredo Montoya, *Derecho del Trabajo*, ed.Tecnos, 23ª. edição, 2002.

BORGES, Ana Luisa. (trad.). Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1995. p. 121-145.

NAVARRO SEMPERE, Antonio V., *Derecho de La Seguridad y Salud del Trabajo*, Civitas, 1996., Madrid.

RAMALHO, Maria Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte III – Situações Laborais Colectivas*, ed. Almedina, 2012 e *Direito do Trabalho – Parte I e III– Dogmática Geral*, 2005 e *Tratado de Direito do Trabalho*, Almedina, 2012.

ALEGRE, Carlos, Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais, 2ª.ed., Coimbra, 2000.

RAMOS, Rui Manuel Gens de Moura, Tratado da União Européia e Tratado sobre o Funcionamento da União Européia, de acordo com o Tratado de Lisboa, ed. Coimbra, 4ª. edição, 2011.

GOMES, Julio Manuel Vieira, Novos Estudos de Direito do Trabalho, 1ª. edição, editora Coimbra , 2010.