



Departamento de Sociologia

A Segurança e Saúde do Trabalho e o Desenvolvimento do Direito do Trabalho

Fernando António Rodrigues da Silva Cabral

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Ciências do Trabalho e das Relações Laborais

Orientador:
Mestre António Lemos Monteiro Fernandes, Professor Catedrático Convidado,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2012

“Se fosse possível a um juristaentrar no sono da princesa da fábula, não precisaria de deixar correr os cem anos para descobrir atónito que à sua volta tudo mudou. Bastava-lhe ter esperado pelo desencanto dos últimos vinte anos e verificaria que o seu castelo de construções e os seus servidores estavam irremediavelmente submersos no silvado de uma nova realidade, perante o qual se encontravam indefesos. E o dramático, quase trágico, é que não há forças benfazejas que rasguem novas clareiras e tracem novas sendas para um regresso ao velho mundo, como numa readmissão no paraíso e, apesar de tudo, de muitos lados se nota o esforço para mergulhar na realidade com um arsenal obsoleto e, pior ainda, com um pathos dissonante com os tempos. Como um cavaleiro de elmo emplumado que galhardamente lançasse um repto a um carro de assalto”.

Rogério Ehrhardt Soares (1969)

In Direito Público e Sociedade Técnica

Coimbra: Atlântida Editora

(reeditado pela Tenacitas, 2009)

Resumo

O Direito do Trabalho fez um longo percurso desde os seus primórdios no contexto socioeconómico derivado da revolução industrial, em que se foi gerando a partir de normas avulsas reguladoras de aspetos das condições de trabalho nucleares da dignidade humana, passando pela evolução do capitalismo no século XX, em que ocupou, particularmente após os anos cinquenta, um lugar central na regulação das relações de trabalho nas suas dimensões individuais e coletivas, até aos cenários emergentes da crescente globalização dos nossos dias em que os seus princípios basilares e os seus sistemas reguladores centrais surgem vulnerabilizados, dando lugar à perceção generalizada de que atravessa uma crise profunda e que carece de reformulação estrutural.

Todavia, no seu contexto, a área da segurança e saúde do trabalho emerge, nos tempos modernos, com particular vitalidade, desenvolvendo-se num quadro regulador cada vez mais abrangente, saltando a cerca estreita do trabalho subordinado em direção às variantes que o trabalho vai assumindo na dinâmica das empresas e ousando criar conteúdos obrigacionais geradores de profunda integração nas práticas de gestão inovadoras associadas a novos modelos contratuais envolventes da descentralização produtiva.

Daqui é legítimo concluir-se que a regulação desta área é, no contexto das políticas da União Europeia e nacionais, suscetível de influenciar o desenvolvimento do Direito do Trabalho na sua globalidade no sentido do crescimento da sua influência para os diversos cenários socioeconómicos em que o trabalho hoje em dia se desenvolve.

Palavras-chave: direito do trabalho, trabalho subordinado, trabalho independente, descentralização produtiva, segurança e saúde do trabalho, risco profissional, prevenção, coordenação de segurança.

Abstract

Labour law has come a long way, since its origins in the socioeconomic context of the industrial revolution, where it began from isolated norms that regulated aspects of working conditions fundamental to the dignity of human labour; through the evolution of capitalism in the twentieth century, during which it played a major role, particularly after the fifties, in the regulation of the employment relationship in its collective and individual dimensions; and through to the emerging scenarios of today's ever-growing globalization, where its fundamental principles and central regulatory systems appear vulnerable, creating the general perception that it is going through a deep crisis and needs structural reform.

In its context however, occupational health and safety emerges with particular vitality in the current times, developing in a wide-ranging regulatory framework, overcoming the narrow fence of dependent employment towards the varying forms that work assumes in the dynamic of companies, and daring to create compulsory regulations able to generate profound integration in novel management practices associated with new contractual models, inclusive of productive decentralization.

Thus we can conclude that regulation in this area is, in the context of national and European Union's policies, capable of successfully influencing the development of Labour Law overall, promoting its influence in the different socioeconomic scenarios in which this ever-changing world of work develops nowadays.

Key-words:

labour law, dependent employment, self-employment, productive decentralisation, occupational health and safety, risks at work, prevention, safety coordination.

Agradecimento

Ao Professor Doutor António Monteiro Fernandes, orientador desta dissertação, pelo incentivo desde longa data no conhecimento do Direito do Trabalho.

Siglas e abreviaturas utilizadas

Ac	– Acórdão
Art.	– Artigo
AUE	– Ato Único Europeu
CECA	– Comunidade Europeia do Carvão e do Aço
CEE	– Comunidade Económica Europeia
Cfr	– Conforme, confirmar
Conv	– Convenção da OIT
CP	– Código Penal
CRP	– Constituição da República Portuguesa
CT	– Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, 12-2
Dec	– Decreto
Diretiva-Estaleiros	– Diretiva 92/57/CEE do Conselho, de 24.06.1992, relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde a aplicar nos estaleiros temporários ou móveis (de Construção)
DL	– Decreto-Lei
Diretiva-Quadro	– Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12.06.1989, relativa às medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho
DR	– Diário da República
D. Reg	– Decreto Regulamentar
EURATOM	– Comunidade Europeia de Energia Atómica
L	– Lei
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
OMS	– Organização Mundial de Saúde
PME	– Pequenas e Médias Empresas
Proc	– Processo
Port	– Portaria
SST	– Segurança e Saúde no Trabalho
STJ	– Supremo Tribunal de Justiça
TC	– Tribunal Constitucional

TFUE	– Tratado de Funcionamento da União Europeia
TIC	– Tecnologias de Informação e comunicação
TJUE	– Tribunal de Justiça da União Europeia
UE	– União Europeia

Introdução	1
Justificativa.....	1
Finalidade e objetivo	1
Metodologia de pesquisa	2
Estrutura do trabalho	3
1 A crise do Direito do Trabalho	5
1.1 A emergência do Direito do Trabalho	5
1.2 A evolução da economia e a crise do Direito do Trabalho	7
1.3 Os vetores da crise do Direito do Trabalho	10
1.4 O foco central da crise do Direito do Trabalho.....	12
2 A problemática do risco profissional.....	15
2.1 O trabalho e o risco profissional	15
2.2 O trabalho e a prevenção do risco profissional no contexto da sociedade industrial	17
2.3 O trabalho e a prevenção do risco profissional no contexto da sociedade pós-industrial	20
3 A política europeia para a segurança e saúde do trabalho	25
3.1 Tratados CECA, EURATOM e CEE.....	25
3.2 Ato Único Europeu	27
3.3 Tratado de Maastricht	31
3.4 Tratado de Amesterdão	31
3.5 Tratado de Nice.....	33
3.6 Tratado de Lisboa	34
4 O direito à segurança e saúde e a obrigação de prevenção.....	35
4.1 As políticas públicas e as políticas de empresa na segurança e saúde do trabalho	35

4.2	O princípio de prevenção e o princípio de precaução.....	36
4.3	A natureza da obrigação de prevenção: privada ou pública	39
4.4	A prevenção: obrigação de meios ou obrigação de resultado.....	42
4.5	A prevenção: das prescrições mínimas às exigências essenciais.....	45
4.6	A prevenção: a autorregulação na empresa	46
5	A Diretiva-Quadro da Segurança e Saúde do Trabalho	49
5.1	A estratégia inerente à adoção da Diretiva-Quadro	49
5.2	O objeto da regulação da Diretiva-Quadro	50
5.3	O enfoque na gestão da prevenção	52
5.3.1.	O conceito de prevenção.....	52
5.3.2.	Os princípios gerais de prevenção	52
5.4	O âmbito da obrigação de prevenção.....	58
5.4.1	O âmbito setorial da obrigação de prevenção.....	58
5.4.2	O âmbito pessoal da obrigação de prevenção.....	59
5.4.3	O âmbito das conexões contratuais na obrigação de prevenção.....	64
6	A Diretiva Estaleiros da Construção	71
6.1	Especificidades da gestão dos empreendimentos construtivos.....	71
6.2	Implicações da gestão da construção na segurança e saúde do trabalho	72
6.3	O sistema de coordenação de segurança e saúde da Diretiva Estaleiros	73
	Conclusões.....	77
	Referências bibliográficas	79
	Bibliografia.....	82
	Curriculum vitae	87

INTRODUÇÃO

Justificativa

O Direito do Trabalho tem vindo a encontrar vicissitudes significativas relacionadas estreitamente com as mudanças económicas decorrentes do desenvolvimento dos processos de internacionalização, multinacionalização e globalização das economias. Esta crise invadiu os pilares da relação do trabalho, atingindo o equilíbrio da correlação de poderes entre as partes, o estatuto profissional do trabalhador, a estabilidade da relação contratual, a relação entre tempo e trabalho e a dimensão coletiva do trabalho. No cerne desta crise evidenciou-se a vulnerabilização da estrutura do trabalho subordinado, com o desenvolvimento extraordinário do trabalho independente e das redes interempresariais de cooperação económica no contexto da descentralização produtiva.

Por sua vez, no quadro deste Direito, a área da segurança e saúde do trabalho tem vindo a evoluir no sentido de crescente abrangência destes fenómenos emergentes, regulando cada vez mais o trabalho, nas suas diversas formas, e não apenas as relações de emprego, e isto mesmo é notório nas políticas da UE e na legislação nacional sobre prevenção de riscos profissionais. Em particular, esta abrangência incide na dinâmica da gestão da prevenção na empresa, no objeto da obrigação de prevenção do empregador, no universo dos profissionais e das situações de trabalho a abranger e no quadro dos riscos a abordar preventivamente. A dinâmica específica da gestão dos empreendimentos construtivos, por exemplo, é um dos cenários onde se pode contemplar toda esta abrangência.

Finalidade e objetivo

No quadro da abordagem normativa da União Europeia aos temas sociais, a SST ocupa um lugar de destaque, não só ao nível da quantidade de produção normativa, mas, também, ao nível da inovação. Esta incidência normativa exprime, desde logo, a importância que atualmente é conferida à SST seja na vida das empresas, seja no plano da consciência social, em geral, seja, ainda, no plano das políticas públicas.

Por outro lado, reconhece-se nesta abordagem normativa uma dinâmica de aprofundamento que se exprime particularmente nos seguintes vetores: i) O direito subjetivo do trabalhador à SST e a obrigação de prevenção devida pelo empregador, configurando uma amplitude jurídica assinalável na relação de trabalho; ii) O alargamento das fronteiras, subjetivas e objetivas, da regulação normativa no contexto da “desmaterialização da empresa” e da crise da “relação salarial *fordista*”: novos sujeitos e novas obrigações; iii) O alargamento da responsabilidade da

empresa para além da relação de emprego: a obrigação de prevenção de riscos quanto a terceiros; iv) O cruzamento, no contexto da prevenção de riscos profissionais, das abordagens normativas de regulação do mercado quanto à “segurança de fabrico - segurança intrínseca” e da legislação de regulação das condições de trabalho quanto à “segurança e saúde do trabalho”; v) O dever de cooperação e coordenação, no âmbito da prevenção de riscos profissionais, entre empresas correlacionadas no contexto de círculos de cooperação económica.

Em tais dimensões, percebe-se um desenvolvimento normativo que prossegue numa linha de progressiva rutura com o paradigma “fordista” da relação salarial, constatando-se, em tais normas, a construção de um Direito com um objeto e um âmbito que ultrapassam, frequentemente, as fronteiras clássicas do Direito do Trabalho e, daqui concluímos, então, que tais normas jurídicas, integrando o Direito do Trabalho, vão contribuindo de forma significativa para a sua evolução num sentido mais abrangente, tendo no horizonte a regulação não apenas do emprego mas de todas as formas de trabalho.

Metodologia de pesquisa

Com vista à análise anunciada, adota-se, como ponto de partida, o quadro de crise que atinge o Direito do Trabalho e a evolução que a dimensão da gestão do risco profissional assume na consciência social e na cultura das empresas, pretendendo-se, como ponto de chegada, descortinar a evolução da regulação jurídica, neste território da SST, em direção a um horizonte mais vasto que ultrapassa o campo restrito do trabalho juridicamente subordinado, influenciando, dessa forma, o desenvolvimento daquele ramo do Direito.

A análise que nos propomos será suportada, fundamentalmente, nos Tratados Europeus, nos documentos de política europeia na área da SST e em dois instrumentos jurídicos fundamentais desta política: a Diretiva 89/391/CEE¹ e a Diretiva 92/57/CEE².

Nesta análise teremos, ainda, em conta o quadro jurídico nacional, em particular a legislação resultante da transposição de tais Diretivas comunitárias e uma seleção de jurisprudência, nacional e comunitária, exemplificativa de algumas das linhas de desenvolvimento afloradas, a qual será referenciada ao longo do texto ou em nota de pé de página.

¹ Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12.06.1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho (habitualmente designada Diretiva Quadro).

² Diretiva 92/57/CEE do Conselho, de 24.06.1992, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde a aplicar nos estaleiros temporários ou móveis (oitava diretiva especial na aceção do nº1 do artigo 16º da Diretiva Quadro).

Considerando a importância da reflexão sociológica e da doutrina jurídica no âmbito dos temas em análise, procuraremos, ainda, patentear obras de referência em tais domínios, especificando em nota de rodapé aquelas que foram expressamente consultadas no contexto da elaboração deste trabalho e apresentando, no final, uma lista de bibliografia consultada e uma outra lista de bibliografia de referência.

Na primeira citação feita em cada um dos capítulos, identificaremos, em nota de rodapé, as obras consultadas com a indicação do nome completo do autor ou autores, o ano da publicação e o título integral da obra.

A jurisprudência dos tribunais nacionais será identificada pela sigla do tribunal em causa, pelo número de processo e data respetiva tal como consta do sítio *Internet* do Instituto das Tecnologias de Informação – ITIJ do Ministério da Justiça, www.dgsi.pt. Por sua vez, a jurisprudência comunitária será identificada pelo número de processo e data respetiva tal como consta do sítio *Internet* do TJUE, <http://curia.europa.eu/>.

Estrutura do trabalho

A reflexão desenvolvida neste trabalho inicia-se no capítulo 1 com a análise da emergência do Direito do Trabalho no quadro derivado da revolução industrial, a evolução verificada ao longo do tempo no seu objeto e âmbito e o enquadramento da atual crise dos seus sistemas face à dinâmica gerada pela globalização nas sociedades, nas economias e nas empresas.

No capítulo 2 abordaremos a problemática do risco profissional, procurando relacionar a sua incidência em relação com a evolução do trabalho humano, captando os traços essenciais do seu desenvolvimento na expressão concreta que foi assumindo a sua gestão nos contextos da sociedade industrial e da sociedade pós-industrial.

No capítulo 3 analisaremos a evolução da política europeia para a segurança e saúde do trabalho, relacionado este percurso com a evolução da política social ao longo dos diversos momentos mais significativos da própria história do projeto europeu.

No capítulo 4 analisaremos a natureza jurídica do direito do trabalhador à SST e da obrigação de prevenção devida pelo empregador.

No capítulo 5 passaremos à abordagem detalhada da Diretiva Quadro da segurança e saúde do trabalho nos vetores de inovação mais significativos no quadro do Direito do Trabalho e sua influência decisiva na legislação nacional enquadadora da gestão da prevenção de riscos profissionais na empresa.

Veremos, por fim, no capítulo 6 como estes sinais de inovação se exprimiram no quadro legislativo regulador da gestão da prevenção de riscos nos empreendimentos construtivos (a Diretiva Estaleiros da Construção), setor este que constitui um excelente cenário de aplicação exhaustiva dos conceitos abrangentes de trabalho, de risco e de prevenção.

1 A CRISE DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 A emergência do Direito do Trabalho

A partir da revolução industrial as sociedades passaram, progressivamente, a funcionar na base de um novo paradigma económico e social, marcado pela presença da empresa capitalista e do trabalho subordinado, por uma circulação monetária cada vez mais intensa, por uma relação entre os cidadãos cada vez mais centrada no mercado (isto é, na troca de mercadorias), desenvolvendo-se, conseqüentemente, uma organização social baseada na especialização produtiva. A especialização passou a ser garantia da sobrevivência e até condição de identidade pessoal - a profissão, por exemplo, é aflorada neste contexto por alguns autores³.

É neste ambiente que emerge o Direito do Trabalho. E, sintomaticamente, o seu primeiro sopro de vida é marcada, indelevelmente, pela área das condições de trabalho. “Na relação de trabalho, o trabalhador, diferentemente do empregador, não arrisca o seu património, arrisca a sua pele, e foi, no início, para salvaguardar esta última que se constituiu o Direito do Trabalho, isto é, para afirmar um imperativo de segurança no trabalho.”⁴ Com efeito, a sua origem vai estar relacionada com a eclosão de processos de movimentação operária de reação às condições de trabalho geradas pela Revolução Industrial, como sejam as revolta dos tecelões de Manchester (1817), dos trabalhadores da seda de Lyon (1831), dos operários de Chicago (1886) pela jornada das 8h (evento que deu origem à comemoração do 1º de Maio, ainda atualmente celebrada). Assim, “este conceito de segurança física foi e permaneceu o núcleo central do Direito do Trabalho e é este conceito que aparece na origem histórica de todos os Direitos do Trabalho europeus”⁵. Aliás, a sua influência ultrapassou o campo do Direito do Trabalho, pois “o princípio da segurança física que marcou e permaneceu como elemento central do Direito do Trabalho influenciou, de seguida, a evolução do direito comum das obrigações”⁶

Neste contexto histórico, os primórdios do Direito do Trabalho podem ser vislumbrados em três vetores fundamentais: i) Na primeira legislação social em torno do Trabalho de Menores e do Trabalho de Mulheres adotada em Inglaterra (1819), na França (1841) e na Rússia (1839); ii) Na primeira legislação de Proteção Social adotada na Alemanha sob a liderança do Chanceler Bismark (em 1883 sobre a proteção na doença, em 1884 sobre a reparação acidentes de trabalho e em 1889 sobre a aposentação); iii) Na primeira legislação sobre Direitos Coletivos dos Trabalhadores adotada no âmbito do reconhecimento do direito de Associação Sindical (na Inglaterra em 1834, na Alemanha em meados do séc XIX, em França em 1884 e nos EUA na

³ Beck, Ulrich (1992). *Risk Society – Towards a New Modernity*.

⁴ Supiot, Alain (1994). *Critique du Droit du Travail*. p 68.

⁵ Ibidem Supiot, Alain (1994). Op cit p 68.

⁶ Supiot, Alain (2004). *Le Droit du Travail*. pp 116-117.

segunda metade do séc XIX) e do direito à Greve (em França em 1864, na Alemanha em 1869 e na Inglaterra em 1875).

O Direito do Trabalho veio, então, a conhecer um período de substancial desenvolvimento e estruturação na primeira metade do séc XX, seja sob o efeito da dinâmica económica e social verificadas nas nações mais industrializadas (ele assumiu, inclusive, uma importância bem significativa em todo o processo de recuperação económica da crise dos anos trinta), seja sob a influência do aparecimento dos primeiros reportórios de princípios relativos ao domínio social (a Declaração Universal dos Direitos do Homem é adotada em 1948, tendo sido ratificada por Portugal em 1978) e, de forma muito particular, pela criação da OIT, em 1919 (tendo Portugal integrado os países fundadores). Este desenvolvimento verificou-se em diferentes níveis, sendo de salientar os seguintes: i) No plano institucional, com a criação de Administrações do Trabalho enquanto entidades reguladoras do Trabalho, e de Jurisdições do Trabalho enquanto instâncias de conciliação ou de julgamento com a missão de dirimir conflitos laborais; ii) No plano do desenvolvimento da legislação laboral, particularmente em torno da proteção do trabalho de Menores e de Mulheres, da regulação da Duração do Trabalho, da Reparação dos Acidentes de Trabalho e demais mecanismos de Proteção Social. Em todo este desenvolvimento é de reconhecer a influência que o pensamento doutrinário associado à social-democracia e à Igreja Católica (neste caso, através da Encíclica *Quadragesimo Anno*, adotada em 1931) foi exercendo no plano da regulação jurídica.

Todo este processo evolutivo do Direito do Trabalho explica-se na base da própria evolução da economia, verificada, em particular, em alguns países da Europa (para além dos Estados Unidos da América), cabendo a esta ordem jurídica, cada vez mais, gerar soluções face à emergência de sucessivos fenómenos de tipo variado nos planos das relações individuais e coletivas de trabalho. Com efeito, “a passagem, no seio do desenvolvimento do capitalismo, de uma base económica agrícola a uma base industrial, implicava a generalização do conflito social entre novos protagonistas históricos, o que exigiu a institucionalização de um aparelho normativo integrador encarregado de impor a este conflito uma via de desenvolvimento compatível com o modo de produção e os fundamentos da organização social burguesa”...e, daí, o Direito do Trabalho “institucionalizar-se pelo Estado liberal burguês com a função de servir de processo de jurisdicionalização do conflito entre trabalho assalariado e capital”⁷.

⁷ Gil, Luis e Lopez, Manuel (1986). Espanha. In Lyon-Caen, Antoine e Jeammaud, Antoine, *Droit du Travail, Démocratie et Crise*, pp 51-52.

Esta evolução verificada até aos anos cinquenta é caracterizada pela predominância de uma ótica casuística que se traduzia em “legislação industrial que aglutinava as leis sociais adotadas desde 1841 para proteger os trabalhadores de uma exploração devastadora”⁸.

Na segunda metade do séc. XX verificou-se, então, um grande desenvolvimento do Direito do Trabalho, particularmente nos “trinta gloriosos” (décadas de cinquenta a setenta), na regulação quer da relação individual de trabalho (forma e conteúdos do contrato de trabalho e sua vivência no quotidiano da empresa), quer das relações coletivas de trabalho (associação sindical e patronal, participação dos trabalhadores na vida da empresa, greve e contratação coletiva). Esta etapa é determinante na evolução do Direito do Trabalho, pois confere-lhe uma forte estrutura intrínseca, desenvolve-lhe a sistematização de diversas vertentes de regulação jurídica e acentua-lhe a dimensão socioeconómica. Em particular, “a dinâmica das relações coletivas de trabalho passou a ser o principal motor do desenvolvimento do Direito do Trabalho”⁹ e dela resultou uma estruturação do Direito do Trabalho centrada nos seguintes vetores fundamentais: i) Regulação do poder de direção do empregador; ii) Regulação dos direitos dos trabalhadores e das formas da sua proteção; iii) Regulação do sistema de enquadramento das relações coletivas de trabalho.

Esta evolução veio evidenciar, quanto ao Direito do Trabalho, uma função “de mediação e de institucionalização do conflito capital-trabalho assalariado”, conferindo-lhe “um carácter ambivalente ou contraditório, pois ele regula quer o poder de direção patronal, quer a proteção dos direitos dos trabalhadores”¹⁰.

1.2 A evolução da economia e a crise do Direito do Trabalho

O desenvolvimento do Direito do Trabalho veio, todavia, encontrar no seu percurso vicissitudes significativas, em particular a partir do último cartel do séc. XX, as quais se relacionam estreitamente, numa primeira fase, com as mudanças económicas decorrentes das crises petrolíferas dos finais dos anos setenta e, posteriormente, de forma substancial, generalizada e mais acelerada, com as profundas mutações ocorridas nas economias com a emergência da globalização a partir da década de noventa. A globalização constitui um patamar que resultou de uma sequência evolutiva decorrente do salto qualitativo operado nas sociedades modernas em resultado da descontextualização espaço-temporal inerente ao capitalismo e à revolução

⁸ Lyon-Caen, Antoine e Jeammaud, Antoine (1986). França. In Lyon-Caen, Antoine e Jeammaud, Antoine, *Droit du Travail, Démocratie et Crise*, p 19.

⁹ Ibidem Supiot, Alain (2004). Op cit. p 85.

¹⁰ Ibidem Gil, Luis e Lopez, Manuel M (1986). In Lyon-Caen, Antoine e Jeammaud, Antoine, *Droit du Travail, Démocratie et Crise*, p 53.

industrial. Com efeito: i) Numa primeira fase, assiste-se a um “conjunto de fluxos de trocas de matérias-primas, produtos acabados e semiacabados e serviços, dinheiro, ideias e pessoas entre Estados-Nação”, ou seja à dinâmica da “internacionalização”; ¹¹ ii) Seguidamente, nos finais do séc XX emergem os processos de “transferência e deslocação dos recursos, especialmente de capital e, em menor grau, de mão-de-obra, entre economias nacionais”, ou seja, entra-se na “multinacionalização”. ¹² Esta evolução significa, no plano económico, uma passagem gradual (mas rápida) de economias referenciadas a quadros nacionais (internacionalização) para economias reportadas, cada vez mais, a empresas mundiais multipolares; iii) Finalmente, com o início do séc. XXI entramos numa dinâmica de “globalização”¹³ onde se acentua a multipolaridade das relações económicas, apoiando-se na força crescente dos elementos imateriais da economia (capital financeiro e conhecimento) e da velocidade da sua circulação em todo o planeta, promovendo a inovação tecnológica a regra base de sobrevivência económica, alimentando um mercado em expansão e obnubilando cada vez mais as fronteiras nacionais das economias. Em tal processo, acentua-se a interdependência entre agentes económicos à escala planetária, predominando a ação de atores económica e politicamente fortes, com enfraquecimento do papel dos Estados-Nação. A economia global pode, então, ser definida como “uma economia cujas componentes nucleares têm a capacidade institucional, organizacional e tecnológica para trabalharem como uma entidade em tempo real ou num tempo convencionado, a uma escala planetária.”¹⁴

Deste cenário resultam grandes transformações nas instituições que constituem os pilares da modernidade. Passaremos a enunciar alguns deles que se nos afiguram mais representativos: i) O mercado tem, hoje, uma dimensão planetária a todos os níveis (tecnologia, produtos, serviços, ...), mas, muito particularmente no que respeita à circulação dos capitais. Aliás, o sobredimensionamento da dimensão financeira na economia e a sua crescente autonomização face às estruturas produtivas nacionais está na ordem do dia; ii) A empresa desliga-se, cada vez mais, de um quadro de economia nacional para se referenciar a uma economia global e desconfigura-se como unidade autónoma que integra todas as fases e processos de fabrico e comercialização de um produto, para se assumir como parte integrante de uma rede cooperativa de diversos agentes económicos espalhados no mundo que, deste modo, interagem com vista a conquistar ou manter o poder competitivo no mercado; iii) A tecnologia é uma categoria vivendo, hoje em dia, sob o lema da inovação constante, que assume uma significação

¹¹ Petrella, Riccardo et al (1994); *Limites à Competição*, p 40.

¹² Ibidem Petrella, Riccardo et al (1994); Op cit, p 43.

¹³ A globalização consiste no “processo pelo qual os acontecimentos, decisões e atividades levadas a cabo numa parte do mundo acarretam consequências significativas para os indivíduos e comunidades em zonas distantes do globo”. Ibidem Petrella, Riccardo et al (1994). Op cit. p 47.

¹⁴ Castells, Manuel.(2005) *A Sociedade em Rede*. p 124.

abrangente (incluindo, não só, equipamentos e produtos, mas, também, métodos e processos) e que se transformou de “meio” em “fim”, não só pelo potencial de competitividade que confere às empresas, mas, também, porque ela própria é um feixe de mercadorias de elevada densidade comercial. E, em todo este cenário avultam as TIC (tecnologias de informação e de comunicação); iv) Os consumidores, nas suas diversas formas (indivíduos ou organizações), de agentes passivos do mercado passam a agentes ativos e, mais do que isso, passaram a ser elementos determinantes e determinadores da produção (ao nível “do que se produz”, mas, também, ao nível de “como se produz” e ao nível de “como se disponibiliza” o que se produz). De ponto de chegada do circuito económico, eles (consumidores) passaram a ser o ponto de partida do funcionamento da própria economia; v) Pelo “trabalho” passa, então, um mundo imenso de mudanças: transformações ao nível do conteúdo do trabalho, em resultado da crise introduzida na racionalização *taylorista* pela permanente inovação tecnológica; por outro lado, alterações nas formas de organização do trabalho inerentes ao mesmo paradigma *taylorista-fordista*, face à necessidade de tirar mais partido do elemento humano através da flexibilização, da polivalência, da criatividade, da responsabilidade, do trabalho de equipa e da gestão das *interfaces* que, em particular, as novas TIC vieram permitir e exigir. Aliás, o trabalho passou a exigir novas e renovadas qualificações (não só para a produção, mas, também, para a gestão); vi) Por fim, alterações na situação dos trabalhadores, por efeito da introdução de novas formas contratuais envolventes do trabalho: do trabalho subordinado, como figura contratual tipo, estamos a passar para a coexistência de outras formas contratuais baseadas numa relação temporal diferente (trabalho a termo certo, trabalho a termo parcial, trabalho sazonal e trabalho intermitente...), ou baseadas numa relação contratual triangular (cedência de mão-de-obra, trabalho temporário, ...), ou baseadas numa relação não subordinada (trabalho independente...) ou, ainda, baseadas numa relação espacial diferente (trabalho domiciliário, teletrabalho...). A todas estas formas contratuais do trabalho, acrescem os diversos enquadramentos que lhe são conferidos pelos diversos contratos que assinalam a terceirização da gestão em diversas práticas de *outsourcing*, casos estes que, muitas vezes, dão ainda lugar a subcontratação, gerando-se, então, uma cadeia gestonária de elevada complexidade; vii) Alguns autores referem, a este propósito, que o trabalho *standard* está a ver enfraquecidos e flexibilizados os seus pilares (local de trabalho, horário de trabalho e outras garantias contratuais) e a ser rapidamente ultrapassado por outros sistemas de prestação de atividade, nomeadamente sob a forma de “subemprego flexível e pluralizado”¹⁵. Que estatuto legal de proteção para todo este crescente exército de “novos trabalhadores”, é a questão lançada atualmente por diversos autores¹⁶.

¹⁵ Ibidem Beck, Ulrich (1992). Op cit.

¹⁶ Supiot, Alain (1998). *Le Travail en Perspectives*.

1.3 Os vetores da crise do Direito do Trabalho

O contrato de trabalho havia-se desenvolvido no contexto da organização do trabalho *taylorista* e do modelo *fordista* de relações industriais, onde a relação laboral assentava em características comuns e invariáveis, tais como, na subordinação jurídica do trabalhador ao empregador, na direção do empregador, na grande dimensão das organizações empresariais, na especialização de tarefas e competências, na parcelização do trabalho, na estrutura organizacional de base piramidal nas empresas, na estabilidade da relação de trabalho e no trabalho a tempo completo. De facto, o século XX que herdou e no seu início conhecia, ainda, a predominância de trabalho autónomo, com vários enquadramentos, passou a afirmar o paradigma do contrato de trabalho assalariado de forma crescente até aos finais dos anos setenta.

Este paradigma começou, todavia, a ser questionado com as crises petrolíferas dos anos setenta, tendo-se acentuado a partir da aceleração da globalização iniciada na passagem do século, salientando-se, então, o desenvolvimento da crise do Direito do Trabalho em cinco planos: no reforço dos poderes do Empregador, no estatuto do Trabalhador, no tempo de trabalho, nas organizações coletivas e nas intervenções dos poderes públicos ¹⁷. Assim: i) No âmbito do reforço dos “poderes do Empregador”, aquelas mudanças relacionam-se, particularmente, com os métodos de gestão e as novas tecnologias, reforçando-se os sistemas de controlo do trabalho, levando quer ao aumento da flexibilidade (funcional, temporal, geográfica e salarial), quer, ainda, ao aumento do desemprego e da possibilidade da deslocalização produtiva (*outsourcing*); ii) Quanto ao “estatuto do Trabalhador”, tais mudanças estão associadas às condições geradas pelo trabalho precário, pelo trabalho a tempo parcial, pela diversificação de modelos especiais de contratação de profissionais acolhida pela legislação, pelo sistema de trabalho por objetivos e, em geral, pela maior autonomia e responsabilização pelos resultados finais da produção; iii) No que respeita ao “tempo de trabalho”, as mudanças associam-se à flexibilização da organização e gestão do tempo de trabalho, ao trabalho a tempo parcial e ao trabalho intermitente; iv) Quanto às “organizações coletivas”, a mudança reflete-se na crise das organizações sindicais e patronais, no aumento da competição entre trabalhadores, na tendência para emergirem formas de representação ao nível da empresa; v) E, quanto à “intervenção dos poderes públicos”, será de evidenciar a crescente desregulamentação das relações de trabalho e a deslocação do epicentro das políticas públicas do Trabalho para a condução das políticas de Emprego e de proteção social no Desemprego.

¹⁷ Leitão, Luís (2010). *Direito do Trabalho*, p 18.

Outra perspectiva de análise a esta crise do Direito do Trabalho salienta os seguintes fatores de desgaste do paradigma do trabalho subordinado¹⁸: i) Crescente incidência do trabalho no sector terciário onde as organizações empresariais são mais flexíveis, instáveis e fragmentárias; ii) Instabilidade do trabalho em si e das condições em que é prestado; iii) Incremento constante da contratação a termo e de trabalhadores por conta própria. Sobre esta crise, conclui-se que “não se trata já do desequilíbrio pontual do mercado de trabalho relacionado com uma conjuntura económica desfavorável, nem de dificuldades generalizadas de emprego resultantes do não encaixe das qualificações profissionais existentes no mercado relativamente às novas necessidades estruturais da economia, mas da progressiva perda de densidade de um modo de utilização do trabalho na organização e no funcionamento das atividades económicas”, pelo que o “Direito do Trabalho encontra-se numa fase longa de reponderação e reconstrução”¹⁹.

Outra abordagem, ainda, a esta crise foca a influência, no contexto da empresa, da elevação da qualificação profissional e da inovação tecnológica no desenvolvimento do trabalho em rede e na sua direção por objetivos, daqui resultando, no plano jurídico, uma diluição da figura do empregador e a emergência de novas configurações contratuais alternativas ao contrato de trabalho assalariado²⁰. Esta perspectiva identifica, ainda, um movimento correlativo, mas de sinal contrário, no panorama dos contratos (comerciais) da própria empresa, onde os progressos da subcontratação e das normas de Qualidade (estas assumidas como padrão de processos de gestão) diminuem frequentemente a sua independência, acentuando a estabilização das suas relações contratuais. Com este pressuposto, estes autores focam a sua análise à crise do Direito do Trabalho em cinco vetores fundamentais²¹: i) “Trabalho e poder privado”: evidenciando as transformações ocorridas nas formas e na intensidade do exercício do poder nas relações de trabalho, em particular as que são motivadas pela qualificação crescente do trabalho, dos novos modelos de gestão e das novas tecnologias (em particular, as TIC); ii) “Trabalho e estatuto profissional”: salientando o confronto entre as garantias do contrato de trabalho e as correspondentes formas de proteção social, por um lado, e o desemprego e o emprego precário, por outro lado; iii) “Trabalho e tempo”: destacando a crescente heterogeneidade e individualização do tempo de trabalho conjugado com as novas formas de organização do trabalho; iv) “Trabalho e organização coletiva”: identificando a progressiva queda da dimensão coletiva do trabalho (tanto na organização coletiva dos trabalhadores como dos empregadores) a qual desempenhara um papel tão decisivo na afirmação da identidade específica do Direito do

¹⁸ Fernandes, António (2010). *Direito do Trabalho*, pp 18-19.

¹⁹ Ibidem Fernandes, António (2010). Op cit, pp 20 e 23.

²⁰ Supiot, Alain et al (1999). *Au-delà de l'emploi – Transformations du Travail et Devenir du Droit du Travail en Europe*, p 13.

²¹ Ibidem Supiot, Alain et al (1999). Op cit, pp 21-23.

Trabalho face ao Direito Civil, processo este associado a vários fatores, podendo, entre todos, destacar-se o recuo do sector industrial em favor do sector terciário, o aumento do desemprego e o desenvolvimento das redes de cooperação económica entre empresas; v) “Trabalho e poderes públicos”: salientando as medidas de desregulamentação das relações de trabalho associadas à intervenção crescente do Estado no quadro das políticas de emprego.

1.4 O foco central da crise do Direito do Trabalho

Foquemo-nos, por ora, no núcleo jurídico central desta crise – a relação de trabalho subordinado. Em tal campo, aqueles autores salientam três níveis de crescente desestabilização do Direito do Trabalho clássico ²²: o nível do desenvolvimento do trabalho independente (autoemprego) em relação ao trabalho assalariado; o nível da evolução do critério de subordinação que caracteriza o contrato de trabalho; e o nível da externalização ou subcontratação do trabalho junto de empresas economicamente dependentes. Assim:

- i) Quanto ao desenvolvimento do “trabalho independente”, a desestabilização incide no risco desses profissionais ficarem sem a proteção do Direito do Trabalho (daí decorrendo, igualmente, a ausência de proteção social), sem que se lhes ofereça um estatuto profissional alternativo;
- ii) Quanto à “evolução da subordinação”, a dinâmica desestabilizadora da relação de trabalho subordinado resulta de dois tipos de fatores: por um lado, o desenvolvimento da substituição da organização piramidal pela organização em rede no campo empresarial gera uma ótica de gestão do trabalho e dos trabalhadores centrada mais em obrigações de resultados do que vinculação a uma determinada organização de meios, o que aproxima estes profissionais do paradigma dos trabalhadores independentes e das empresas subcontratadas; por outro lado, a flexibilização crescente das práticas de contratação de mão de obra subverte o princípio baseado na distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços, seja por efeito direto da desregulamentação do Direito do Trabalho (no contexto das políticas de promoção do emprego, por exemplo), seja por efeito da redução da efetividade das suas normas num contexto de predominância de pequenas e microempresas e de grande fragilidade da posição negocial do trabalhador associada às graves e duradouras crises de emprego. Importa, todavia, clarificar que a progressiva desconfiguração jurídica da relação de trabalho subordinado nem sempre se traduz num efetivo aumento da autonomia do Trabalhador, na medida em que de muitos daqueles fatores resulta o aumento do poder do Empregador e da fragilidade (logo, da dependência económica) do Trabalhador. Assim, tais transformações “não põem em causa o lugar central da

²² Ibidem Supiot, Alain et al (1999). Op cit, p 27.

subordinação na qualificação jurídica do contrato de trabalho; todavia, tal critério tornou-se mais complexo atualmente, ficando mais incertas as fronteiras do salariedade”;²³

iii) Quanto ao terceiro nível evidenciado na desestabilização do Direito do Trabalho clássico – “a externalização ou subcontratação do trabalho junto de empresas economicamente dependentes” – será de considerar que o seu rápido incremento se relaciona com políticas de redução de custos e ou de procura de competências não disponíveis na empresa, sendo esta dinâmica potenciada pela atual diversificação extraordinária das práticas negociais entre empresas, bem como pelo grande incremento das TIC que vieram permitir o trabalho em redes interempresas. Ora, o paradigma normativo deste Direito perde fluidez neste cenário e a sua operacionalidade fica mesmo prejudicada quando esbarra com a relação triangular empresa contratante-empresa contratada-trabalhador da empresa contratada, cenário que tantas vezes se constitui com forte marcação de dependência económica da empresa contratada face à empresa contratante, daí resultando fortes condicionamentos das suas decisões, com claro prejuízo da coerência da relação de trabalho subordinado que mantem com os seus trabalhadores²⁴.

²³ Ibidem Supiot, Alain *et al* (1999). Op cit, pp 38-39.

²⁴ Neste contexto, no Prefácio à edição francesa do diagnóstico do Grupo de Madrid, Supiot considera que “no contrato de trabalho a obrigação de resultado ganha terreno sobre a obrigação de meios, enquanto no contrato de empresa, ao contrário, com o desenvolvimento da subcontratação e das normas da qualidade, a independência recua” (Ibidem Supiot, Alain *et al* (1999). Op cit, p 13).

2 A PROBLEMÁTICA DO RISCO PROFISSIONAL

2.1 O trabalho e o risco profissional

O trabalho é uma atividade eminentemente humana, multidimensional, dotado de um conteúdo social forte²⁵ e de uma natureza onde se realçam vertentes úteis e vertentes simbólicas²⁶. O trabalho constitui “a maneira de assegurar a vida material, de estruturar o tempo e o espaço, é o lugar da expressão da dignidade de si próprio e das permutas sociais. O tempo do trabalho profissional dá o seu sentido aos outros momentos da vida”.²⁷

Na época moderna, a visão do trabalho foi marcada no Ocidente pelo racionalismo cartesiano, daí tendo resultado no contexto decorrente da revolução industrial uma abordagem da segurança do trabalho unidimensional, porque reduzida ao “risco objetivo”. Pode considerar-se que este conceito reside “na probabilidade de ocorrência de um determinado desastre num intervalo temporal determinado, e que, por isso, implica sempre uma noção de incerteza”²⁸. Pode, ainda, definir-se risco como “medida do dano nas pessoas ou perdas económicas de um efeito perigoso, em termos de probabilidade e magnitude” ou como “combinação da frequência ou probabilidade e a consequência de um efeito perigoso específico”²⁹. Em todas estas definições encontramos “*nuances*” diversas, o que se explica pela circunstância da construção do conceito de risco ser eminentemente social. Com efeito, “cada condição social ou cultural, cada região, cada comunidade humana assume fragilidades próprias e alimenta uma cartografia particular daquilo em que acredita. O risco é uma noção socialmente construída, eminentemente variável entre lugares e tempos”³⁰. Com base nestas noções, a abordagem preventiva, orientada pelo risco objetivo e centrada nos fatores materiais, construiu toda uma vasta ferramenta metodológica de avaliação do risco: identificação do perigo, definição da situação de risco, estimação da probabilidade de ocorrência e da magnitude dos seus efeitos³¹ e, por fim,

²⁵ Ao considerar-se a natureza social do trabalho supõem-se relações e, obviamente, também distinções claras com outras atividades sociais, aspeto este que Giddens aborda a partir das definições seguintes: “trabalho: atividades produtivas socialmente organizadas através das quais os seres humanos interagem criativamente com o mundo material”, enquanto “a praxis: base universal da vida social humana na sua globalidade... a praxis refere-se á constituição da vida social na qualidade de práticas regularizadas, produzidas e reproduzidas por atores sociais em contextos sociais marcados pela contingência” (Giddens, Anthony (1998b). *Política, Sociologia e Teoria Social*, pp: 224).

²⁶ Freire, João (1997). *Variações sobre o Tema Trabalho*, pp 12-13.

²⁷ Schnapper, Dominique (1998). *Contra o Fim do Trabalho*. pp 18-19.

²⁸ Lima, Luísa (1989). Contributos para o Estudo da Representação do Risco. *Revista Psicologia* VII, 3: p 326.

²⁹ Lluna, German (1999). *Sistema de Gestión de Riesgos Laborales e Industriales*: 10.

³⁰ Le Breton, David (1995). *La Sociologie du Risque* pp 26-27.

³¹ Para as correntes cindínicas (ciências que estudam os riscos naturais, tecnológicos ou domésticos e sua prevenção), todavia, esta análise limitada a duas dimensões (probabilidade e gravidade) permite apenas a

valorização dos resultados por relação aos padrões de referência (determinação do risco aceitável ou tolerável). O conceito de aceitabilidade corresponde ao risco de acidente ou de falha que os atores do sistema e seus utilizadores aceitam conscientemente correr, envolvendo a consciência de que, mesmo que haja soluções, elas apresentam mais inconvenientes do que vantagens³².

A entrada em cena da consideração dos fatores humanos, veio, porém, relativizar todas estas certezas, o que gerou, ao lado do conceito de risco objetivo, a noção de “risco percebido” ou “risco subjetivo”, como “o conjunto de crenças, atitudes, avaliações e sentimentos das pessoas acerca das situações de perigo e dos riscos a elas associadas”³³. Por outro lado, passou a considerar-se que “toda a percepção do risco implica uma forte conotação afetiva e a intermediação de um discurso social e cultural, ...pelo que não processa apenas uma apreensão objetiva de perigos, mas, mais do que isso, a consequência de uma projeção de sentido e de valor sobre certos acontecimentos, certas práticas e certos objetos...”³⁴. Os critérios de aceitabilidade do risco tornaram-se, então, mais complexos³⁵. Desta noção resulta, então, uma nova ótica para a prevenção em que se passam a valorizar os fatores sociais e organizacionais:

O modelo de análise de acidentes proposto por Turner e Pidgeon analisa estes acontecimentos num nível de análise claramente organizacional, mostrando que, apesar das melhores intenções de todos os envolvidos, os objetivos de sistemas tecnológicos que funcionam de uma forma segura podem ser subvertidos por processos muito comuns da vida organizacional. Nesta perspetiva, os desastres que acontecem nas organizações não são fruto do acaso, nem são simplesmente falhas tecnológicas, nem podem ser normalmente imputados a um único indivíduo. São processos que se desenrolam no tempo, acumulando-se erros que são mal interpretados durante um período de incubação, aumentando gradualmente a vulnerabilidade do sistema. Por outro lado, em organizações complexas, a informação total sobre um determinado fenómeno não está disponível num único indivíduo ou grupo, mas encontra-se dispersa em diversas estruturas da organização, cada uma delas especializada e atenta a aspetos particulares do todo.³⁶

representação estatística do risco, devendo considerar-se que o espaço ontológico do risco é bem mais complexo, envolvendo dimensões teleológicas (finalidade), axiológicas (valores) e deontológicas (regras de ação)-Kerven, Georges-Yves (1995). *Éléments Fondamentaux des Cindyniques*. pp 24-26.

³² Amalberti, René (2001). *La Conduite de Systèmes à Risques*. p 38.

³³ Lima, Luísa (1999). Percepção de Riscos e Culturas de Segurança nas Organizações. *Revista Psicologia* XII, 2: p 380.

³⁴ Ibidem Le Breton, David (1995). Op cit p 25.

³⁵ Amalberti, citando Fishhoff et al, equaciona os seguintes critérios de aceitabilidade do risco para várias tipologias de riscos que designa de riscos cognitivos: i) Uma compreensão dos fenómenos, ii) uma visão lógica do controlo do risco, iii) uma situação concreta e não apenas uma simples perspetiva genérica, iv) a existência de vários incidentes ocorridos, v) a existência de responsáveis para gerir o risco, vi) a existência de recursos suficientes, vii) a existência de avaliações periódicas, viii) uma aceitabilidade política e ix) a adoção de medidas concretas e visíveis de reação aos acidentes. (Ibidem Amalberti, René (2001). Op cit. pp 38-39).

³⁶ Ibidem Lima, Luísa (1999). Op cit. p 383.

E, nesta ordem de ideias, passou a considerar-se que os fatores humanos que estão na base de tais sistemas sociais e organizacionais não podem ser analisados segundo os padrões exclusivos da racionalidade técnica, pois “a aplicação à avaliação da fiabilidade humana dos métodos da fiabilidade técnica subentende um conjunto de condições que raramente estão reunidas”³⁷.

2.2 O trabalho e a prevenção do risco profissional no contexto da sociedade industrial

O mercantilismo³⁸ ao fundar o sistema económico capitalista e, logo de seguida, a revolução industrial ao instituir um novo modelo de produção, criaram um paradigma socioeconómico gerador de graves problemas na SST na empresa, o que fez emergir o direito de reparação dos acidentes de trabalho em vários países, nos finais do século XIX, desenvolvendo-se, a partir de 1900, um período de práticas de prevenção de riscos profissionais de iniciativa individual e voluntarista, com o objetivo de eliminar os perigos ou de proteger as pessoas³⁹. Correspondendo à dinâmica taylorista, o segundo cartel do século XX vai, então, ser marcado por uma abordagem preventiva de cariz reativo e corretivo, inspirada no racionalismo positivista então reinante e, como tal, centrada nos fatores materiais do trabalho, vivendo de medidas técnicas e de regulamentação técnica e jurídica, tendo-se desenvolvido, também, métodos analíticos sobre os acidentes de trabalho. Obra de referência desta época e neste contexto é o “*Industrial Accident Prevention*”, de Henrich H. W⁴⁰.

Toda a dinâmica associada à sedimentação do industrialismo que se prolongou até ao final da 2ª Grande Guerra, fez emergir no mundo do trabalho um aparelho institucional e de conhecimento em que será de destacar: i) A criação da OIT após a 1ª Grande Guerra e o seu forte posicionamento face às condições de trabalho; ii) O desenvolvimento de quadros legislativos laborais nacionais a partir, precisamente, de valores fundamentais da dignidade humana a

³⁷ Leplat, Jacques (1985). *Erreur Humaine, Fiabilité Humaine dans le Travail*. p 95. Neste contexto e tendo por referência os parâmetros da avaliação da fiabilidade técnica, o autor menciona como particularmente falíveis na fiabilidade humana os critérios seguintes: i) a variabilidade do procedimento efetivo, ii) a instabilidade da divisão em subtarefas, iii) a dificuldade de avaliação da probabilidade dos erros (pp 96-98).

³⁸ Também, os conceitos de segurança e de prevenção, em termos gerais, emergem neste ambiente, com o iluminismo. Em tal contexto, a origem do interesse pelo estudo do risco poderá estar relacionada com uma polémica, a propósito do terramoto de Lisboa de 1755, em que Voltaire continuava a acusar a Natureza e a Providência, enquanto Rousseau considerava que a decisão de implantar as cidades em zonas sísmicas punha em causa a inteligência e a responsabilidade dos homens (Ibidem Kerven, Georges-Yves (1995). Op cit. pp 7-8.

³⁹ Goguélin, Pierre (1996). *La Prévention des Risques Professionnels*: p 19.

⁴⁰ Heinrich, Herbert.(1931). *Industrial Accident Prevention*. Nova Iorque: McGraw-Hill.

defender face à descontextualização dos fatores do industrialismo e do capitalismo;⁴¹iii) A institucionalização das relações de trabalho em sistemas baseados em atores coletivos e em regras progressivamente reconhecidas e aceites pelos Estados em processo de industrialização; iv) O desenvolvimento do saber e da técnica em torno da prevenção de riscos profissionais até ao nível da estruturação e autonomização de áreas do conhecimento (segurança do trabalho, higiene do trabalho⁴², fisiologia do trabalho com evolução posterior para a ergonomia, psicologia do trabalho e medicina do trabalho).

A criação de todo este aparelho revela dois significados fundamentais: i) Por um lado, o industrialismo e o seu modo de regulação económica, o capitalismo⁴³, sentiram-se impelidos a criar todo um enquadramento para as “*subversões*” que introduziram;⁴⁴ii) Por outro lado, todas as grandes dimensões da vida social (incluindo o trabalho⁴⁵) passaram a ser configuradas numa nova ordem de base sistémica e institucional. Encontrado, assim, espaço próprio para a SST, esta área e a produção coexistiam no contexto da organização produtiva numa lógica de percurso paralelo, naturalmente conflitual: “a produção como o seu objetivo de produzir

⁴¹ Temos, aqui, presente a abordagem de Giddens sobre a modernidade em cujo quadro a descontextualização é definida como “desinserção das relações sociais dos contextos locais de interação e à sua reestruturação através de extensões indefinidas de espaço-tempo” e tem como principais mecanismos “as garantias simbólicas e os sistemas periciais” (Giddens, Anthony (1998a). *As Consequências da Modernidade*: p 15).

⁴² A propósito, atente-se nas definições que ainda, hoje, habitualmente se estabelecem para alguns destes conceitos: “A segurança do trabalho compreende o conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação o reconhecimento e o controlo dos riscos associados aos componentes materiais do trabalho; a higiene do trabalho compreende o conjunto de metodologias não médicas necessárias à prevenção das doenças profissionais, tendo como principal campo de ação o controlo da exposição dos agentes físicos, químicos e biológicos presentes nos componentes materiais do trabalho – esta abordagem assenta fundamentalmente em técnicas e medidas que incidem sobre o ambiente de trabalho” (Cabral, Fernando e Roxo, Manuel (2008). *Segurança e Saúde do Trabalho – Legislação Anotada*: p 55.

⁴³ Na perspetiva de Giddens, capitalismo e industrialismo são duas “constelações organizacionais, ou duas dimensões, envolvidas nas instituições da modernidade”, assim definidas: “o capitalismo é um sistema de produção de mercadorias, centrado na relação entre a propriedade privada do capital e o trabalho assalariado destituído de propriedade, formando esta relação o eixo principal de um sistema de classes; o industrialismo é a utilização de fontes inanimadas de energia material na produção de mercadorias, conjugada com o papel central da maquinaria no processo de produção” (Ibidem Giddens, Anthony (1998a). Op cit: p 39).

⁴⁴ “Marx, Durkheim e Max Weber perceberam que o trabalho industrial moderno tinha consequências degradantes, submetendo muitos seres humanos à disciplina do trabalho monótono e repetitivo; mas não previram que o desenvolvimento das forças de produção viria a ter um potencial destrutivo em larga escala relativamente ao meio ambiente material” (Ibidem Giddens, Anthony (1998a). Op cit: p 5).

⁴⁵ “A mercadorização da força de trabalho foi um ponto de ligação particularmente importante entre o capitalismo e o industrialismo, porque o trabalho abstrato pode ser diretamente programado na conceção tecnológica da produção... Nos Estados pré-modernos, os sistemas de classes raramente eram globalmente económicos ... Com o advento do capitalismo, a natureza da dominação de classe tornou-se substancialmente diferente. O contrato de trabalho capitalista, um aspeto central do novo sistema de classes emergente, implicava o assalariamento de trabalho abstrato e não a servidão da pessoa na sua totalidade (escravatura), ou numa parte da semana de trabalho (corveia) ou da produção (dízimas)” (Ibidem Giddens, Anthony (1998a). Op cit: p 43).

depressão e apoiada até em prémios de produtividade e, do outro lado, a segurança que vem complicar e tornar mais lento o trabalho”⁴⁶.

A retoma económica e social subsequente à 2ª Grande Guerra permitiu novos movimentos evolutivos que se podem agrupar sob a epígrafe “prevenção integrada”. A primeira fase deste movimento caracteriza-se pela assunção do princípio de que as regras e o material de segurança são considerados tão importantes como os da produção e, como tal, “*devem ser integrados no processo produtivo*”⁴⁷. Ter-se-á sucedido uma segunda fase centrada numa preocupação, já de carácter organizacional, de resolver a ambiguidade do duplo enquadramento – produção / segurança -, através da configuração para o preventor de um papel de animação, mais do que de responsável hierárquico, desenvolvido “numa relação direta com a direção da empresa” e numa ação de criação “de um estado de espírito favorável na hierarquia mais do que de imposição de regras de segurança”⁴⁸.

Entretanto, surge a abordagem sociotécnica de Daniel Katz e Robert Kahn no quadro teórico da gestão, evidenciando, quanto à empresa, a percepção i) da complexidade da integração dos elementos técnicos e dos elementos sociais que a compõem, ii) da composição interna do seu sistema organizacional, iii) da interdependência que ela mantém com o seu meio circundante e iv) do feixe de relações que se estabelece no seu interior e com o (e do) exterior. A este contexto de gestão virá a corresponder, na SST, a consideração dos fatores humanos (para além dos fatores materiais), podendo estes serem classificados do seguinte modo: i) fatores humanos individuais (inerentes às características psicofisiológicas dos trabalhadores), ii) fatores humanos coletivos (decorrentes das relações sociais no trabalho no seio da equipa), iii) fatores humanos culturais (associados a valores e crenças)”⁴⁹. Este enquadramento gestor veio, finalmente, possibilitar o alargamento do campo da prevenção em dois sentidos fundamentais: no aprofundamento do conceito de prevenção (agir antes, ou seja, agir prioritariamente sobre os fatores de risco) e na consideração da determinância dos fatores organizacionais e humanos na génese dos riscos profissionais⁵⁰. A filosofia geral de prevenção subjacente a esta nova visão

⁴⁶ Ibidem Goguélin, Pierre (1996). Op cit: p 20.

⁴⁷ Ibidem Goguélin, Pierre (1996). Op cit: p 20.

⁴⁸ Ibidem Goguélin, Pierre (1996). Op cit p: 21.

⁴⁹ Ibidem Goguélin, Pierre (1996). op cit p 25.

⁵⁰ Reportando-se à análise de Hale e Hodven (1998) e Sarkus (2000), Sílvia Silva considera três momentos fundamentais na abordagem científica da análise dos acidentes de trabalho: i) desde o início do séc. XIX até à segunda guerra mundial, com incidência na análise das condições perigosas das máquinas e envolvendo medidas técnicas; ii) após a segunda guerra mundial e até aos anos setenta, com incidência no estudo do comportamento humano; iii) a partir dos finais dos anos setenta, com incidência na análise da organização e da interação existente entre os diversos fatores (indivíduo, situação de trabalho, fatores grupais, fatores organizacionais e meio envolvente). (Silva, Sílvia (2008). *Culturas de Segurança e*

conheceu nas estratégias da União Europeia como marco histórico a Diretiva 89/391/CEE, conhecida pela designação de Diretiva Quadro da SST que consagra uma

“nova perspectiva de abordagem, estabelecendo a prioridade da prevenção integrada, a qual consiste em agir na fase de conceção, intervindo a montante (até para eliminar o risco ou, ao menos, para o reduzir) tendo presente um número cada vez maior de fatores (organização do trabalho, planificação do trabalho, ritmos de trabalho, monotonia de tarefas, conceção do posto de trabalho, cargas físicas e mentais do trabalho, fatores de natureza psicossocial ...)⁵¹.

O Livro Branco dos Serviços de Prevenção assume-se, quanto a Portugal, como documento de diagnóstico e prospetiva nesta linha de desenvolvimento⁵².

2.3 O trabalho e a prevenção do risco profissional no contexto da sociedade pós-industrial

Os dias que vivemos, contudo, fazem emergir alterações muito rápidas e profundas em que a evolução do trabalho humano é influenciada fortemente pela “mudança dos objetivos da economia, pela evolução das tecnologias e pela transformação do terciário”⁵³. Das “mudanças na economia” resultam novos modelos de produção que conferem ao quadro das condições de trabalho maior complexidade, podendo estas serem reportadas a cinco origens: “i) a execução do trabalho em si, ii) o nível da qualificação do trabalho, iii) a envolvente próxima do posto de trabalho, iv) as condições psicossociais do trabalho resultantes da organização da empresa e v) o contexto global”⁵⁴. Por sua vez, a “evolução tecnológica” tende a generalizar e a acentuar a automatização das máquinas e os automatismos dos processos,⁵⁵ através do domínio crescente da informática, daqui resultando uma nova distribuição do trabalho entre o Homem e a máquina, ficando reservada ao Homem a parte mais complexa e à máquina a parte mais sistematizável⁵⁶.

Prevenção de Acidentes de Trabalho numa Abordagem Psicossocial: Valores Organizacionais Declarados e em Uso. pp 34-43).

⁵¹ Ibidem Cabral, Fernando e Roxo, Manuel (2008). Op cit (5ª edição), p 73.

⁵² IDICT (1999). Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas.

⁵³ Jardillier, Pierre (1993). *Les Conditions du Travail A.O.* p: 25.

⁵⁴ Jardillier, Pierre (1989). O Fator Humano na Empresa, pp 13-14.

⁵⁵ “Torna-se necessário fazer aqui a distinção entre dois tipos de situações de trabalho que derivam das novas tecnologias e requerem a inteligência dos operadores: a automatização e a informatização. A primeira, implica um processo físico e/ou químico), que funciona de maneira parcialmente autónoma ... O operador, para quem este processo constitui o referencial das informações a interpretar, intervém no seu funcionamento, em particular para prevenir ou recuperar um desvio ou paragem (um disfuncionamento). No caso da informatização ..., a situação é diferente: toda a iniciativa se encontra do lado do operador, para quem o computador não passa de um instrumento de tratamento da informação extremamente poderoso, regido por regras complexas, mas que não fornece ele próprio os problemas a resolver, nem impõe de um modo geral as suas limitações temporais. Deste modo, fala-se menos de disfuncionamento ou de incidentes e mais de dificuldades”. (Montmollin, Maurice (1990). *A Ergonomia*, p 104).

⁵⁶ Ibidem Jardillier, Pierre (1993). Op cit, pp 31-32.

Por fim, quanto à influência do “setor terciário no trabalho” podem evidenciar-se os sistemas muito elaborados de informação; a grande determinância e diversidade de sistemas de comunicação (incluindo, naturalmente, as comunicações à distância, cujo desenvolvimento atingiu o ponto de tornar possível o trabalho deslocalizado e o teletrabalho); a sazonalidade inerente a muitas atividades (de que decorre um incremento da precaridade da relação de trabalho que atinge profissionais de diversos níveis de qualificação).

O desenvolvimento deste paradigma veio pôr em evidência a problemática seguinte: será que viver é, agora, mais arriscado do que antes? Há vários aspetos a considerar face a esta questão.

Numa perspetiva abrangente sobre o risco nas sociedades atuais, Giddens considera que a

modernidade reduz o carácter geral do risco de certas áreas e modos de vida, mas introduz ao mesmo tempo novos parâmetros desse risco em grande parte ou completamente desconhecidos em épocas anteriores. Estes parâmetros incluem riscos de grandes consequências, que derivam do carácter globalizado dos sistemas sociais da modernidade... Agora que a natureza, enquanto fenómeno exterior à vida social chegou, num certo sentido, ao fim – como resultado da sua dominação pelos seres humanos –, os riscos de catástrofe ecológica constituem uma parte inevitável do horizonte da nossa vida quotidiana”⁵⁷.

Na mesma linha de análise, Beck refere que as sociedades atuais se confrontam com riscos gerados pelo desenvolvimento científico e industrial em que “i) as suas consequências não são limitadas no tempo e no espaço; ii) e ninguém está ao abrigo desses riscos e não é possível compensar quem por eles é atingido; iii) e a calculabilidade de muitos perigos é problemática”⁵⁸.

Há, ainda, a considerar que passámos

“dos perigos mais tradicionais, como os desastres naturais, para os riscos que não podem ser imputados como aqueles a agentes externos, pois têm que ver com decisões humanas, institucionais (industriais ou técnico-económicas), que em sua suposta ponderação de possíveis custos e benefícios, optam por um progresso que traz consigo riscos que escapam à lógica do cálculo de riscos e da segurança. A possibilidade de imputar responsabilidades à própria sociedade faz com que estes riscos se convertam num problema, numa questão social e política de primeira ordem”⁵⁹.

⁵⁷ Ibidem Giddens, Anthony (1997). Op cit; pp 3-4.

⁵⁸ Beck, Ulrich (1992). *Risk Society – Towards a New Modernity*, p 2.

⁵⁹ Puy, Ana (1995). *Percepción Social de los Riesgos*. p xx.

Por sua vez, Amalberti considera que “os atuais sistemas de tecnologia avançada são muito seguros, mas, nas suas raras falhas, desenvolvem muitas vezes consequências catastróficas”⁶⁰. Por outro lado, a evolução do desempenho dos sistemas tecnológicos e da sua segurança faz aumentar o risco admissível, porque se confia na capacidade do seu controlo⁶¹. Daqui resulta que o aumento da magnitude do risco induz (automaticamente) ao reforço da segurança como abordagem permanente.

Por força da evolução tecnológica, os sistemas de trabalho tornaram-se bem mais complexos, automatizados (em alguns casos), opacos e perigosos, potenciando a existência de falhas não só no nível imediato, mas também e particularmente no nível mediato⁶². Assim, ainda que muitas vezes se considerem “os operadores como os principais causadores do acidente, é necessário compreender que eles são herdeiros de falhas diversas do sistema em que se inserem, criadas por uma deficiente conceção, uma deficiente instalação, uma manutenção defeituosa e más decisões da direção”⁶³. Sucede, também, que, cada vez mais, o acidente aviva a consciência social sobre o risco. Talvez, por isso mesmo, “diversas pesquisas sobre a perceção social dos riscos demonstram existir o sentimento predominante de que se vive hoje num mundo mais perigoso que anteriormente”⁶⁴.

Todo este cenário de “modernidade tardia”⁶⁵ potencia enormemente a reflexão crítica sobre o risco e a segurança em todas as suas dimensões. Dwyer reporta o início do colapso do paradigma industrial da SST aos anos setenta, evidenciando os fatores seguintes⁶⁶: i) A ocorrência de acidentes industriais graves, o crescimento das taxas de acidentes do trabalho e o aumento das preocupações com a saúde do trabalhador seriam sintomas de tal crise paradigmática; ii) O emagrecimento das organizações, o achatamento das estruturas hierárquicas e a subcontratação constituiriam sinais de mutação da atividade económica; iii) As novas fontes de poder, os novos padrões culturais, as representações da atividade produtiva, a

⁶⁰ Ibidem Amalberti, René (2001). Op cit. p 35.

⁶¹ Ibidem Amalberti, René (2001). Op cit. p 27.

⁶² Estes níveis de falhas são designados por Reason de falhas ativas (imediatas) e condições latentes (mediatas). Reason, James (1993). *L'Erreur Humaine*. P 239.

⁶³ Reason, James (1993). *L'Erreur Humaine* p 240.

⁶⁴ Slovic, P (1987). *Perception of Risk*, Science, nº 236, in Le Breton, David (1995). *La Sociologie du Risque* p 29.

⁶⁵ Expressão utilizada por Anthony Giddens para classificar os tempos que correm como estágio (final?) do paradigma da cultura moderna em transição para um novo paradigma social. (Giddens, Anthony (1997). *“Modernidade e Identidade Pessoal”*. Lisboa: Celta).

⁶⁶ Dwyer, Tom (1997). A Wager on the Future. A Sociological Paradigm for Occupational Safety and Health. *Abstracts from the Workshop on Occupational Health Strategie*. Dublin, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, p 46.

perda de força de certos conflitos sociais capital - trabalho e a emergência de novos conflitos sociais, apareceriam como dimensões próprias de uma sociedade pós-industrial.

Segundo este autor, as respostas encontradas para aquele quadro residiram, essencialmente, nas seguintes abordagens⁶⁷: i) Aprofundamento dos princípios do paradigma industrial da SST; ii) Protagonismo da atividade dos profissionais da SST e das análises custo-benefício; iii) Aprofundamento do hiper-racionalismo na forma sistémica das áreas da segurança e saúde (programas de bem-estar no local de trabalho); iv) Introdução de abordagens baseadas nas ciências sociais.

Apesar da notória evolução verificada, conclui o autor, tais soluções não foram suficientemente inovadoras para alicerçar um novo quadro paradigmático de abordagem da prevenção à altura dos riscos emergentes da sociedade pós-industrial.

E é face a todo este quadro de mutações, onde a par do progresso geral das sociedades se descortina no seu desenvolvimento “um carácter errático”⁶⁸, que na União Europeia se passou a evidenciar um novo panorama designado de “riscos emergentes”. Em tal panorama salientam-se novos riscos profissionais associados aos seguintes fatores: i) Riscos psicossociais particularmente relacionados com as novas formas de emprego e de organização do trabalho, bem como novas exigências de ritmo de trabalho e de qualificações profissionais; ii) Riscos associados ao défice de enquadramento dos profissionais na empresa e na atividade profissional; iii) Incidência do cruzamento dos riscos na sobreposição de atividades (intervenções executadas por várias empresas no mesmo estabelecimento) e em função da complexidade da gestão da prevenção no contexto da pluralidade de centros de decisão; iv) Incidência nas condições de trabalho das diversas formas de violência, de assédio e de intimidação associadas à crescente descontextualização da relação entre trabalhador e empregador.

⁶⁷ Ibidem Dwyer, Tom (1997). Op cit, p 46.

⁶⁸ “As duas influências mais significativas (do carácter errático da modernidade) são: as consequências não pretendidas e a reflexividade ou circularidade do conhecimento social”(Giddens, Anthony (1998a). Op cit, p 108).

3 A POLÍTICA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

3.1 Tratados CECA, EURATOM e CEE

O Tratado CECA, celebrado em 1950 (com entrada em vigor em 1952) para promover o mercado comum do carvão e do aço, incluía um capítulo sobre salários e a mobilidade da mão de obra e já atribuía à Alta Autoridade criada no contexto daquela comunidade a incumbência de promover programas de investigação no domínio da SST que deviam incidir na higiene e segurança laboral na indústria mineira e no controlo dos efeitos negativos e da ergonomia nas siderurgias. Segue-se a celebração dos Tratados de Roma, em 1957, e daqui resultam as abordagens no âmbito da comunidade EURATOM, onde se prevê a adoção de normas de proteção contra as radiações ionizantes para a população em geral e para os trabalhadores em particular, e, no âmbito da CEE, onde se estabelece o objetivo “da promoção...da melhoria das condições de vida e de trabalho” (art 117º)⁶⁹ e se indica que se deve prosseguir a “melhoria...do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores” (art 118º)⁷⁰. Apesar deste enunciado promissor, o facto é que no mesmo Tratado CEE fica claro que neste âmbito (social) a Comunidade deve limitar-se a um papel subsidiário na promoção deste objetivo e que a harmonização legislativa dos Estados membros se efetuará através de diretivas de prescrições mínimas de aplicação progressiva cuja natureza não viesse onerar as pequenas e médias empresas, a serem adotadas segundo a regra da unanimidade (procedimento previsto no então art 100º). Com tantas limitações e com toda a ambiguidade de conceitos relativo à segurança - segurança (e saúde) das condições de trabalho e segurança (intrínseca) dos produtos – a evolução legislativa foi escassa, sendo a mais decisiva adotada na vertente da segurança dos produtos porque aí, sim, era matéria económica e visava-se diretamente o desenvolvimento do mercado comum.

No contexto das preocupações sociais do “Programa de Ação Social de 1974”⁷¹ (envolvendo objetivos relacionados com a realização do pleno e melhor emprego na Comunidade, a melhoria das condições de vida e de trabalho, e um maior envolvimento dos parceiros sociais nas

⁶⁹ Art 136º na renumeração introduzida pelo Tratado de Amesterdão e, atualmente, art 151º e 152º do TFUE.

⁷⁰ Artigo 137º na renumeração introduzida pelo Tratado de Amesterdão e, atualmente, art 153º do TFUE.

⁷¹ O Programa de Ação Social foi aprovado pela Resolução do Conselho de 21 de Janeiro de 1974 (J O nº C 13 de 12.2.1974). Este Programa de Ação Social foi adotado na sequência de um mandato conferido pela Cimeira Europeia realizada de 19 a 21 de Outubro de 1972 em Paris, onde se definiu “um programa de atividades para uma Europa comunitária alargada...propondo-se como objetivo maior transformar antes do fim do decénio em curso o conjunto das relações dos Estados membros numa União europeia” (Silva, António (2010). *História da Unificação Europeia – A Integração Comunitária (1945-2010)*., pp 188).

decisões económicas e sociais da Comunidade e dos trabalhadores nas empresas), foram, então, dados passos significativos no desenvolvimento da área social nas políticas europeias⁷². Um desses passos consistiu na criação da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho⁷³ com a missão de desenvolver e difundir o conhecimento de forma a facilitar a conceção e o estabelecimento de melhores condições de vida e de trabalho, tendo em conta as políticas comunitárias nestes domínios. Outras duas medidas decorrentes daquele Plano de extrema importância para o arranque de uma dinâmica europeia no domínio da SST consistiram em: i) estabelecer um programa de ação específica para esta área e; ii) criar um órgão consultivo tripartido específico para apoiar a Comissão nesta matéria (Comité Consultivo para a Segurança, Higiene e Proteção da Saúde no Local de Trabalho)⁷⁴. Este Comité passou a desenvolver uma importante ação dinamizadora da política europeia para a SST através, nomeadamente, de dois tipos de ações: i) elaboração de programas e estratégias plurianuais de ação comunitária⁷⁵ e ii) apresentação de propostas e pareceres no âmbito de Diretivas comunitárias. Quanto aos Programas de Ação para esta área, “o primeiro foi adotado em 1978” para vigorar até 1982⁷⁶ e os seus objetivos foram centrados nas causas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, com o estabelecimento de seis ações a desenvolver: i) integração da prevenção de riscos nas diversas etapas da conceção, da produção e da exploração; ii) estabelecimento de limites de exposição dos trabalhadores a elementos nocivos à saúde no local de trabalho; iii) desenvolvimento da vigilância da segurança e saúde dos trabalhadores; iv) estudo das causas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais; v) coordenação e promoção da investigação em matéria de SST; vi) desenvolvimento da cultura de SST através da educação e formação. Sob este quadro, a Comissão elaborou, entre 1977 e 1987, dez propostas de Diretiva na área da SST, tendo sido adotadas sete, todas elas ao abrigo do então art 100º do Tratado CEE. Esta atividade foi, ainda, incrementada pelo “2º Programas de Ação Comunitária para a Saúde e a Segurança no Trabalho”, adotado para o período 1983-1987⁷⁷,

⁷² Importa recordar que estas preocupações sociais enquadraram-se, de algum modo, nos princípios lançados na Carta Social Europeia, a qual foi adotada pelo Conselho da Europa em 1961 e revista em 1996, estando esta versão revista ratificada por Portugal pelo Dec do Presidente da República 54-A/2001, de 17 de Outubro.

⁷³ A criação da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho foi adotada através do Regulamento (CEE) nº 1365/75 do Conselho, de 26 de Maio de 1975.

⁷⁴ A criação do Comité Consultivo para a Segurança, Higiene e Proteção da Saúde no Local de Trabalho foi adotado pela Resolução do Conselho de 27.06.1974 e é constituído por representações nacionais tripartidas.

⁷⁵ Foram adotados, até ao momento presente, Programas de Ação e Estratégias Comunitárias para a SST para os períodos seguintes: 1978-1982, 1983-1987, 1988-1992, 1996-2000, Agenda Social de 2000, 2002-2006 e 2007-2012.

⁷⁶ O primeiro Programa de Ação no âmbito da SST foi adotado pela Resolução do Conselho de 21 de Janeiro de 1974.

⁷⁷ O segundo Programa de Ação no âmbito da SST foi adotado pelo Conselho de 27 de Maio de 1984.

cujos objetivos incidiram nas abordagens da formação, da informação, das estatísticas e da investigação no âmbito da prevenção dos riscos profissionais, estabelecendo ações a desenvolver nos domínios seguintes: i) substâncias perigosas; ii) riscos associados a quedas, à elevação manual de cargas ou por máquinas perigosas e à iluminação no local de trabalho; iii) organização dos serviços de SST nas empresas; iv) informação adequada aos trabalhadores e empregadores; v) elaboração de estatísticas; vi) incremento da investigação; vii) cooperação com a OMS, a OIT e organizações similares.

Aquele movimento normativo conheceu duas etapas bem distintas. Com efeito, as primeiras duas Diretivas assumem uma natureza meramente reativa, visando responder a situações específicas identificadas como carecendo de intervenção pontual normativa: em 1977, a Diretiva sobre sinalização de segurança (estabelecimento de uma linguagem de segurança comum para apoiar a liberdade de circulação de trabalhadores) e, em 1978, a Diretiva sobre cloreto de vinilo monómero (para se intervir nos processos produtivos da indústria de plásticos). A terceira Diretiva (Diretiva 80/1107/CEE sobre os agentes físicos, químicos e biológicos) configura-se, então, como a primeira tentativa de sistematização legislativa: versando sobre os agentes físicos, químicos e biológicos, assume-se como uma Diretiva Quadro de harmonização legislativa na área da prevenção dos riscos profissionais. Dela decorreram quatro Diretivas especiais no âmbito da prevenção dos riscos específicos associados ao chumbo, ao amianto, ao ruído e às substâncias perigosas. Todavia, esta Diretiva não vai para além de “uma sistematização de prescrições de segurança e saúde circunscritas ao ambiente físico, respeitando só ao mundo industrial e, dentro dele, só a determinados riscos, sobre os quais predominava uma perspetiva preventiva de cariz corretivo”⁷⁸ e centrada nos elementos materiais do trabalho do posto de trabalho. Em tal contexto, prevenir era corrigir e, assim sendo, era muito limitado o alcance da prevenção que, por definição, deverá consistir numa ação de antecipar um acontecimento possível (e previsível) a fim de impedir que ele se produza ou de reduzir os seus efeitos a um nível aceitável.

3.2 Ato Único Europeu

O Ato Único Europeu, celebrado em 1986 (com entrada em vigor em 1 de Julho de 1987), veio, finalmente, formular o objetivo da evolução progressiva (até 1 de Janeiro de 1993) do mercado interno para mercado comum, introduzindo alterações significativas na política europeia em dois níveis fundamentais: por um lado, no âmbito da cooperação política europeia e, por outro

⁷⁸ Cabral, Fernando e Roxo, Manuel M (2004). Organização dos Serviços de Prevenção e Proteção nas Empresas. In Cabral, Fernando (Coord) *Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho*, (Unidade 5).

lado, no âmbito das competências comunitárias, em cujo âmbito cabe destacar a adoção da regra da maioria qualificada (neste âmbito tendo sido introduzido o art 100ºA⁷⁹) nas decisões do Conselho em todas as matérias relativas ao mercado comum. São, todavia, excecionadas desta regra as matérias relativas à fiscalidade, à livre circulação de pessoas e aos direitos e interesses dos trabalhadores assalariados, pelo que o Direito do Trabalho não irá ter, uma vez mais, um grande desenvolvimento comunitário, face à manutenção da regra da aprovação por unanimidade quanto às suas matérias. No que respeita especificamente à área das condições de trabalho foi, porém, introduzido o art 118º-A a estabelecer o objetivo de “harmonização no progresso” da “melhoria do ambiente para a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores”, através de Diretivas comunitárias a adotar segundo a regra de maioria qualificada, o que veio possibilitar um enorme desenvolvimento da área da SST. Assinalavam-se, contudo, limitações à dinâmica legislativa europeia neste âmbito: i) assumiria a natureza de “prescrições mínimas progressivamente aplicáveis, ii) deveria evitar impor disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e desenvolvimento das pequenas e médias empresas, iii) dependeria de parecer do Comité Económico e Social e Comité das Regiões e iv) o Conselho poderia optar por promover em alternativa ações de cooperação entre os Estados membros” (art 137º do Tratado de Amesterdão e art 153º do TFUE).

A alteração provocada pela introdução daqueles novos artigos permitiu, por outro lado, clarificar a distinção entre, por um lado, o conceito de “segurança e saúde do trabalho” enquanto vetor das condições de trabalho, a ser regulado na base de prescrições mínimas (podendo, neste caso, os Estados membros adotar regras mais exigentes) e, por outro lado, o conceito de “segurança do produto” enquanto vetor económico para eliminação de barreiras ao comércio de produtos no mercado comum, a ser regulado na base de exigências máximas (neste caso, não estando autorizados os Estados Membros a estabelecer para os seus produtos requisitos de segurança intrínseca de nível mais elevado do que os que são estabelecidos na regulamentação europeia).

Em apoio da estratégia definida para a área das condições de trabalho, foi adotado, então, o “3º Programas de Ação Comunitária para a Saúde e a Segurança no Trabalho” para o período 1988-1992⁸⁰, com objetivos dirigidos aos aspetos sociais do desenvolvimento do mercado interno, sendo programadas ações a desenvolver nos domínios seguintes: i) aumento da segurança e das medidas ergonómicas, ii) melhor proteção da saúde, iii) política de formação e de informação, iv) iniciativas específicas em benefício das pequenas e médias empresas e v) desenvolvimento

⁷⁹ Art 95º na renumeração introduzida pelo Tratado de Amesterdão, deslocado para o art 114 do TFUE.

⁸⁰ O terceiro Programa de Ação no âmbito da SST foi adotado pelo Conselho em 21 de Dezembro de 1987.

do diálogo social (concretizado, em particular, na atividade do Comité Consultivo para a Segurança, Higiene e Proteção da Saúde no Local de Trabalho que fora instituído em 1974). O apoio ao desenvolvimento desta área, decorrente do Ato Único Europeu, foi ainda reforçado pela decisão de declarar 1992 como “Ano Europeu da Saúde e da Segurança no Local de Trabalho”, cujas comemorações se traduziram num volume extraordinário de ações de sensibilização para a prevenção de riscos profissionais quer nas instituições comunitárias, quer nos Estados membros (em Portugal, estas comemorações assinalaram, mesmo, o extraordinário arranque das políticas públicas nesta área).

Já neste novo enquadramento da política europeia, segue-se a adoção, em 1989, da “Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores” que, não sendo um instrumento vinculativo,⁸¹ veio, contudo, evidenciar ” i) a necessidade de aproximação da legislação laboral dos Estados membros, no sentido da equivalência de resultados, ii) o estabelecimento de um standard laboral comunitário que permita evitar o perigo do dumping social e iii) o reconhecimento de um conjunto de direitos fundamentais de natureza social”⁸². Este documento inclui referências expressas à proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

O conceito relativo às “condições de trabalho” entrava, assim, finalmente no universo das políticas comunitárias, ainda que, na prática, restrito ao campo específico da SST. Com efeito, “esta interpretação restritiva foi por diversas vezes defendida pela Comissão Europeia e confirmada pelo Conselho e apenas o Parlamento Europeu considerava que a expressão utilizada no artigo 118º-A deveria ser objeto de uma interpretação ampla, em conformidade com a Carta Comunitária, já que esta foi adotada com base nesse mesmo artigo”⁸³. Em 1986, todavia, o Tribunal de Justiça da UE veio considerar que este tão polémico artigo não devia ser interpretado de forma restritiva.⁸⁴

⁸¹ Este documento não foi subscrito, então, pelo Reino Unido que só o viria a adotar em 1998, durante a integração dos seus princípios no Tratado de Amesterdão.

⁸² Santos, Sabina (2000). *Direito do Trabalho e Política Social na União Europeia*, p 94

⁸³ Gilles Sintès, in Santos, Sabina (2000). *Direito do Trabalho e Política Social na União Europeia*, p 92.

⁸⁴ Ac TJUE de 12.11.1986 - Proc C – 84/94: “Nada nos termos do artigo 118.º-A indica que os conceitos de «condições de trabalho», de «segurança» e de «saúde» na aceção desta disposição devam, na falta de outras precisões, ser entendidos de forma restritiva e não no sentido de que abrangem todos os factores, físicos ou outros, suscetíveis de afetar a saúde e a segurança do trabalhador no seu ambiente de trabalho, designadamente determinados aspetos da organização do tempo de trabalho. Além disso, esta interpretação dos termos «segurança» e «saúde» pode nomeadamente assentar no preâmbulo da Constituição da OMS, de que fazem parte todos os Estados-Membros, que define a saúde como um estado completo de bem estar físico, mental e social e não apenas como a ausência de doença ou enfermidade. As medidas previstas pela Diretiva que têm por objeto os períodos mínimos de descanso, a duração de trabalho, o trabalho noturno, o trabalho por turnos e o ritmo do trabalho enquadram-se no âmbito das «condições de trabalho» e respondem a uma preocupação de proteção «da saúde e da segurança dos trabalhadores».

Com este novo enquadramento, a legislação europeia da SST saiu da via casuística reativa que caracterizou a primeira fase legislativa comunitária e, passou, então, a situar-se numa estrutura sistemática que foi desenhada com a Diretiva Quadro (Diretiva 89/391/CEE).⁸⁵ No enquadramento estratégico desta Diretiva refira-se que

o quadro normativo pré-existente à Diretiva Quadro de 1989 era caracterizado por um conjunto de regras de conformidade técnica dos locais e equipamentos de trabalho quanto a determinados riscos específicos, daí resultando uma abordagem preventiva de natureza corretiva. Aquela Diretiva veio introduzir uma nova ótica, configurada numa obrigação de resultado, que consiste na responsabilidade intransferível do empregador em assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho (cfr. art 5º). Daqui resulta a necessidade da prevenção ser gerida nos locais de trabalho em função de todos os riscos relacionados com o trabalho - incluindo os fatores de natureza psicossocial e os resultantes da interação dos próprios riscos - e de todos os intervenientes - compreendendo o universo da teia de relações contratuais que o trabalho envolve (cfr. arts 5º e 6º)⁸⁶.

Neste contexto, a Comissão Europeia passou a dinamizar a elaboração (e submissão ao Conselho) de Diretivas especiais previstas no art 16º desta Diretiva Quadro, com uma intensidade tal que num intervalo de quatro anos (até ao Tratado de Maastricht) ficaram contemplados os domínios seguintes: agentes biológicos, agentes cancerígenos, agentes químicos, amianto, equipamentos de proteção individual, equipamentos de trabalho, sinalização de segurança, equipamentos dotados de visor, estaleiros temporários ou móveis de construção, indústrias extrativas, locais de trabalho, movimentação manual de cargas, navios de pesca, proteção de trabalhadoras grávidas (puérperas e lactantes) e radiações ionizantes. Foi, assim, neste período temporal que ficou definida a estrutura central do corpo legislativo comunitário da SST, reservando-se para os períodos subsequentes uma estratégia de consolidação daquele quadro jurídico através da adoção de novas Diretivas ou de alteração de Diretivas já existentes em função da evolução do conhecimento científico relacionado com os fatores de risco e com as patologias de origem profissional. De um modo geral, pode-se considerar que, posteriormente ao Tratado de Maastricht, só foi desenvolvida produção legislativa comunitária nas temáticas relacionadas com atmosferas explosivas, vibrações mecânicas, campos eletromagnéticos e radiação ótica artificial.

⁸⁵ A primeira tentativa de enquadramento geral da SST havia sido ensaiada com a Diretiva 80/1107/CEE sobre agentes físicos, químicos e biológicos, não tendo, contudo, sido obtido uma sistematização total e satisfatória da regulação da prevenção dos riscos profissionais.

⁸⁶ Cabral, Fernando e Roxo, Manuel M (2008). *Segurança e Saúde do Trabalho, Legislação Anotada*, p 73.

3.3 Tratado de Maastricht

O Tratado da UE, celebrado em Maastricht 1992 (e com entrada em vigor em 1 de Novembro de 1993) veio, entretanto, instaurar uma União Económica e Monetária, além de outros objetivos onde se inclui o desenvolvimento da área social, através da inclusão dos princípios da Carta Social Europeia, a que, todavia, o Reino Unido não aderiu, pelo que esta área ficou regulada num protocolo anexo ao Tratado. Desta circunstância resultou, uma vez mais, o impasse nas políticas que poderiam desenvolver o Direito do Trabalho europeu, exceção feita à área da SST cuja prioridade, assinalada em torno da promoção das “condições de trabalho, da informação e consulta dos trabalhadores e da melhoria do ambiente de trabalho em função da proteção da segurança e saúde dos trabalhadores”, especificamente prevista (arts 1º e 2º do Protocolo), se traduziu, na prática, na manutenção da sua linha de rumo que já vinha do Ato Único Europeu, através da adoção de Diretivas especiais que continuaram a concretizar os objetivos da Diretiva Quadro da SST.

3.4 Tratado de Amesterdão

Com o Tratado de Amesterdão, celebrado em 2 de Outubro de 1997 (e com entrada em vigor em 1 de Maio de 1999), cujo objetivo central consistiu na reforma das instituições comunitárias para preparar a adesão de futuros países membros, a competência legislativa em matéria de políticas sociais europeias foi, finalmente, reforçada com a incorporação no seu texto do Protocolo e Acordo Social anexo ao Tratado de Maastricht (já com a adesão do Reino Unido). Aí passou, então, a assumir-se (art 1º) que a União e os Estados membros confirmam “o seu apego aos direitos sociais fundamentais, tal como definidos na Carta Social Europeia (assinada em 1961) e na Carta Comunitária dos Direitos Sociais dos Trabalhadores (assinada em 1989)” e que a União se atribui, entre outros, o objetivo da “promoção do progresso económico e social e de um elevado nível de emprego”. A UE pode, daqui em diante, atuar (incluindo a adoção de Diretivas por maioria qualificada) não só no domínio tradicional da saúde e segurança dos trabalhadores, mas, também, nos domínios das “condições de trabalho” (agora, enquanto conceito amplo), da integração das pessoas excluídas no mercado de trabalho e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres. E, as Diretivas de prescrições mínimas no âmbito da SST e que dizem respeito às condições de trabalho, passam a ser adotadas em codecisão com o Parlamento Europeu. Quanto especificamente à SST, o texto do Tratado refere que a ação a desenvolver será no sentido da “melhoria, principalmente do ambiente de trabalho, a fim de

proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores”⁸⁷. Pode considerar-se que, com este enquadramento, as medidas comunitárias têm um objetivo “a obtenção de um local de trabalho plenamente seguro e, não, como se poderia deduzir dos argumentos estritos do anterior enquadramento normativo da segurança e saúde, a mera prevenção dos riscos físicos associados aos meios de produção ou à unidade de trabalho”⁸⁸.

No contexto da implementação do Tratado de Amesterdão, há a assinalar, desde logo, a adoção do “4º Programa de Ação Comunitária para a Saúde e a Segurança no Trabalho” para o período 1994-2000⁸⁹, o qual se centrou nas preocupações decorrentes da invasão do mundo do trabalho pelas tecnologias de informação, estabelecendo-se ações a desenvolver nos domínios seguintes: i) consolidar e ampliar a legislação em novas áreas, ii) incrementar ações de informação e formação com particular enfoque nas PME, iii) desenvolver estudos e códigos de boas práticas para melhorar a abordagem preventiva, iv) avaliar o impacto socioeconómico das medidas adotadas em articulação com as outras políticas comunitárias. Toda a ação aqui prevista para além da abordagem normativa vai estar particularmente relacionada com a atividade da “Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho” criada no primeiro ano da vigência deste Programa⁹⁰.

É, ainda, de referir o contexto gerado pela “Estratégia de Lisboa” (2000)⁹¹ onde se fixa para a UE uma estratégia de crescimento económico baseado no conhecimento, “capaz de garantir um crescimento económico sustentável”, referindo-se, expressamente, o objetivo não só de mais, mas, também, de melhores empregos e, daí, a SST passar a ser muito referenciada às políticas de emprego (aliás, já na linha das políticas decorrentes do Tratado de Amesterdão) e representar uma das vertentes mais importantes e avançadas da política social da UE. Por isso mesmo, a “Agenda Social Europeia” (adotada em 2000) vem reforçar o sentido estratégico que deve ser conferido à área da SST, interligando as suas ações num quadro de políticas comunitárias mais amplas (com vista à melhoria do emprego), preconizando, em tal contexto, que a estratégia comunitária em matéria de SST deve orientar-se no sentido de “i) codificar, adaptar e eventualmente simplificar as normas legais existentes; ii) fazer face aos novos riscos, como, por exemplo, o *stress* no trabalho, através de iniciativas normativas e intercâmbios de boas práticas;

⁸⁷ Atual artigo 153º do TFUE (antigo artigo 137º do Tratado da Comunidade Europeia).

⁸⁸ Roncero, Rosario (2004); *La Protección de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Derecho Social Comunitario*, in *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Derecho del Trabajo*, nº 53, p 22.

⁸⁹ O 4º Programa de Ação Comunitária para a Saúde e a Segurança no Trabalho foi adotado pela Comissão em 19 de Novembro de 1993.

⁹⁰ A Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho foi criada pelo Regulamento (CE) n.º 2062/94 do Conselho, de 18 de Julho de 1994.

⁹¹ Esta estratégia foi assumida no Conselho Europeu de Lisboa realizado em 23 e 24 de Março de 2000.

iii) favorecer a aplicação da legislação nas PME, tendo em conta as contingências específicas a que estas são expostas, nomeadamente através de um programa específico; iv) desenvolver o intercâmbio de boas práticas e a colaboração entre os serviços de inspeção do trabalho, para responder melhor às exigências essenciais comuns”. Subsequentemente, foi adotada uma nova “estratégia comunitária da segurança e saúde do trabalho para o período 2002-2006”⁹² sob o lema de “uma abordagem global do bem-estar no local de trabalho”, salientando-se a importância do desenvolvimento da cultura de prevenção do risco profissional no contexto da gestão das organizações produtivas e uma melhor aplicação da legislação em vigor. Sintomaticamente, a formulação destes objetivos é contextualizada com os novos cenários do mundo do trabalho na Europa, destacando-se i) a evolução da população ativa (feminização e envelhecimento, ii) a diversificação das formas de emprego (trabalho temporário, horários atípicos, teletrabalho e outras novas formas de emprego), e iii) as transformações da natureza dos riscos associadas às mudanças da organização do trabalho (vinculação dos trabalhadores à obtenção de resultados e maior flexibilidade) de que resulta o desenvolvimento de um cenário de doenças profissionais de novo tipo (*stress*, depressão, violência, assédio e intimidação no trabalho). Em função de tais objetivos são equacionadas três vias principais de ação: i) adaptar o quadro jurídico, ii) fomentar a elaboração de melhores práticas, o desenvolvimento do diálogo social e da responsabilidade social das empresas, e iii) integrar a problemática da SST nas demais políticas comunitárias.

3.5 Tratado de Nice

Por sua vez, em 2001 (com entrada em vigor em 2003) o Tratado de Nice foi adotado com o objetivo central de proceder à reforma das instituições comunitárias (sobretudo, na Comissão, no Conselho e no Parlamento), daqui decorrendo alterações nos critérios relativos à sua composição e ao sistema de votação do Conselho. Em tal sentido, não se verificou alteração na estratégia pré-existente para a SST, mas apenas uma maior complexidade no procedimento de codecisão na adoção das Diretivas da área social adotadas ao abrigo do art 137º do Tratado da Comunidade Europeia saído de Amesterdão⁹³.

⁹² Comunicação da Comissão de 11 Março de 2002 - Adaptação às transformações do trabalho e da sociedade: uma nova estratégia comunitária de saúde e segurança 2002-2006.

⁹³ Art 153º do TFUE.

3.6 Tratado de Lisboa

No desenvolvimento político do projeto europeu cabe, por fim, uma referência ao Tratado de Lisboa (assinado em 2007 e com entrada em vigor em 1 de Dezembro de 2009) que veio proceder a uma reestruturação política da UE, em cujo contexto se destacam as alterações relacionadas com o reforço dos poderes do Parlamento Europeu e com os procedimentos de votação no Conselho. Na área social é equacionado o desenvolvimento das seguintes vertentes: i) as questões sociais devem ser tidas em conta na definição e aplicação de todas as políticas europeias, ii) os princípios da Carta dos Direitos Fundamentais passam a incorporar uma vinculação jurídica e iii) são incluídas referências a vários direitos e princípios fundamentais dos trabalhadores (acesso à informação e à consulta nas empresas, negociação de acordos coletivos de trabalho, recurso a ações coletivas, acesso a serviços gratuitos de colocação, proteção contra o despedimento injustificado e proteção social). A área da SST deve, assim, ser gerida de forma ainda mais integrada nas demais políticas socioeconómicas.

No quadro das reformas políticas destes últimos Tratados (Nice e Lisboa) a SST foi objeto de definição de nova estratégia intitulada “Melhorar a Qualidade e a Produtividade do Trabalho: Estratégia Comunitária para a Saúde e a Segurança no Trabalho (2007-2012)”⁹⁴ onde se apontam as seguintes ações fundamentais a desenvolver: i) criar um quadro normativo moderno e eficaz (onde cabe, por exemplo, adaptar o quadro normativo à evolução do mundo do trabalho e aos últimos progressos técnicos); ii) favorecer o desenvolvimento e a execução de estratégias nacionais⁹⁵ cujo enfoque deve incidir na vigilância da saúde, na reabilitação e reinserção dos trabalhadores, nas respostas às mudanças sociais e demográficas (envelhecimento da população e trabalhadores mais jovens) e na coordenação entre as políticas de SST e as demais políticas sociais (de saúde pública, de desenvolvimento regional e de coesão social, de contratação pública e em matéria de reestruturações); iii) promover mudanças de comportamento, tanto na escola como na empresa; iv) reforçar o estudo sobre os novos riscos profissionais e adoção de medidas que previnam a extraordinária evolução negativa da depressão, reforçando a prevenção da violência e do assédio no trabalho e lutando contra o *stress*.⁹⁶

⁹⁴ Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 21 de Fevereiro de 2007.

⁹⁵ Na sequência desta indicação comunitária, em Portugal foi adotada a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde do Trabalho para o período 2008-2012 pela Resolução do Conselho de Ministros nº 59/2008 (publicada no DR, 1ª série, de 1 de Abril de 2008).

⁹⁶ Esta última vertente influenciou, aliás, uma Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu, de 8 de Novembro de 2007, que transmite o Acordo Quadro Europeu sobre Assédio e Violência no Trabalho, assinado em 26 de Abril de 2007 pelos parceiros sociais europeus.

4 O DIREITO À SEGURANÇA E SAÚDE E A OBRIGAÇÃO DE PREVENÇÃO

4.1 As políticas públicas e as políticas de empresa na segurança e saúde do trabalho

Todo o quadro de políticas comunitárias atrás enunciado, a par da significativa influência internacional da OIT no domínio das condições de trabalho, determinou um extraordinário desenvolvimento da SST no plano normativo europeu e nacional e fez despertar a atenção dos tribunais e da doutrina jurídica. Em tal contexto, assume, desde logo, relevância o duplo enquadramento jurídico que é conferido às políticas de SST: políticas públicas e políticas de empresa.

Neste sentido, a Conv 155 da OIT⁹⁷ estabelece quanto às políticas públicas que os Governos devem definir políticas nacionais de SST e, por isso, os Estados devem desenvolver os sistemas correspondentes ao seu desenvolvimento e implementação (de legislação, de inspeção das condições de trabalho praticadas nas empresas, de sanções públicas laborais, de informação técnica de apoio a trabalhadores e empregadores, de investigação científica, de educação e formação especializada no âmbito da prevenção de riscos profissionais). Quanto às políticas de empresa, a Conv indica que as organizações de todos os setores (incluindo a Administração Pública) que utilizem trabalhadores na sua atividade devem desenvolver uma ação de prevenção de riscos profissionais, cooperar com outras entidades que operem no mesmo local de trabalho e fomentar a formação e participação dos trabalhadores⁹⁸.

Por sua vez, a Diretiva Quadro da UE centra toda a sua regulação na obrigação de prevenção das entidades empregadoras, incumbindo o Estado de pôr em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias àquele desiderato, devendo remeter à Comissão Europeia relatórios quinquenais sobre a execução prática daquelas disposições (art 18º), cujo teor será encaminhado para o Conselho, o Comité Económico e Social e para o Comité Consultivo para a Segurança, a Higiene e a Proteção da Saúde no Local de Trabalho.

Por sua vez, a CRP estabelece (art 59º), por um lado, que “todos os trabalhadores têm direito à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde” e, por outro lado, que incumbe ao Estado assegurar as condições relativas à “proteção do trabalho das mulheres

⁹⁷ A Conv 155 da OIT (Convenção sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores) foi adotada em 22 de Junho de 1981 e ratificada pelo Dec 1/85, de 16 de Janeiro.

⁹⁸ Cabral, Fernando (2011). *Segurança e Saúde do Trabalho – Manual de Prevenção de Riscos Profissionais*; pp 34-35.

durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem atividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas”.

O quadro das políticas públicas no âmbito da SST foi objeto, no nosso país, de vários Acordos Sociais: o primeiro, celebrado em 1991, visando estruturar as políticas públicas de SST em conformidade com o quadro traçado pela Conv 155 da OIT e pela Diretiva Quadro da UE; o segundo, designado Acordo de Concertação Estratégica, celebrado em 1996, envolvendo, entre outras áreas sociais, a SST e visando desenvolver o sistema nacional de prevenção de riscos profissionais e aprofundar o sistema de reparação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais; o terceiro, celebrado em 2001, visando o combate à sinistralidade laboral e a melhoria dos serviços de prevenção nas empresas.

O CT regula o direito do trabalhador a prestar trabalho em condições de segurança e saúde e a obrigação do empregador assegurar aquelas condições em todos os aspetos relacionados com o trabalho (arts 281º e 282º), daqui decorrendo uma detalhada regulamentação da ação a desenvolver na empresa estipulada pela L 102/2009, de 10 de Setembro (arts 15º a 110º). Todavia, esta mesma Lei também regula o plano de desenvolvimento das políticas públicas neste âmbito (arts 5º a 14º) compreendendo os princípios da definição, da coordenação e da avaliação de políticas nacionais e o desenvolvimento das diversas vertentes de um sistema nacional de prevenção de riscos profissionais (regulamentação legal, certificação e normalização técnica, licenciamento de atividades económicas, investigação científica aplicada, informação, formação, diálogo social e inspeção das condições de trabalho).

De todo este duplo enquadramento normativo resulta, para a obrigação de prevenção, uma considerável amplitude que alarga o campo de influência do Direito do Trabalho, revestida de várias particularidades jurídicas.

4.2 O princípio de prevenção e o princípio de precaução

Na Diretiva Quadro o conceito de prevenção vem definido como “o conjunto das disposições ou medidas tomadas ou previstas em todas as fases da atividade da empresa, tendo em vista evitar ou diminuir os riscos profissionais” (art 3º-c). Esta grande amplitude já antes tinha sido assumida pela OIT, para quem saúde do trabalho “não visa apenas a ausência de doença ou de enfermidade, incluindo, também, os elementos físicos e mentais que afetam a saúde diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (art 3º-e) da Conv 155).

De acordo com este enquadramento, o CT estabelece que “o empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta os princípios gerais de prevenção” (art 281º). E a L 102/2009, ao regulamentar esta disposição legal, define prevenção como “o conjunto de políticas e programas públicos, bem como disposições ou medidas tomadas ou previstas no licenciamento e em todas as fases de atividade da empresa, do estabelecimento ou do serviço, que visem eliminar ou diminuir os riscos profissionais a que estão potencialmente expostos os trabalhadores” (art 4º-i).

Refira-se, desde já, que esta disposição da L 102/2009 insere na definição do conceito de prevenção o campo das políticas públicas, o que se afigura estranho, na medida em que, tratando-se de diploma regulamentar do CT, não lhe competiria regular tais políticas⁹⁹.

Em todos os casos citados, o certo é que o objeto da prevenção se reporta, implícita ou explicitamente, aos conceitos de risco e de perigo, os quais estão definidos na L 102/2009: “Perigo é a propriedade intrínseca de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho com potencial para provocar dano” e “Risco é a probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo” (art 4º-g)-h). Daqui resulta que o perigo se define por ser um atributo associado à própria natureza dum componente do trabalho e, como tal, é condição necessária (ainda que não suficiente) do risco, o qual se configura sempre como uma situação (real ou potencial) que depende ainda de dois outros fatores: pessoa (trabalhador, visitante...) e determinada situação de exposição desta ao perigo (configuração do posto de trabalho, natureza do método de trabalho, características da instalação...).

Face a tal quadro, a Lei manda prevenir, segundo uma metodologia específica: os princípios gerais de prevenção (art 6º da Diretiva Quadro)¹⁰⁰. Os termos em que tal metodologia coloca a prevenção é de tal forma abrangente que se coloca a questão de saber quais são os seus limites e natureza. Com efeito, e de acordo com esse quadro de referência, prevenir o risco implica agir em quatro dimensões: i) procurar evitar o risco; ii) avaliar o risco não evitado, tendo em vista a escolha e adoção de medidas preventivas ao nível dos riscos previsíveis ou declarados (medidas de ergonomia, de organização do trabalho, de engenharia...); iii) proteger o trabalhador face aos riscos avaliados e não suficientemente controlados (medidas de proteção coletiva e, se estas não forem possíveis ou suficientes, medidas de proteção individual); iv) informar e formar os

⁹⁹ Ibidem Cabral, Fernando (2011). Op cit; p 69.

¹⁰⁰ Esta matéria relativa aos princípios gerais de prevenção será abordada detalhadamente mais adiante.

trabalhadores. A prevenção deve, assim, desenvolver-se através de uma estratégia com três tipos de alcance: i) primeiramente, evitar o risco; ii) secundariamente, controlar o risco não evitado; iii) e, supletivamente, proteger a pessoa do risco não suficientemente controlado. Ora, a primeira dimensão está formulada em termos tais (evitar o risco) que leva a supor que, por vezes, já estaremos para além do domínio específico da prevenção, entrando no domínio do princípio da precaução¹⁰¹, ainda que tal princípio, tão caro ao Direito Ambiental, não esteja expressamente consagrado no Direito da SST¹⁰². Ora, “o princípio da precaução, diz a doutrina, diferentemente do da prevenção, que exige que os riscos – ou perigos – conhecidos sejam removidos, impõe a eliminação daqueles cuja ocorrência ainda não é passível de previsão com absoluta evidência científica, daqueles acerca dos quais a ciência não conhece dados conclusivos, embora forneça informação suficiente para fundar um receio justificado de que se verifiquem resultados nocivos, dos riscos ditos hipotéticos ou potenciais”¹⁰³. Na verdade, “a precaução não é apenas um princípio de redução do risco, mas, também e antes de mais, um instrumento de gestão dos recursos naturais”¹⁰⁴, uma vez que “em caso de riscos de perigos graves e irreversíveis, a ausência de certeza científica absoluta não deve servir de pretexto para remeter para mais tarde a adoção de medidas efetivas visando prevenir a degradação do ambiente”.¹⁰⁵

A aproximação ao princípio da precaução ainda se nota quando se atenta na compreensão legalmente conferida ao conceito de prevenção: “o conjunto das disposições ou medidas tomadas ou previstas em todas as fases da atividade da empresa, tendo em vista evitar os riscos profissionais” e “a entidade patronal é obrigada a assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho” e, ainda, “a entidade patronal deve zelar pela adaptação destas medidas, a fim de atender a alterações das circunstâncias e tentar melhorar as situações existentes” (respetivamente, art 3º-c), art 5º/1 e art 6º/1 da Diretiva Quadro).

¹⁰¹ O princípio da precaução está referido no art 191º do TFUE.

¹⁰² O princípio da precaução nasceu na Alemanha, nos anos setenta do séc XX, no contexto das políticas ambientais. Presentemente, tanto a nível internacional, como comunitário tal princípio aplica-se à proteção da saúde humana, animal e vegetal (Ewald, François (2001). *Philosophie Politique du Principe de Précaution*, in *Le Principe de Précaution*. Paris: PUF, Que Sais-Je? pp 6 e 24).

Na área Ambiental o princípio da precaução oscila nas ordens jurídicas entre a natureza de regras de direito diretamente aplicáveis e a natureza de princípio de interpretação. Regra geral, este princípio está assumido em termos de regras de conteúdo indeterminado (Sadeleer, Nicolas (2001). *Le Statut Juridique du Principe de Précaution*, in *ibidem* Ewald, François et al op cit pp 77-78).

¹⁰³ Rouxinol, Milena (2008), *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, p 65.

¹⁰⁴ *Ibidem* Ewald, François (2001). Op cit p 25).

¹⁰⁵ Conferência da ONU sobre o meio ambiente realizada no Rio de Janeiro em 1992, in *Ibidem* Ewald, François (2001). Op cit p 9.

Há, aqui, uma ambiguidade que não permite afirmar categoricamente que o princípio da precaução está expressamente consagrado no Direito da SST, embora também não nos permita considerar que ele está clara, inequívoca e irremediavelmente afastado dele¹⁰⁶. Podemos, então, concluir que há uma tendência para uma aproximação progressiva, à medida em que, por um lado, tal princípio vá evoluindo e, por outro lado, os valores globais da proteção ambiental interpenetrem mais decididamente na regulação da segurança e saúde (evolução esta já iniciada, de resto, na legislação comunitária relativa à segurança de equipamentos de trabalho e de produtos químicos). Encontramos, pois, aqui mais um indício de aprofundamento emergente no campo da SST.

4.3 A natureza da obrigação de prevenção: privada ou pública

É particularmente controversa a doutrina sobre a caracterização jurídica da obrigação de prevenção, matéria sobre a qual nos limitamos, aqui, a equacionar os seus termos fundamentais. Para a “teoria jusprivatista”, tal obrigação tem origem no próprio contrato de trabalho, vivendo no seio da relação jurídica que ele estabelece entre os sujeitos (empregador e trabalhador) e terminando com a sua cessação, configurando uma natureza de dívida do empregador correspondente a um crédito do trabalhador.¹⁰⁷ Para a “teoria juspublicista”, ao contrário, a obrigação de prevenção assume uma natureza eminentemente pública, em virtude do Estado assumir um decisivo papel na seu desenvolvimento efetivo, com particular incidência na dinamização de um sistema nacional de prevenção de riscos profissionais, como resulta de diversas prescrições estabelecidas em Convenções da OIT (nomeadamente, a Conv 155) e na política da UE (por exemplo, quando atualmente obriga os Estados membros a estabelecer estratégias nacionais para a SST)¹⁰⁸.

Neste nosso trabalho assumimos uma visão que parte do pressuposto de que a natureza desta obrigação é mista, em virtude dela se reportar, simultaneamente, a uma relação jurídica de natureza contratual civil (o contrato de trabalho) e a um bem jurídico que reveste interesse público (o direito à vida e à saúde)¹⁰⁹.

¹⁰⁶ Aliás, se considerarmos a prevenção como obrigação de resultado (matéria abordada mais adiante), mais nos aproximaremos desta conclusão.

¹⁰⁷ Neste sentido, veja-se, por exemplo, Hernández, Maria (2006). *El Derecho de los Trabajadores a la Seguridad y Salud en el Trabajo*, pp 14 e segs.

¹⁰⁸ Sobre os defensores e a argumentação em torno desta perspetiva, veja-se a boa síntese em Díaz, Francisco (2002). *La Obligación Empresarial de Prevención de Riesgos Laborales*. pp 102-106.

¹⁰⁹ Desta natureza mista resulta que a obrigação de prevenção consiste “num dever público e numa obrigação contratual que incumbe fundamentalmente ao empregador” (*Ibidem* Díaz, Francisco (2002). Op cit. pp 106-107).

Com efeito, o direito à SST está consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas de 1948 (art. 23) e no Pacto Internacional das Nações Unidas sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais de 1976 (art. 7º) como um direito fundamental dos trabalhadores, direito este que se associa a um “dever de zelar pela sua própria segurança, bem como pela segurança de todo aquele que possa ser afetado por aquilo que outros façam ou deixem de fazer e isto implica um direito à informação adequada e a interromper o trabalho em caso de perigo iminente”¹¹⁰.

A saúde está assumida como um direito fundamental na CRP (art. 64º). A garantia de tal direito conhece, todavia, particularidades em contexto de exercício profissional. Assim, a proteção conferida pela CRP ao direito do trabalhador a condições de SST (art. 59º) reporta-se diretamente à natureza subordinada em que ele presta trabalho: cabendo o poder de gestão da empresa e de organização do trabalho ao empregador, aquele direito só é concretizável pela correspondente obrigação da entidade empregadora de assegurar os meios adequados e suficientes à obtenção de tal bem (ainda que para tal objetivo também concorra o dever de cooperação do próprio trabalhador)¹¹¹. Daqui resulta que a segurança e a saúde do trabalhador se deva entender como um bem desenvolvido plenamente no contexto de uma relação jurídica particular e privada (o contrato de trabalho) ainda que subordinado ao interesse geral e público (o valor da vida humana)¹¹². Na primeira vertente, temos um enquadramento legislativo decorrente do Código do Trabalho (arts 281º e 282º e Lei 102/2009), enquanto na segunda faceta temos o Código Penal a tipificar como crime a conduta de observância de disposições legais ou regulamentares que implique “sujeitar trabalhador a perigo para a vida ou a perigo de grave ofensa para o corpo ou a saúde” (art. 152º-B do CP). Estão aqui, então, em causa dois tipos de responsabilidade para o empregador: um dever não só de *non facere* (um dever de resultado, associado a uma faceta defensiva) inerente à segunda vertente legislativa, e um dever de *facere* (um dever de ação preventiva concreta, inspirado numa abordagem proactiva) regulado objetiva e pormenorizadamente na primeira vertente legislativa.

¹¹⁰ Alli, Benjami (2008). *Princípios Fundamentais de Segurança e Saúde no Trabalho*. p 24.

¹¹¹ “O direito à integridade física reconhecido aos trabalhadores especificamente na relação de trabalho é um direito laboral inespecífico ou inespecificamente laboral uma vez que não tem a sua origem ou razão de ser, principal ou exclusivamente, no âmbito estrito das relações laborais....” (Palomeque Lopez, in Ibidem Hernández, Maria (2006). Op cit; pp 65-66.

¹¹² Manuel Roxo sintetiza o enquadramento da obrigação de prevenção em quatro vetores: i) inclui ressonâncias constitucionais do direito à dignidade da pessoa humana e ao trabalho em condições dignificantes, ii) reflete o devir do enriquecimento progressivo do conceito que o Direito da SST regista, iii) integra o interesse privado e extrapatrimonial do trabalhador independentemente do interesse geral e público, e iv) compreende as demais referências legislativas que ao facto se aplicam, podendo ser confrontada com a de outros atores na empresa (os trabalhadores, os profissionais de SST e outros trabalhadores encarregados de funções específicas no sistema de prevenção implementado na empresa (Roxo, Manuel M (2011). *Direito da Segurança e Saúde do Trabalho: Da Prescrição do Seguro à Definição do Desemprego*. p 104).

Tradicionalmente, a prevenção é entendida como um direito subjetivo de origem contratual, pois “os trabalhadores incorporam este direito de proteção ao seu património jurídico diretamente como consequência da celebração dum contrato de trabalho, não antes, nem depois, e podem exercê-lo diretamente e por si próprios face ao seu empregador durante toda a vigência do contrato”¹¹³. Daqui resulta para o trabalhador a posição de credor na relação jurídica, constituindo objeto desse crédito a sua proteção face aos riscos profissionais que deve ser assegurada pelo empregador.

Todavia, a SST revela-se como um direito complexo cuja efetividade “envolve várias dimensões que refletem diferentes tipos de tutela”¹¹⁴. Consequentemente a esta multiplicidade tutelar será de considerar que, atualmente, quando analisamos a questão já não tanto pelo lado do direito subjetivo, mas, antes, pelo lado da obrigação de prevenção a cargo do empregador, não podemos referenciar a sua abordagem exclusivamente a um enquadramento contratual laboral (ao contrário do direito à reparação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais¹¹⁵), haja em vista o alargamento que o Direito do Trabalho (internacional comunitário e nacional) vem fazendo a outros cenários envolventes do trabalho, como sejam, a obrigação de cooperação entre empresas que operem no mesmo local, a obrigação da empresa em proteger a segurança e saúde de visitantes e qualquer pessoa exposta aos riscos gerados pela sua atividade produtiva, a interligação crescente entre as obrigações de segurança de produto (segurança intrínseca) e segurança do trabalho¹¹⁶.

¹¹³ Ibidem Hernández, Maria (2006). Op cit; p 14.

¹¹⁴ Pimpão, Céline, (2011). *A Tutela do Trabalhador em Matéria de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho*; pp 86-87.

¹¹⁵ Ac STJ de 24-01-2007 – Proc 06S2711: “Mesmo que o acidente de trabalho seja causado por outros trabalhadores ou terceiros, a responsabilidade objetiva do empregador mantém-se perante o sinistrado (arts. 2.º, 37.º, n.º 1 e 31.º da Lei de Reparação dos Acidentes de Trabalho). Ainda que incumba a um terceiro a direção e orientação da atividade do trabalhador sinistrado e, também, a responsabilidade legal pela observância das condições de segurança num determinado local, continua a ser o empregador – entidade que paga a retribuição e exerce o seu poder de autoridade sobre o trabalhador – o responsável direto perante o trabalhador pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho”. No mesmo sentido, pode ver-se, ainda o Ac STJ de 13-07-2006 – Proc 06S697: “É de imputar a culpa do empregador a morte do trabalhador ocorrida em consequência das más condições de trabalho que o navio oferecia (elevadas temperaturas, nomeadamente nas casas das máquinas por falta de adequada ventilação), uma vez que sobre ele recaía a obrigação legal de assegurar ao trabalhador condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho. O facto de o navio não lhe pertencer e de a manutenção do mesmo constituir encargo do armador não afasta a sua culpa na produção do acidente, dado que, antes de mandar o sinistrado trabalhar para o navio, tinha a obrigação de se informar acerca das condições de trabalho que o mesmo oferecia e quando, com o navio já em viagem, foi alertada pelos tripulantes para as péssimas condições de trabalho a que estavam sujeitos, devia ter providenciado para que os seus trabalhadores desembarcassem o mais rapidamente possível, caso chegasse à conclusão de que não conseguia persuadir o armador a melhorar substancialmente as ditas condições de trabalho”.

¹¹⁶ Aspetos que serão desenvolvidos neste trabalho, mais à frente.

4.4 A prevenção: obrigação de meios ou obrigação de resultado

Ser uma “obrigação de meios” ou uma “obrigação de resultado” é uma outra faceta central da controvérsia em torno da natureza jurídica da obrigação de prevenção. Esta controvérsia foi induzida pela terminologia utilizada na legislação, particularmente no âmbito das expressões utilizadas na Diretiva Quadro quando refere que “a entidade patronal é obrigada a assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores ...” (art 5º/1) e que “...tomará as medidas necessárias à defesa da segurança e da saúde dos trabalhadores...”(art 6º/1)¹¹⁷. De um ponto de vista geral, não há contradição entre os termos em referência (obrigação de meios e obrigação de resultados), na medida em que os meios visam sempre resultados e a obtenção destes sempre implica a utilização daqueles. Todavia, no plano jurídico há implicações concretas seja no plano da configuração do objeto da obrigação, seja no plano das responsabilidades dos sujeitos da relação jurídica. Com efeito, se atribuímos à prevenção uma obrigação de meios estará em causa na “dívida” do empregador face ao trabalhador um dever de diligência, traduzido na adoção de medidas tendo em vista a prevenção dos riscos profissionais, enquanto se considerarmos que se trata de uma obrigação de resultados estará em causa no dever do empregador a obtenção efetiva do fim em vista, ou seja, o próprio estado de segurança e saúde do trabalhador.

Na legislação nacional esta obrigação está legalmente consagrada no quadro dos deveres do empregador regulados no CT¹¹⁸, entendendo-se que integra “os deveres acessórios do empregador” e assumindo uma natureza de “deveres de cuidado e prevenção”¹¹⁹.

¹¹⁷ Ac TJUE de 14.06.2007 - Procº C-127/05: Sobre o alcance do número 1 do artigo 5º da Diretiva-Quadro, a Comissão Europeia, opondo-se à definição da obrigação de prevenção na legislação do Reino Unido, defendeu que “implicava para a entidade patronal uma responsabilidade pelas consequências de qualquer evento nocivo para a saúde e a segurança dos trabalhadores que ocorra na sua empresa”. A posição do tribunal não acolheu, todavia, esta tese, afirmando que “esta disposição sujeita a entidade patronal à obrigação de assegurar aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro, cujo conteúdo é especificado nos artigos 6.º a 12.º da Diretiva 89/391 e em várias diretivas especiais que preveem medidas de prevenção a serem adotadas em determinados sectores de produção específicos. Ao invés, não pode ser afirmado que impende sobre a entidade patronal uma responsabilidade objetiva por força unicamente do artigo 5.º, n.º1, da Diretiva 89/391. Esta disposição limita-se, com efeito, a consagrar a obrigação geral de segurança que recai sobre a entidade patronal, sem se pronunciar sobre qualquer tipo de responsabilidade”.

¹¹⁸ No quadro dos deveres do empregador regulados no art 127º do CT, estabelece-se que o empregador deve “proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral” (alínea c) do número 1), “prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador” (alínea g) do número 1), “adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho” (alínea h) do número 1), “observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa...” (número 2). A regulação da obrigação de prevenção é retomada, mais especificamente, no art 281 do mesmo Código, clarificando-se que “o empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde....., aplicando as medidas necessárias tendo em conta os princípios gerais de prevenção” (número 2). A regulamentação desta

No panorama da escassa doutrina existente entre nós neste domínio, registam-se vozes favoráveis ao entendimento de que se trata de uma obrigação de resultado, com fundamento em que i) “não é razoável conceber que o legislador tivesse querido permitir que a obrigação se considerasse cumprida, apesar da não realização daquele resultado, sendo certo que o devedor detém o domínio dos meios necessários à respetiva consecução, e que, todavia, não pode contar-se com a ação de autotutela do trabalhador enquanto elemento coadjuvante da produção de tal finalidade”¹²⁰ ou ii) tendo por base explicativa que se a lei requer um comportamento diligente por parte do empregador, a verdade é que não se basta com isso, exigindo um resultado que consiste em assegurar condições de segurança e saúde, ainda que a obrigação de prevenção não possa ser vista como absoluta, podendo, todavia, aproximar-se de obrigação de meios por via da aplicação das regras de culpa e da negligência¹²¹.

Por sua vez, os argumentos que levam à conclusão do enquadramento da SST na empresa enquanto obrigação de meios consideram que esta é a interpretação que, i) desde logo, maior correspondência encontra com a letra da lei: “proporcionar boas condições de trabalho”, “prevenir riscos”, “adotar medidas” e “assegurar condições de segurança e saúde” são expressões que não se reportam diretamente a resultado, mas a atividades determinadas; ii) por outro lado, os fatores aleatórios são determinantes na produção do resultado inerente à segurança e saúde, não dependendo este apenas da diligência utilizada pelo empregador na sua conduta de prevenir os riscos; iii) e, finalmente, a obtenção do resultado depende, ainda, de forte implicação do credor desta obrigação, o trabalhador, que deve cooperar ativamente na dinâmica preventiva instituída na empresa.¹²² A Diretiva Quadro, aliás, refere que a obrigação de prevenção “não obsta à faculdade dos Estados membros preverem a exclusão ou a diminuição da responsabilidade das entidades patronais relativamente a factos devidos a circunstâncias que

matéria consta da L 102/2009, de 10 de Setembro, onde se pode salientar a expressão utilizada: “o empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho” (art 15º/1º).

¹¹⁹ Fernandes, António (2010). *Direito do Trabalho*, pp 293-295.

¹²⁰ Ibidem Rouxinol, Milena (2008), Op cit, p 300.

¹²¹ Ibidem Roxo, Manuel M (2011). Op cit. pp107-111. Neste mesmo sentido, o Ac STJ de 04-06-2003 – Proc 03S793 considera que “i) Não age com negligência grosseira descaracterizadora do acidente, o trabalhador que, ao mudar uma escada dentro de um estaleiro temporário – facto habitual – toca inadvertidamente com ela numa linha de alta tensão, que por ali passava, acabando por falecer por eletrocussão; ii) A entidade patronal é que revelou na circunstância, e a vários títulos, falta de observância das regras sobre segurança no trabalho, pois que e nomeadamente, não dispunha de um Plano de Segurança e não desviou para fora do estaleiro os cabos elétricos existentes nem os colocou fora de tensão, atuando junto das entidades competentes (v. Dec 41821, de 11.08.1958, DL 441/91, de 14-11, DL 155/95, de 01-07 e Port 101/96, de 03-04)”. E, ainda o Ac STJ de 29-06-2005 – Proc 05S1037 que refere “É imputável à entidade patronal a título de culpa o acidente de trabalho que resulta da violação de um dever geral de cuidado, independentemente de terem ou não sido violadas específicas disposições legais ou regulamentares relativas à segurança no trabalho”.

¹²² Ibidem Díaz, Francisco (2002). Op cit. pp 121-123.

lhes são estranhas, anormais e imprevisíveis ou a acontecimentos excepcionais, cujas consequências não poderiam ter sido evitadas, apesar de todas as diligências empreendidas nesse sentido” (art 5º/4). Todavia, “estamos perante uma obrigação de meios muito ampla, uma vez que não se trata apenas de cumprir as medidas legalmente previstas, mas antes dispor de todos os meios necessários para que não se produzam danos”.¹²³ Com efeito, a Diretiva Quadro baliza a obrigação de prevenção na avaliação dos riscos (art 6º/3) que deve ser realizada por iniciativa da entidade empregadora e será a partir de tal avaliação que o empregador obtém a medida exata da concretização do seu dever. Todavia, o certo é que a avaliação de riscos é uma prognose que estará, também, sujeita a falhas, haja em vista, por exemplo, a complexidade de todo o feixe de interações que se processam no trabalho, a determinância dos fatores do comportamento humano ou a influência das novas tecnologias na produção de riscos, pelo que se deve afastar de todo a conceção de uma abordagem preventiva que suponha omnisciência e onipotência no diagnóstico¹²⁴. Neste contexto, o Livro Branco dos Serviços de Prevenção (1999) refere que “a problemática da prevenção na empresa já não se pode confinar a determinados riscos específicos ou determinados trabalhadores, devendo ser assumida globalmente quanto a todos os aspetos relacionados com o trabalho, incluindo a interação dos riscos e o conjunto dos fatores psicossociais e ter como horizonte a promoção da melhoria da segurança, da saúde e do bem estar dos trabalhadores”.¹²⁵

Seja como obrigação de resultado ou como obrigação muito ampla de meios, o certo é que a natureza do enquadramento jurídico da prevenção configura facetas de aprofundamento do campo do Direito do Trabalho ao determinar um horizonte muito alargado, em compreensão e em extensão, à obrigação de prevenção.

¹²³ Alarcón Caracuel, M R, in *Ibidem* Díaz, Francisco (2002). Op cit. p 119.

¹²⁴ Ac STJ de 30-10-2002 – Proc 02S2322: “A presunção de culpa da entidade empregadora quando o acidente (de trabalho) seja devido à inobservância de preceitos legais e regulamentares, assim como de diretivas das entidades competentes que se refiram à higiene e segurança do trabalho é “tantum juris”, daí que possa ser afastada pela entidade empregadora, provando ela que, malgrado a inobservância do preceito legal ou regulamentar ou de diretivas, o acidente não se deveu a culpa de sua parte”. No mesmo sentido, veja-se, ainda o Ac STJ de 07-07-2009 – Proc 09S0375: “ O artigo 18.º do Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais, constante da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, que consigna o agravamento das prestações destinadas à reparação de acidentes de trabalho, em casos especiais, prevê, no seu n.º 1, dois fundamentos autónomos para o agravamento: (i) um comportamento culposos da entidade empregadora ou seu representante; (ii) a não observação pela empregadora das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho. A única diferença entre aqueles dois fundamentos reside na prova da culpa, que é indispensável no primeiro caso e desnecessária no segundo, ambos exigindo, para além, respetivamente, da demonstração do comportamento culposos ou da violação normativa, a prova do nexo causal entre o ato ou a omissão – que os corporizam – e o acidente que veio a ocorrer”.

¹²⁵ IDICT (2001). *Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas*. P 25.

4.5 A prevenção: das prescrições mínimas às exigências essenciais

As regras relativas à SST envolvem o estabelecimento de obrigações e direitos num sistema de responsabilidades, mas, também, a definição de reportórios de especificações técnicas alusivas a riscos determinados e a métodos concretos de avaliação de tais riscos. Por isso mesmo, a área da SST beneficia, tradicionalmente, do contributo de normas jurídicas de carácter geral, de normas jurídicas de carácter regulamentar (modalidade cada vez menos utilizada) e de normas técnicas não jurídicas (e, portanto, não dotadas do atributo da proteção coativa). Neste quadro, as normas técnicas, não sendo, à partida, de cumprimento obrigatório, são, muitas vezes, pressupostas pelo legislador quando não indica os requisitos técnicos necessários ao desenvolvimento de metodologias específicas e, até, por vezes, passam mesmo ao domínio da obrigatoriedade mediante remissão expressa de um instrumento legislativo.

No âmbito do quadro normativo europeu, desde a reforma do Ato Único Europeu envolvendo as diversas vertentes da segurança através dos seus artigos 118º-A (harmonização, no progresso, do domínio social) e 100º-A (desenvolvimento do mercado interno), a UE tem vindo a desenvolver o quadro de normas jurídicas em duas vertentes: i) Por um lado, as normas do domínio social, destinadas ao empregador no âmbito da sua obrigação de prevenção de riscos profissionais, versando sobre a gestão da prevenção na empresa e sobre variados fatores de risco profissional. Tais normas visam a harmonização e assumem a natureza de “prescrições mínimas”, podendo os Estados adotar requisitos mais exigentes. ii) Por outro lado, as normas destinadas aos agentes económicos, versando sobre requisitos a observar nos produtos, tendo em conta a segurança das pessoas, dos seus bens e do ambiente. Tais normas assumem a natureza de “exigências máximas”, de que decorre o impedimento dos Estados estabelecerem requisitos mais exigentes do que os determinados pela regulamentação comunitária, como forma de promover o desenvolvimento do mercado interno. Nesta última vertente, todavia, a par das obrigações juridicamente reguladas, a UE tem operado o desenvolvimento de um vasto acervo de normas técnicas emitidas pelos seus organismos de normalização: o Comité Europeu de Normalização (CEN), o Comité Europeu de Normalização Eletrónica (CENELEC) e o Instituto Europeu de Normalização das Telecomunicações (ETSI). Esta conjugação é assumida ao abrigo da designada “nova abordagem”¹²⁶. Esta dupla regulação conjuga-se no âmbito de um sistema normativo do Direito Comunitário em que se utiliza, por um lado, a norma jurídica para regular a vertente de interesse coletivo, afirmando deste modo os valores a que os factos da realidade se devem conformar, e, por outro lado, a norma técnica para regular o interesse particular,

¹²⁶ Sobre a nova abordagem, veja-se a Resolução do Conselho 85/C 136/01, de 7 de Maio de 1985, a Diretiva 98/34/CE do Parlamento e do Conselho, de 22 de Junho de 1998, alterada pela Diretiva 98/48/CE do Parlamento e do Conselho de 20 de Julho de 1998.

afirmando por essa via as especificações técnicas inerentes aos factos da realidade regulada¹²⁷. A “nova abordagem” explora, assim, os seguintes efeitos: por um lado, as Diretivas fixam juridicamente exigências essenciais de interesse coletivo visando a harmonização total, enquanto, por outro lado, as Normas Técnicas (designadas Normas Técnicas Harmonizadas) definem especificações técnicas, não obrigatórias, mas que determinam a presunção (legal) de conformidade dos produtos face àquelas exigências essenciais. Esta presunção é estabelecida por Diretiva, através do método do reenvio às normas técnicas harmonizadas.

Ora, toda esta política de reforço da segurança intrínseca, através da diversidade e complementaridade de normas jurídicas e técnicas, vai influenciar diversos componentes do trabalho, potenciando na empresa o desenvolvimento de condições de SST. Aliás, no âmbito desta metodologia deve destacar-se, entre outros, o caso da regulação de segurança de máquinas, através da Diretiva 2006/42/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Maio¹²⁸ e sua interconexão com a regulamentação da segurança e saúde na utilização de equipamentos em contexto de trabalho operada pela Diretiva 89/655/CEE, do Conselho de 30.11.1989, alterada pela Diretiva 95/63/CE, do Conselho de 05.12.1995 e pela Diretiva 2001/45/CE, do Parlamento e do Conselho de 27.06.2001.

Estamos, então, perante mais um vetor de alargamento do horizonte do Direito do Trabalho operado pela dinâmica da regulação normativa da segurança e saúde. Com efeito,

o direito comunitário confirma aqui a dinâmica do direito à segurança física, tal como ela se manifestou na história do Direito do Trabalho após a segunda metade do séc XIX bem como no direito social comunitário nos últimos vinte anos. Mas, enquanto no plano interno foi o Direito do Trabalho que assumiu a vanguarda desta dinâmica, conduzindo a subversão dos princípios da responsabilidade civil, é, agora, o direito comercial que constitui, no plano comunitário, a ponta de lança da evolução....Em muitos aspetos do dispositivo da nova abordagem, o direito comunitário coloca no mesmo plano trabalhadores e consumidores, nomeadamente no que respeita á defesa dos seus interesses.¹²⁹

4.6 A prevenção: a autorregulação na empresa

Como acima se referiu, por força do direito comunitário, a empresa, em variados domínios de atividade, tem de aplicar a metodologia de avaliação de riscos em projeto para obter na

¹²⁷ Supiot, Alain (1994). *Critique du Droit du Travail*. pp 234-239.

¹²⁸ Esta Diretiva foi transposta pelo DL 103/2008, de 24 de Junho.

¹²⁹ Ibidem Supiot, Alain (1994). Op cit. p 233.

conceção e fabrico dos seus produtos o nível de segurança intrínseca exigido pelas Diretivas (de mercado) “nova abordagem”, o que induz uma dinâmica de autorregulação. Mas, esta dinâmica autorreguladora vai ser, ainda, desenvolvida pela ação decorrente da obrigação de prevenção (de riscos profissionais) do empregador.

Com efeito, esta última obrigação de prevenção deve consubstanciar-se na empresa através de um vasto e diversificado número de procedimentos de SST. Tais procedimentos devem ter em conta os requisitos legais aplicáveis, sem dúvida, mas a sua definição concreta passa necessariamente pela prévia avaliação dos riscos profissionais associados às suas instalações, equipamentos, materiais, modos operatórios e outros aspetos da atividade desenvolvida, conforme se determina na Diretiva Quadro¹³⁰. De acordo, ainda, com esta Diretiva, o empregador deve envolver os trabalhadores em tal dinâmica, bem como outras entidades empregadoras que porventura desenvolvam atividades no mesmo local de trabalho. E, na sequência de tal abordagem, a prevenção deve ser suportada em planeamento próprio da empresa e dinamizada de forma sistemática a partir de uma estrutura a que sejam afetos os recursos necessários. Em tais recursos contar-se-á o contributo de profissionais de segurança e saúde (na regulamentação nacional prevê-se o envolvimento de médicos do trabalho e de técnicos de segurança e higiene do trabalho) com o seu saber técnico especializado e a sua atuação subordinada a princípios deontológicos. Decorre, assim, de toda esta filosofia de ação estabelecida na Diretiva Quadro que a obrigação de prevenção viverá, essencialmente, de uma dinâmica de autorregulação da empresa, onde os respetivos procedimentos assumirão uma extraordinária relevância.

Estamos, aqui, então, perante um outro vetor de desenvolvimento do papel do Direito do Trabalho, na medida em que, deste modo, se gera uma fonte normativa interna à empresa através da qual “o empregador privado passa a ser titular de uma parcela do poder regulamentar que o Estado lhe reconhece”¹³¹. Aqueles procedimentos ou planos de segurança integram-se no poder de direção do empregador e no seu poder regulamentar no âmbito da organização do trabalho¹³².

¹³⁰ AC TJUE de 07.02.2002 - Proc C-5/00: “Ao não garantir que a obrigação de dispor de documentos contendo uma avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, prevista pela Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, se aplica em todas as circunstâncias às entidades patronais que empregam dez ou menos trabalhadores, a República Federal da Alemanha não cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força dos artigos 9.º, n.º 1, alínea a), e 10.º, n.º 3, alínea a), da diretiva”.

¹³¹ Ibidem Supiot, Alain (1994). Op cit. pp 175-176.

¹³² Sobre o enquadramento dos atos regulamentares do empregador no instituto do “regulamento interno de empresa”, regulado no art 99º do Código do Trabalho, veja-se o Professor Monteiro Fernandes que

considera que “não faria sentido estender a todos os atos regulamentares a globalidade do regime contido no art 99º do CT.....A aplicação deste artigo só é indiscutível no caso dos chamados regulamentos gerais de empresa ou regulamentos internos, verdadeiros códigos de conduta pormenorizados, com não raras implicações contratuais, e que incorporam o propósito de consagrar uma espécie de ordenamento privativo da empresa”. *Ibidem* Fernandes, António (2010).Op cit. p 278.

5 A DIRETIVA-QUADRO DA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

5.1 A estratégia inerente à adoção da Diretiva-Quadro

Em todo o desenvolvimento das estratégias europeias da SST avulta, no quadro legislativo, como já se referiu, a adoção da Diretiva 89/391/CEE, de 12 de Junho de 1989¹³³, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, a qual foi adotada dentro do enquadramento estabelecido pelo então art 118º-A introduzida pelo Ato Único Europeu no Tratado CEE. Importa, assim, marcar, desde logo, o carácter desta Diretiva: i) Por um lado, visa harmonizar os sistemas legislativos e as práticas nacionais em matéria de SST por se considerar (expressamente, no seu preâmbulo) que se trata de um domínio onde existem diferenças muito acentuadas nas políticas dos Estados membros, sendo, mesmo, suscetíveis de originar *dumping social* (referencia-se, assim, este normativo ao desenvolvimento do mercado comum enquanto objetivo central do Ato Único Europeu). Tal harmonização deve, contudo, desenvolver-se no progresso, pelo que a sua regulação vai alinhar, no essencial, pelas políticas nacionais mais avançadas, então em vigor nos Estados membros, proibindo-se a redução de eventuais disposições legislativas nacionais pré-existentis mais exigentes nos seus ordenamentos jurídicos nacionais com base na invocação de disposições desta Diretiva. ii) Por outro lado, trata-se de um normativo que veio introduzir uma linha de sistematização jurídica na regulação comunitária desta área, dando-lhe, deste modo, uma identidade própria dentro do Direito do Trabalho. Esta natureza resultou de uma resolução do Parlamento Europeu que no mandato conferido à Comissão lhe recomendava a elaboração, precisamente, de “uma Diretiva quadro que servisse de base a diretivas específicas suscetíveis de cobrir todos os riscos relacionados com o domínio da segurança e saúde no local de trabalho”, conforme se recorda no preâmbulo deste normativo. Deste modo, foi ultrapassada a intenção inicial da Comissão de elaborar um projeto de Diretiva circunscrito meramente à temática da organização dos serviços de prevenção na empresa, estabelecendo-se um âmbito bem mais alargado ao seu conteúdo. Em tal sentido, aliás, estabelece-se na própria Diretiva um programa de atos normativos decorrentes (Diretivas Especiais), envolvendo riscos específicos e determinados sectores de atividade considerados prioritários (artº 16º e anexo). Deste modo, a regulamentação comunitária neste domínio, em vez de se referenciar apenas aos deveres gerais do empregador consignados no Direito do Trabalho, passa a reportar-se necessariamente ao

¹³³ Atualmente, esta Diretiva está transposta pela Lei 102/2009, de 10 de Setembro que aprovou o regime jurídico da promoção da SST.

quadro regulador deste normativo. Justifica-se, assim, que habitualmente seja designada de Diretiva Quadro da SST.

Dentro de tal enquadramento, esta Diretiva veio consagrar vários aprofundamentos muito significativos dentro do ambiente do Direito do Trabalho clássico que apontam uma clara tendência de alargamento do seu universo, quer no objeto, quer no âmbito de aplicação, com isso influenciando consideravelmente o seu próprio desenvolvimento. Passamos a evidenciar os mais determinantes.

5.2 O objeto da regulação da Diretiva-Quadro

Contrariando a linha tradicional da abordagem do Direito do Trabalho neste domínio, o objeto desta Diretiva não se define num elenco de prescrições técnicas de prevenção reportado a riscos específicos, mas num quadro mais vasto de regulação de medidas de política de empresa sobre condições de trabalho (art 1º/1), centrado na gestão da SST e envolvendo a definição de um conjunto de princípios gerais e linhas gerais para a sua aplicação (art 1º/2). Evoluiu-se, assim, de uma abrangência finita, baseada em obrigações especificamente previstas, para um quadro de horizonte global e, por isso, indeterminado, a ser concretizado no quotidiano da vigência da relação do trabalho através de ações (de todas as ações) configuradas em função da finalidade a atingir: a segurança e a saúde dos trabalhadores. Estabelece-se, deste modo, ao empregador uma obrigação global de prevenção que supõe da sua parte uma dinâmica de política de empresa sobre condições de trabalho (art 1º/1) capaz de estabelecer objetivos reportados ao estado real da empresa em cada momento (na sequência da avaliação dos seus riscos profissionais) e de desenvolver um vasto campo de competências de gestão com vista à coerência das abordagens preventivas e à sua integração nos processos da empresa (art 6º).

O campo da ação a desenvolver pelo empregador passa, então, a ter um horizonte cuja vastidão era, até então, desconhecida na regulação jurídica das condições de trabalho. Em tal sentido, há duas referências no preâmbulo da Diretiva que são a todos os títulos exemplares: por um lado, considera-se que “as entidades patronais devem manter-se atualizadas relativamente ao progresso técnico e aos conhecimentos científicos em matéria de conceção dos postos de trabalho, tendo em conta os riscos inerentes à sua empresa” e, por outro lado, explicita-se que as suas disposições se aplicam “a todos os riscos” e, daí, assumir-se que o empregador é obrigado a “assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho” (art 5º/1).

Ainda que à época (1989) a consciência sobre os “riscos psicossociais” estivesse bem longe da sensibilidade que sobre eles existe atualmente (o 3º Programas de Ação Comunitária para a SST

para o período 1988-1992, então em execução, ainda não se lhes referia), o certo é que esta Diretiva se aproxima da sua esfera em vários momentos, tais como: i) quando alarga a obrigação da empresa a assegurar a segurança e a saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho (art 5º/1); ii) quando desenvolve o princípio da ergonomia alargado aos domínios do trabalho monótono e cadenciado (art 6º/2- d); iii) e quando estabelece a obrigação de planificar a prevenção na empresa envolvendo as relações sociais (art 6º/2-g). Para além de tais referências explícitas, a regulação da obrigação relativa à avaliação dos riscos não só não exclui qualquer tipo de risco, como até dispõe de forma substancialmente abrangente ao reportá-la a todos os domínios da segurança e saúde no trabalho (art 9º/1-a) e ao referenciar este último conceito a todos os aspetos relacionados com o trabalho (art 5º/1).

Ainda quanto ao aprofundamento da “obrigação de prevenção”, esta Diretiva estabelece ao empregador um posicionamento baseado na proatividade. Com efeito, a Diretiva perspetiva a prevenção no sentido de evitar os riscos ou diminuí-los sempre que aquele efeito não seja possível (artº 3º-d), sendo que diminuir os riscos é trazê-los a um nível aceitável (este é, precisamente, o alcance do conceito de controlo de riscos). Por outro lado, o objeto de tal obrigação consiste em “assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores” (art 5º/1), reforçando-se o seu alcance efetivo quando se estabelece que “a entidade patronal tomará as medidas necessárias à defesa da segurança e da saúde dos trabalhadores” (art 6º/1).

A “participação dos trabalhadores” na empresa é, ainda, outro domínio fundamental regulado na prevenção de riscos profissionais pela Diretiva Quadro (art 11º) e revestido de carácter inovador no plano do Direito do Trabalho Comunitário. Com efeito, a participação tanto é aberta à sua forma direta (por exemplo, o trabalhador deve cooperar no sistema organizacional de emergência, bem como agir por sua iniciativa em caso de perigo grave e iminente, conforme se determina no art 8º/2/4), como a uma nova instituição representativa na empresa (os representantes dos trabalhadores para a SST a que alude o art 11º). Tal flexibilidade compatibiliza-se não só com a diversidade de culturas de representação existentes nos Estados membros, mas também com a necessidade de se adequar a forma de representação e de participação às transformações surgidas na própria organização do trabalho e das empresas e com a pluralidade de estatutos e situações contratuais dos trabalhadores. A dinâmica assinalada a esta participação reveste uma natureza específica de cooperação, dado que ela assume um interesse geral (a segurança e saúde) e não particular, e atribui aos trabalhadores um papel que já não é de destinatários, mas de atores, talvez, mesmo, de autores da prevenção: “a segurança não é apenas um assunto de todos, mas também uma responsabilidade de cada um”¹³⁴.

¹³⁴ Goguélin, Pierre (1996). *La Prévention des Risques Professionnels*, p 28.

5.3 O enfoque na gestão da prevenção

5.3.1. O conceito de prevenção

O enfoque na gestão da prevenção e a sua abrangência constitui outro aprofundamento bem significativo introduzido por esta Diretiva no Direito do Trabalho. Com efeito, a Diretiva-Quadro não se limita a estabelecer as obrigações do empregador face ao trabalhador através de uma regulação clássica no campo restrito da relação de trabalho, indo bem mais além ao prescrever uma obrigação geral de assegurar a gestão da prevenção na empresa. Neste contexto, a prevenção é, então, um conceito assumido na Diretiva com grande amplitude, pois envolve “o conjunto das disposições ou medidas tomadas ou previstas em todas as fases da atividade da empresa, tendo em vista evitar ou diminuir os riscos profissionais” (art 3º-d). Só com uma política dotada desta amplitude pode a empresa atingir a plenitude da sua obrigação que consiste em “tomar todas as medidas necessárias à defesa da segurança e da saúde dos trabalhadores” (art 6º/1)¹³⁵.

5.3.2. Os princípios gerais de prevenção

Tendo o conceito de prevenção a amplitude acima referida, a obrigação de prevenção é, ainda, objeto de inclusão de uma metodologia própria, através da explicitação de uma linha de princípios: princípios gerais de prevenção de riscos profissionais. O enunciado de tais princípios (art 6º/2) alarga, consideravelmente, o campo da ação concreta da prevenção (quer em compreensão, quer em extensão), estabelecendo-o num patamar de obrigação da empresa que, em várias dimensões, vai para além dos domínios clássicos das obrigações típicas do contrato de trabalho. Em termos gerais, estes princípios estabelecem a metodologia da prevenção, fornecendo-lhe, implicitamente, uma estrutura em que se devem destacar três eixos: diagnóstico das condições de trabalho, controlo de riscos e desenvolvimento de competências para a prevenção dos riscos.

¹³⁵ Ac TJUE de 15.11.2001 - Procº C-49/00: “Ao não ter previsto que a entidade patronal deve avaliar todos os riscos para a saúde e segurança existentes no local de trabalho; ao ter permitido à entidade patronal decidir se deve ou não recorrer a serviços externos de proteção e de prevenção quando as capacidades internas sejam insuficientes, e ao não ter definido as capacidades e aptidões que devem possuir os responsáveis pelas atividades de proteção e de prevenção dos riscos profissionais para a saúde e segurança dos trabalhadores, a República Italiana não cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força dos artigos 6.º, n.º 3, alínea a), e 7.º, n.ºs 3, 5 e 8, da Diretiva 89/391/CEE, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho”.

No âmbito do “diagnóstico das condições de trabalho”, estabelecem-se dois níveis de ação sequencial: evitar os riscos e avaliar os riscos não evitados.

“1º Princípio: Evitar os riscos”: Trata-se de uma abordagem que implica uma atitude sistemática da gestão da empresa ao nível da deteção antecipada de fatores de risco que possam estar associados quer às suas opções estratégicas, quer aos seus atos da gestão corrente. “Esta primeira atitude preventiva deve ter lugar não só na fase de laboração, mas, também, na fase de conceção e projeto. Neste último âmbito, pode evidenciar-se o plano da conceção dos componentes do trabalho (como, por exemplo, máquinas e produtos) e a segurança em projeto (como, por exemplo, na definição do lay-out industrial)”¹³⁶ e, ainda, os níveis do planeamento da atividade e da seleção dos modos operatórios. Importa ter em conta que, no contexto desta Diretiva, o campo dos riscos (e, logicamente, da sua prevenção) é alargado a “todos os aspetos relacionados com o trabalho” (art 5º/1), englobando, assim, os fatores de risco associados não só aos componentes materiais da atividade produtiva (agentes físicos, químicos e biológicos), mas, também, aos componentes organizacionais e humanos do trabalho.

“2º Princípio: Avaliar os riscos”: Consiste numa abordagem a implementar (em todos aqueles níveis) sempre que não tenha havido garantia de que os riscos não foram evitados, o que implica abstrair o risco da configuração concreta da situação de trabalho com vista à perceção da sua magnitude real por efeito do cruzamento da sua probabilidade (ação do risco no tempo) com a sua gravidade (ação do risco na saúde da pessoa). A avaliação de riscos passa a constituir a chave da atividade preventiva, pois é a partir desta abordagem que se pode encontrar definido o *quê*, o *quando* e o *como* fazer, ou seja, que se define o planeamento das ações preventivas. A avaliação de riscos assume, assim, a natureza de ponto de partida da prevenção na empresa, daqui decorrendo o seu caráter de obrigação principal do empregador, tomando, por via disso, o lugar das especificações legais predeterminadas que configuravam, na legislação laboral anterior, o campo finito das obrigações concretas dos empregadores no âmbito da SST. É, aliás, através deste princípio (da avaliação de riscos), basilar na nova ótica da prevenção, que o empregador se haverá necessariamente de basear no desenvolvimento da sua obrigação de “tomar as medidas necessárias à defesa da segurança e da saúde dos trabalhadores” (art 6º/1), pois, tais medidas (indefinidas na lei) só podem ser determinadas pela mediação da abordagem (sistemática) da avaliação dos riscos na empresa¹³⁷. Isso mesmo é explicitado na Diretiva

¹³⁶ Cabral, Fernando (2011). *Segurança e Saúde do Trabalho – Manual de Prevenção de Riscos Profissionais*. pp 52-54.

¹³⁷ Ac TJUE de 15-11-2001 - Proc. C-49/00: “Resulta tanto do objetivo da Diretiva Quadro, que, de acordo com o seu 15º considerando, se aplica a todos os riscos, como da letra do seu artigo 6.º/3/a), que a entidade patronal é obrigada a avaliar o conjunto dos riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores. ... Os riscos profissionais que devem ser avaliados pela entidade patronal não ficam definitivamente

Quadro quando regula que a entidade patronal deve “avaliar (todos) os riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores”, tendo em conta “a natureza das atividades da empresa”, inclusivamente “na escolha dos equipamentos de trabalho e das substâncias ou preparados químicos e na conceção dos locais de trabalho”, determinando que “na sequência desta avaliação...as atividades de prevenção e os métodos de trabalho e de produção ...devem assegurar um nível mais eficaz de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores e ser integradas no conjunto das atividades da empresa ...e a todos os níveis da hierarquia” (art 6º/3-a).

Todo este sentido e alcance da articulação entre os princípios “evitar os risco” e “avaliar os riscos não evitados” parece, contudo, estar um pouco deficitário na formulação assumida no diploma nacional de transposição (cfr art 15º/2- a)-b) da Lei 102/2009). Com efeito, “a Diretiva comunitária estabelece a obrigação de, em primeiro lugar, se procurar evitar o risco, quando a Lei nacional se limita a referir que se deve proceder à identificação dos riscos previsíveis... com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos”. Refira-se, ainda, que “a identificação do risco, referida na legislação nacional, integra a dinâmica da avaliação dos riscos, a qual constitui um outro princípio geral de prevenção” que não este, pois, com efeito, a avaliação de riscos profissionais compreende as seguintes etapas sequenciais: identificação dos riscos (aqui se incluindo a identificação dos perigos), a estimativa dos riscos (análise da probabilidade e da gravidade) e a valoração dos riscos (determinação da aceitabilidade dos riscos)¹³⁸. Por outro lado, “a Lei nacional refere que o Empregador deve integrar a avaliação dos riscos profissionais no conjunto das atividades da empresa, omitindo uma estatuição expressa da obrigatoriedade da avaliação de riscos, conforme se preceitua na Diretiva”.¹³⁹ Toda esta ambiguidade acentua-se quando, de seguida, a mesma Lei enuncia que o empregador deve “assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituam risco para a segurança e saúde do trabalhador” (cfr art 15º/2- d) da Lei 102/2009), quando, em boa verdade tal estatuição “não é um princípio geral de prevenção, mas uma obrigação de resultado da atividade a desenvolver pelo Empregador e, por isso mesmo, tal expressão não consta da Diretiva Quadro como princípio geral de prevenção”¹⁴⁰.

determinados, antes evoluem constantemente em função, designadamente, do desenvolvimento progressivo das condições de trabalho e das investigações científicas em matéria de riscos profissionais”.

¹³⁸ Ibidem Cabral, Fernando (2011). Op cit, p 80

¹³⁹ Ibidem Cabral, Fernando (2011). Op cit, p 80

¹⁴⁰ Ibidem Cabral, Fernando (2011). Op cit, p 81.

Na lógica da prevenção temos, depois do diagnóstico das condições de trabalho, a abordagem do “controlo dos riscos”, em cujo âmbito os princípios gerais de prevenção formulados na Diretiva Quadro estabelecem seis níveis de ação, conforme de seguida se passa a explicitar.

“3º Princípio: Combater os riscos na origem”: Este princípio relaciona-se com o aprofundamento do conceito de prevenção que passa a estar reportado à finalidade essencial de “evitar ou diminuir os riscos profissionais” (art 3º-d). Tal finalidade pressupõe, então, que a atividade preventiva se direcione, preferencialmente, para a neutralização dos fatores de risco. Ora, tais fatores podem incidir i) no perigo, ou seja, em características intrínsecas dos componentes do trabalho que envolvam potencial de dano (como, por exemplo, as instalações dos locais de trabalho, os postos de trabalho, os equipamentos de trabalho, os materiais ...), ou ii) na pessoa do trabalhador (por exemplo, em face de um perfil de competências desajustado das exigências do trabalho, ou de alguma vulnerabilidade associada ao perfil da sua saúde física e psíquica perante as particularidades das funções que deve desempenhar...), ou iii) na exposição da pessoa ao perigo (potenciada, por exemplo, pelo natureza do método de trabalho, da organização do trabalho, ou do ritmo de trabalho...). Tal perspetiva induz um conceito de prevenção integrada (na gestão da empresa e a todos os níveis) que contraria a matriz predominantemente corretiva preconizada pela legislação anterior a esta Diretiva.

“4º Princípio: Adaptar o trabalho ao Homem”: “Este princípio visa potenciar, também, o conceito de prevenção integrada, indicando que todos os fatores do trabalho devem ser, tanto quanto possível, concebidos e organizados em função das características das pessoas que o executam”¹⁴¹. Neste contexto, a Diretiva Quadro preconiza abordagens sobre os domínios relativos à conceção dos postos de trabalho, à escolha dos equipamentos de trabalho e dos métodos de trabalho, evidenciando as formas de trabalho monótono e de trabalho cadenciado que possam revestir efeitos nocivos para a saúde e, aqui, a Diretiva Quadro reporta-se, implicitamente, também aos riscos psicossociais, como, aliás, se assume na transposição nacional (cfr art 15º/2-d) da Lei 102/2009).

“5º Princípio: Atender ao estado de evolução da técnica”: “Este princípio manda atender à permanente evolução tecnológica, de que decorrem novos riscos, mas também novas soluções preventivas integradas nos componentes de trabalho (máquinas mais seguras, produtos não tóxicos...) e novos métodos mais eficazes de avaliar e controlar riscos”¹⁴². Por um lado, este princípio aponta para o reforço da avaliação de riscos com vista à análise de todas as implicações das inovações tecnológicas nas condições de trabalho. Por outro lado, ele implica uma abordagem que frequentemente se irá relacionar com o desenvolvimento legislativo da

¹⁴¹ Ibidem Cabral, Fernando (2011). Op cit pp 52-54.

¹⁴² Ibidem Cabral, Fernando (2011). Op cit, pp 52-54.

segurança intrínseca (enquadramento este estabelecido também com o Ato Único Europeu - art 100º-A - no âmbito das políticas económicas de desenvolvimento do mercado interno), na medida em que esta legislação, ao incrementar a disponibilização de componentes (máquinas e produtos) mais seguros no mercado, favorece a escolha de recursos tecnologicamente mais avançados e mais seguros por parte do empregador.

“6º Princípio: Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso”: “A evolução tecnológica resolve algumas situações de perigo (eliminando-as ou reduzindo-as), devendo isso mesmo ser potenciado na melhoria dos fatores de trabalho. Este princípio estabelece, implicitamente, como linha de conduta o princípio da melhoria contínua neste processo, ou seja, deve ser conhecida toda a fonte de perigo existente na empresa e processar-se permanentemente a procura de melhores soluções, na medida do possível”¹⁴³. Este princípio situa-se diretamente na estratégia já enunciada num princípio anterior de “combater os riscos na origem”, na medida em que o perigo é condição necessária (ainda que não suficiente) da existência do risco. Ao combater a condição perigosa associada a um componente do trabalho, estamos a desenvolver uma ação de neutralização do próprio risco (sem perigo não há risco possível). Tal princípio implica abordagens centradas quer ao nível dos componentes materiais do trabalho (ação sobre os perigos associados a locais, equipamentos e materiais...), quer no âmbito dos componentes organizacionais e humanos do trabalho (ação sobre os perigos inerentes a determinados métodos de trabalho, planos de trabalho, campos de competências profissionais de trabalhadores, estado de saúde dos trabalhadores...).

“7º Princípio: Planificar a prevenção”: Este princípio reporta-se à prevenção enquanto ação que implica uma considerável diversidade de abordagens (medidas técnicas sobre os componentes materiais do trabalho, medidas de organização do trabalho, medidas sobre os modos operatórios da produção, medidas administrativas, medidas sobre as competências dos trabalhadores, medidas de proteção coletiva, medidas de proteção individual...) que obriga a um permanente esforço de articulação, pois a sua eficácia depende, muitas vezes, da interligação que se opera entre tais medidas. Por outro lado, é ainda uma chamada de atenção explícita para a necessidade de ser garantida uma gestão das medidas preventivas integrada na gestão global da empresa, atente-se na redação utilizada na Diretiva Quadro quanto a este princípio: “planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais no trabalho” (art 6º/2-g). Tal formulação é bem reveladora do enfoque que a Diretiva veio conferir à prevenção:

¹⁴³ Ibidem Cabral, Fernando (2011). Op cit, pp 52-54.

abranger todos os fatores de risco e desenvolver-se numa dinâmica integrada na gestão da empresa.

Apesar de tão manifesta importância, o certo é que este princípio está completamente omissa no diploma legal nacional de transposição (L 102/2009). Ora, tal falha afigura-se-nos problemática, “pois o sentido deste princípio reside na circunstância da prevenção de riscos profissionais implicar uma grande diversidade de abordagens e a necessidade de um permanente sentido de oportunidade nas intervenções a desenvolver, pelo que a sua eficácia depende da coerência da abordagem preventiva, a qual só pode ser garantida através de planificação sistemática das ações a desenvolver e da sua integração no planeamento geral da atividade da empresa”.¹⁴⁴

“8º Princípio: Priorizar a proteção coletiva sobre a proteção individual”: Este princípio faz a transição da “prevenção” (agir sobre os fatores do risco) para a “proteção” (proteger a pessoa do risco que não foi possível prevenir suficientemente). A proteção só deve, então, ter lugar quando as medidas técnicas e organizativas da prevenção estejam esgotadas e não tenham controlado suficientemente o risco. Em tal caso, será de priorizar a adoção de sistemas de proteção coletiva face às técnicas de proteção individual em virtude daquelas revelarem maior eficácia (por se inserirem no sistema produtivo, por se enquadrarem mais eficazmente nos papéis desempenhados pelo pessoal de enquadramento, por não dependerem tanto da iniciativa do trabalhador e por apresentarem, em geral, menos constrangimentos na execução do trabalho).

A Diretiva Quadro encerra a metodologia dos princípios gerais de prevenção com o domínio do “desenvolvimento de competências para a prevenção dos riscos profissionais” e, em tal contexto, estabelece o “9º princípio geral de prevenção: a informação e formação”: Este princípio “assume uma natureza especial, na medida em que tais abordagens devem estar presentes na aplicação de qualquer um dos outros princípios; com efeito, a formação e a informação constituem, a partir da Diretiva Quadro, uma abordagem preventiva central”.¹⁴⁵ A lógica elementar da prevenção passou, com este enquadramento, a ser traduzida numa dinâmica i) iniciada com a avaliação de riscos e ii) sequenciada com a comunicação de riscos iii) tendo em vista o desenvolvimento da participação dos trabalhadores¹⁴⁶. Este princípio da informação e

¹⁴⁴ Ibidem Cabral, Fernando (2011). Op cit, p 81.

¹⁴⁵ Ibidem Cabral, Fernando (2011). Op cit, pp 52-54.

¹⁴⁶ “A literatura costuma distinguir a **comunicação do risco**, reportando-se à transmissão de informação respeitante à probabilidade de ocorrência de um evento indesejável, da **comunicação do perigo**, significando a disseminação de informação sobre as condições em que uma substância química ou um agente físico ou biológico pode produzir uma lesão se ocorrer a exposição, sem indicar a probabilidade da ocorrência do dano e, finalmente, da **comunicação de segurança**, compreendendo as instruções dirigidas às pessoas para saberem o que fazer face ao risco e o que fazer para minimizar o dano ou o seu potencial danoso” (Roxo, Manuel (2003) *Segurança e Saúde do Trabalho – Avaliação e Controlo de Riscos*; pp 103-104)

da formação é, aliás, retomada na Diretiva com um detalhe considerável, bem à medida da sua importância, estabelecendo-se várias linhas para a sua aplicação: uma linha geral relativa à informação (art 10º) e à formação dos trabalhadores (art 12º); referências especiais à necessidade de adequação da definição de tarefas profissionais às competências adquiridas pelos trabalhadores (art 6º/3-b) e ao enquadramento dos trabalhadores no sistema de emergência da empresa (art 8º/3-a); e linhas específicas para públicos-alvo determinados, como sejam os profissionais internos ou externos à empresa afetos às atividades preventivas (art 7º/4/5) e dos trabalhadores afetos às atividades operacionais do sistema de emergência instituído no estabelecimento da empresa (art 8º/2).

5.4 O âmbito da obrigação de prevenção

O âmbito definido pela Diretiva Quadro evidencia uma extensão da obrigação de prevenção alargada, parecendo responder positivamente aos eixos críticos diagnosticados ao Direito do Trabalho pelo Grupo de Madrid, já atrás referidos¹⁴⁷. Com efeito, a extensão de tal obrigação de prevenção procura enquadrar a complexidade das relações contratuais subjacentes ao mundo do trabalho, desenvolvendo-se em três domínios fundamentais: quanto à natureza das organizações abrangidas (âmbito setorial), quanto aos profissionais a envolver (âmbito pessoal) e quanto à incidência nas relações civis e comerciais interempresas decorrentes da descentralização produtiva (âmbito das conexões contratuais).

5.4.1 O âmbito setorial da obrigação de prevenção

Quanto à natureza das “organizações abrangidas”, a atribuição da obrigação da prevenção ao empregador e o correspondente dispositivo da gestão da SST regulados na Diretiva Quadro são extensivos a todas as situações de trabalho, sejam de trabalho privado, sejam de trabalho público. Apenas se excecionam as atividades específicas das forças armadas, policiais e de proteção civil e, mesmo quanto a estas, com a garantia de que os seus princípios se lhes aplicam com a adaptabilidade adequada (art 2º)¹⁴⁸. Para assinalar tal abrangência, a Diretiva exemplifica

¹⁴⁷ No relatório deste Grupo, liderado por Alain Supiot, referem-se quatro oposições críticas que se colocam ao Direito do Trabalho europeu: trabalho a título oneroso e a título gratuito; trabalho assalariado e função pública; trabalho e formação; e, trabalho dependente e trabalho independente (Supiot, Alain *et al* (1999). *Au-delà de l'emploi – Transformations du Travail et Devenir du Droit du Travail en Europe*, p 6).

¹⁴⁸ Ac TJUE de 03-10-00, Proc. C-303/99: “Uma atividade como a dos médicos das equipas de urgência insere-se no âmbito de aplicação das Diretivas 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, e 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho”.

diversos setores envolvidos, onde inclui “atividades educativas, culturais, de ocupação de tempos livres, etc..”(art 2º/1), o que parece não excluir de todo o trabalho a título gratuito. Por outro lado, está clarificado que tal âmbito inclui as organizações que não prossigam fins lucrativos, dada a definição abrangente do conceito de entidade patronal: “qualquer pessoa singular ou coletiva que seja titular da relação de trabalho com o trabalhador” (art 3º-b).

Por sua vez, a Conv 155 da OIT que veio estabelecer os princípios de política nacional e de enquadramento da ação preventiva a desenvolver quer a nível nacional quer a nível de empresa, compreende no seu âmbito “todos os ramos de atividade económica em que estejam empregados trabalhadores, incluindo a função pública” (art 3-a).

Refira-se que neste domínio se verificam, atualmente, contradições bem significativas no ordenamento jurídico nacional, uma vez que a Administração Pública, central e local, está excecionada do âmbito de aplicação do diploma legal que assegura a transposição da Diretiva Quadro¹⁴⁹. Desde 1991, data da primeira versão da transposição desta Diretiva (através do DL 441/91, de 14 de Novembro), que tal exceção não existia no nosso quadro jurídico. E, para além de se tratar de opção não muito sintonizada “com enquadramento estabelecido para a SST na CRP, na Conv 155 da OIT e nesta Diretiva Quadro, trata-se de uma solução tanto mais estranha quanto ocorreu num momento em que, quer em discurso político, quer em sede legislativa, todo o regime de enquadramento contratual e funcional dos funcionários públicos evoluiu muito significativamente no sentido de aproximação com o regime do sector privado”¹⁵⁰.

5.4.2 O âmbito pessoal da obrigação de prevenção

O âmbito pessoal da obrigação de prevenção assume considerável complexidade. Com efeito, por um lado, na SST cruzam-se mais sujeitos do que aqueles que figuram na relação jurídica mais típica, ou seja, o titular do direito subjetivo (sujeito ativo) e aquele que sofre a correspondente vinculação jurídica (sujeito passivo) e, por outro lado, tais sujeitos surgem em diferentes enquadramentos socioeconómicos e contratuais.

A Diretiva Quadro refere, quanto aos “sujeitos” a incluir como destinatários da prevenção, “qualquer pessoa ao serviço de uma entidade patronal” e inclui os estagiários e os aprendizes (art 3º-a)¹⁵¹. Esta abrangência não inclui, de forma explícita, é certo, os trabalhadores

¹⁴⁹ A legislação nacional resultante da transposição da Diretiva Quadro encontra-se enquadrada, quanto ao sector privado e social, nos artigos 281º e 282º do CT (aprovado pela L nº 7/2009, de 12 de Fevereiro) e desenvolvida na L 102/2009, de 10 de Setembro. No que respeita à Administração Pública, central e local, tal regulação encontra-se estabelecida em diploma próprio: L 59/2008, de 11 de Setembro que aprovou o regime do contrato de trabalho em funções públicas.

¹⁵⁰ Ibidem Cabral, Fernando (2011). Op cit, p 78.

¹⁵¹ É, contudo, excecionado o emprego doméstico (art 3º-a).

independentes¹⁵², mas, o alcance efetivo da sua regulação também já se não confina ao campo restrito do trabalho subordinado típico da relação salarial *fordista*, pois, como adiante se verá, esta categoria vai ser considerada no contexto do dever geral de cooperação entre empresas que estejam presentes no mesmo local de trabalho (art 6º/4). Assim, pode afirmar-se que esta legislação comunitária é pioneira no alargamento do âmbito de aplicação do Direito do Trabalho. Sob esta influência, o conceito de subordinação (jurídica) começou, no período recente, a evoluir consideravelmente no contexto das relações de trabalho, na medida em que “esta já não resulta apenas da submissão às ordens para a execução do trabalho propriamente dito, mas também da integração do trabalhador numa organização coletiva do trabalho, concebida por e para outrem”¹⁵³. Em face da complexidade crescente na determinação dos requisitos necessários para a existência de relação de trabalho subordinada, o Direito do Trabalho dos países europeus tem vindo a desenvolver a metodologia dos indícios necessários e suficientes para tal classificação.¹⁵⁴

A formulação do âmbito de aplicação na Diretiva Quadro configurou-se, assim, como um caminho aberto para a ultrapassagem das fronteiras do trabalho subordinado em direção ao trabalho em geral, ou, se quisermos, apontando mais no sentido lato da “relação de trabalho” do que no sentido restrito da “relação de emprego”¹⁵⁵.

Será de assinalar que o atual diploma de transposição nacional, identificando aquela tendência, vai além da previsão explicitada na Diretiva Quadro em vários domínios. Por um lado, envolve

¹⁵² A propósito da Emenda introduzida pela Comissão dos Assuntos Sociais do Parlamento Europeu no sentido da extensão da Diretiva Quadro aos trabalhadores independentes, refere Chaumette que “esta extensão só teria sentido caso o conteúdo da Diretiva tivesse sido fortemente modificado; ela estabelece principalmente obrigações para os empregadores, o que não a pode tornar extensível se não aos trabalhadores independentes que realizem uma prestação diretamente a uma empresa principal” (Chaumette, Patrick (1998). *Les Risques Professionnels des Travailleurs Indépendants*, in *Le Travail en Perspectives*: 223)

¹⁵³ Ibidem Supiot, Alain *et al* (1999). *Op cit*, pp 39.

¹⁵⁴ Em tal contexto, o CT de 2009 veio estabelecer a presunção de contrato de trabalho sempre que se verifiquem *algumas* (contrariamente ao CT de 2003 que previa a acumulação de todos os indícios considerados) das características seguintes: “i) atividade realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; ii) equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertença do beneficiário da atividade; iii) observância pelo profissional na prestação da atividade das horas de início e de termo determinadas pelo seu beneficiário; iv) pagamento ao profissional de quantia certa e com determinada periodicidade como contrapartida da atividade prestada; v) desempenho de funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa por parte do profissional” (art 12º/1 do CT). A expressão “algumas” leva, então, a concluir que são suficientes duas destas características para se dever considerar a situação em análise como trabalho subordinado (Fernandes, António (2010). *Direito do Trabalho*, p 157).

¹⁵⁵ O Relatório de Madrid refere que “o estatuto profissional deve ser determinado, já não a partir da noção restritiva de emprego, mas da noção alargada de trabalho” e que, consequentemente, tal estatuto deve cobrir três círculos de direitos: “direitos específicos do trabalho assalariado (o emprego), direitos comuns da atividade profissional (higiene e segurança...) e direitos assentes no trabalho não profissional (assistência a outras pessoas, trabalho voluntário, autoformação...)”- Ibidem Supiot, Alain *et al* (1999). *Op cit*, pp 298-299.

no âmbito de aplicação “o serviço doméstico e as situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, quando o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade” (art 3º/3 da L 102/2009), circunscrevendo tal abrangência, todavia, ao nível dos “princípios que sejam aplicáveis e que se mostrem compatíveis com a sua especificidade”. Tratando-se de diploma regulamentar do CT quanto à obrigação de prevenção de riscos profissionais, esta disposição da L 102/2009 ficou, assim, harmonizada com a previsão geral estabelecida no art 10º daquele Código quando refere que “as normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade”¹⁵⁶. Naturalmente, de diploma regulamentar que é, esperava-se uma maior e melhor clarificação do alcance efetivo deste universo, vasto e variado, de atores do mundo do trabalho, pelo que a efetividade daquela norma deixará, com certeza, muito a desejar.

Por outro lado, na mesma linha de ultrapassagem do nível das prescrições mínimas da Diretiva Quadro, aquele diploma nacional de transposição inclui, ainda, o “trabalhador independente” (art 3º/1-c) da L 102/2009),¹⁵⁷ estabelecendo-lhe, todavia, um enquadramento algo estranho: “salvaguardando as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado a empregador” (art 15º/13 da L 102/2009). Ora, a inclusão do trabalho independente no âmbito das obrigações jslaborais envolve a necessidade de um enquadramento específico, na medida em que

em muitos destes casos de trabalho autónomo verificar-se-á o requisito da sua autodeterminação, mas conjugado com uma situação de dependência económica que, em regra, envolve debilidade contratual. Em tais casos, verifica-se uma tendência para se estenderem a tais modalidades de trabalho os dispositivos fundamentais da proteção jslaboral. Esta extensão pode operar-se por ampliação do conceito de subordinação, ou por equiparação, para efeitos limitados e específicos, das situações de dependência económica à relação de trabalho subordinado¹⁵⁸.

¹⁵⁶ “A subordinação jurídica não se confunde com o conceito de dependência económica. Esta última revela-se pelos traços seguintes: O trabalho é realizado pelo prestador de forma exclusiva ou contínua para o recetor, daí resultando para aquele o único ou principal meio de subsistência; A atividade exercida (mesmo que, porventura, com autonomia técnica e jurídica) insere-se num processo produtivo dominado por outrem”(Ibidem Fernandes, António (2010). Op cit, p 143).

¹⁵⁷ Aliás, esta inclusão dos trabalhadores independentes no âmbito da prevenção de riscos profissionais verifica-se desde a primeira versão da transposição da Diretiva Quadro, operada pelo DL 441/91, de 14 de Novembro.

¹⁵⁸ Ibidem Fernandes, António (2010). Op cit, p 52.

Embora se trate de diploma regulamentar, a L 102/2009 não clarifica, todavia, que regime regulador ficou consagrada no ordenamento jurídico nacional: se está em causa, apenas, a subsunção do trabalho independente no enquadramento do art 10º do CT (aplicação aos profissionais sem subordinação jurídica mas com dependência económica face ao beneficiário da atividade), tal previsão está já explícita no mesmo regime legal (art 3º/3 da L 102/2009); mas, se o objetivo é de alcance mais vasto, como parece à luz de uma interpretação sistemática da norma em causa, no sentido de submeter à disciplina da obrigação de prevenção situações de verdadeiro trabalho autónomo (ou seja, sem subordinação jurídica e sem dependência económica), esta estatuição está formulada de forma tão linear e tão desprotegida de referenciais reportados a cenários contratuais concretos (“o trabalhador independente fica equiparado a empregador!”) que acaba por não resistir perante o vastíssimo e complexo leque de obrigações consignadas ao empregador naquele preceito. Sem ter esboçado, sequer, uma abordagem própria de diploma de natureza regulamentar, como este, o risco de inefetividade da norma é substancial¹⁵⁹.

O quadro jurídico nacional inclui, ainda, o “trabalhador no domicílio” na obrigação de prevenção, a cargo do beneficiário da atividade, estendendo, mesmo, tal dever à proteção dos membros do agregado familiar ou de terceiros quando estejam em causa equipamentos ou utensílios que apresentem risco especial (art 5º da L 101/2009, de 8 de Setembro). Tal disposição abrange “a prestação de atividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorre para, após comprar a matéria prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da atividade”. Compreende-se, ainda, em tal situação o caso de “vários trabalhadores sem subordinação jurídica nem dependência económica entre si, até ao limite de quatro, executarem a atividade para o mesmo beneficiário, no domicílio ou instalação de um deles”, bem como a situação do “trabalhador no domicílio que seja coadjuvado na prestação de atividade por membro do seu agregado familiar” e, ainda, “quando, por razões de segurança ou saúde relativas ao trabalhador ou ao agregado familiar, a atividade

¹⁵⁹ O único aspeto especificamente regulamentado quanto a estes trabalhadores independentes indica que eles podem socorrer-se de exames de saúde (de medicina do trabalho) assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (art 76/1-a) da L 102/2009), o que, aliás, de pouco vale, na medida em que tal dispositivo não está assegurado pelo Serviço Nacional de Saúde, até hoje, nem se prevê quando venha a ser garantido (se é que algum dia o vai ser). Outro afloramento regulamentar encontra-se na previsão de inclusão no relatório social da empresa de dados diversos (incluindo no âmbito da SST) sobre os prestadores de serviço envolvidos na atividade da empresa (art 33º da L 105/2009, de 14 de Setembro que veio regulamentar o CT e Port 55/2010, de 21 de Janeiro que regula a estrutura deste relatório).

seja executada fora do domicílio ou instalação daquele, desde que não o seja em instalação do beneficiário da atividade” (art 1º da L 101/2009).

A evolução da economia de base industrial para um paradigma centrado na informação e no conhecimento, tirando o máximo partido das TIC, fez emergir o “teletrabalho”, o qual é envolvido frequentemente por ambiguidade quanto ao estatuto do trabalhador. O CT de 2009 estabelece o enquadramento do teletrabalho no contexto do trabalho subordinado (art 165º) e considera-o expressamente incluído na obrigação de prevenção do empregador em igualdade de circunstâncias com os demais trabalhadores (art 169º/1). Caso o teletrabalho se desenvolva fora de uma relação de trabalho subordinado, também se verificará o enquadramento da obrigação de prevenção, ainda que em termos específicos consoante a relação de trabalho se reporte a trabalho a trabalho independente ou a trabalho domiciliário, nos termos já referidos.

Quanto, ainda, a “outros contratos com regime especial”, o CT (art 9º) manda aplicar-lhes as regras gerais “que sejam compatíveis com a sua especificidade” (nelas se incluindo, naturalmente, as que se reportam à SST). No ordenamento jurídico nacional (e para além dos casos já acima referidos), consideram-se, para este efeito, equiparados aos trabalhadores independentes os casos seguintes (artº 3º da L 102/2009): i) explorações agrícolas familiares; ii) exercício da atividade da pesca em embarcações com comprimento até quinze metros, não pertencente a frota pesqueira de armador ou empregador equivalente; iii) atividade desenvolvida por artesãos em instalações próprias. No âmbito específico da promoção e vigilância da saúde (medicina do trabalho) o mesmo regime legal ainda inclui, expressamente, o trabalhador agrícola sazonal e a termo e o aprendiz ao serviço de um artesão (art 76º da L 102/2009).

Verifica-se, ainda, que os princípios gerais de SST são estendidos nos regimes legais relativos a participação de “menor em atividade de natureza cultural”, artística ou publicitária, mesmo que com autonomia (L 105/2009, de 14 de Setembro que veio regulamentar o CT).

Outros indícios da extensão alargada da obrigação de prevenção podem, ainda, ser localizados na regulamentação de SST relativa a “trabalho em navios de pesca” (DL 116/97, de 12 de Maio e Portª 356/98, de 24 de Junho) e a assistência médica a bordo de navios (DL 274/95, de 23 de Outubro).

Quanto ao “voluntariado”, que conhece regulamentação própria (L 71/98, de 3 de Novembro e DL 389/99, de 30 de Setembro), não está enquadrado como atividade laboral, embora aquele regime legal estabeleça a aplicação de alguns direitos do contrato de trabalho, entre eles figurando o direito a condições básicas segurança e saúde (e à reparação de acidentes e doenças contraídas no desempenho de trabalho voluntário).

Por sua vez, o regime de “reparação” de acidentes de trabalho e de doenças profissionais integra-se, plenamente, neste enquadramento de alargamento da tutela dos regimes relativos à SST, estipulando a obrigação de reparação, a cargo do empregador ou do destinatário da atividade, quanto aos i) trabalhadores por conta de outrem (independentemente da exploração da atividade envolver ou não fins lucrativos), ii) praticantes, aprendizes e estagiários, iii) “qualquer situação de dependência económica” do profissional (que, neste caso, é mesmo legalmente presumida, salvo as exceções previstas neste regime legal de reparação), e, ainda, iv) “os casos de prestação de serviços eventuais ou ocasionais, de curta duração, a pessoas singulares em atividades que não tenham por objeto exploração lucrativa, desde que o acidente resulte da utilização de máquinas ou de outros equipamentos de especial perigosidade” (art 3º e art 16º da L 98/2009, de 4 de Setembro).

Nesta matéria da extensão do âmbito de aplicação da obrigação de prevenção, ficámos, assim, com um ordenamento jurídico nacional consideravelmente avançado, é certo, mas assumido, essencialmente, em normas programáticas e não tanto num quadro efetivamente regulador das *nuances* do mundo do trabalho. É, contudo, um primeiro passo.

5.4.3 O âmbito das conexões contratuais na obrigação de prevenção

Uma última vertente a considerar quanto à influência da Diretiva Quadro da SST no contexto do alargamento do âmbito da regulação do Direito do Trabalho: o ambiente gerado pelas conexões contratuais. A evolução verificada nas últimas décadas no funcionamento da economia tem vindo a descaracterizar as fronteiras da empresa *fordista* e um dos aspetos mais notórios dessa descaracterização incide na sua interdependência crescente face a outras organizações, fazendo emergir novas realidades negociais. Desta dinâmica socioeconómica resulta uma tensão dialética no Direito entre a lógica jurídica e os novos princípios contratuais, a qual é particularmente incisiva no Direito das Obrigações face ao seu profundo enraizamento na tradição do Direito Romano. A atividade laboral é largamente atravessada por estas realidades emergentes e, por isso mesmo, o Direito do Trabalho é, também, um dos ramos do Direito onde esta matéria assume particular acuidade¹⁶⁰. A “conexão contratual” que caracteriza este ambiente surge da aceleração da atividade económica, potenciada pelas novas tecnologias de comunicação, que induz na gestão uma perspetiva que ultrapasse a visão do negócio jurídico

¹⁶⁰ O Grupo de Madrid, liderado por Alain Supiot dedicou, aliás, parte significativa do seu diagnóstico a este domínio por considerar que ele evidencia uma das facetas da crise do Direito do Trabalho, a saber, a relação entre trabalho e poder privado. Cfr Supiot, Alain *et al* (1999). *Au-delà de l'emploi – Transformations du Travail et Devenir du Droit du Travail en Europe*.

como ato isolado e com um fim em si mesmo, substituindo-a por uma dinâmica de projeto ou de empreendimento enquanto motor em função do qual se devem mobilizar todos os meios necessários, neles incluindo a *bateria* contratual. Em tal contexto, a conexão contratual surge como instrumento para se atingir determinado resultado numa operação económica que de outra forma não seria possível ou não traria a mesma rendibilidade. Pressuposto desta conexão será a existência de uma pluralidade de atores, de vínculos e de operações que se move economicamente numa teia em que o centro reside no fim económico e os braços se baseiam na especialização produtiva. Habitualmente, esta realidade é, então, definida como uma pluralidade de negócios jurídicos conjugada com a unidade de uma operação económica. Esta pluralidade pode assumir variadíssimas formas e classificações, sendo de destacar duas, na ótica em que nos encontramos neste trabalho: i) as “cadeias contratuais” que se constituem por uma sucessão temporal de contratos em torno do mesmo bem em que o credor de um é devedor de outro (cenário corrente, por exemplo, nos empreendimentos construtivos) e ii) os “contratos de estrutura circular ou triangular”, em que a sucessão de contratos gira em torno de um dos sujeitos (o trabalho temporário, por exemplo, preenche esta tipologia).

Para além dos cenários de cooperação económica interempresarial em torno de grandes projetos, verifica-se, ainda, grande incidência do cruzamento contratual que se processa entre as empresas decorrentes da “descentralização produtiva”. Este fenómeno consiste “numa forma de organização do processo de produção de bens ou de prestação de serviços para o mercado final de consumo, através da qual uma empresa decide não realizar diretamente com os seus meios materiais e pessoais certas fases ou atividades necessárias para alcançar a mercadoria final destinada ao consumo, optando em seu lugar por deslocá-las para outras empresas ou pessoas individuais com quem estabelece acordos de cooperação de tipo muito diverso”¹⁶¹. Tal sistema de gestão supõe o desenvolvimento da especialização ao nível das diversas empresas envolvidas, baseando-se, deste modo, numa divisão do trabalho operada num ambiente interempresarial, gerando “redes de empresas”¹⁶².

Tais processos de descentralização produtiva e de cooperação económica interempresarial assumem, atualmente, modalidades muito diversificadas envolvendo, com maior frequência, as seguintes tipologias: a) diversas formas de contratação de mão de obra (nomeadamente, nas variantes contratuais de trabalho temporário, de cedência ocasional de mão de obra e de

¹⁶¹ Villalón, J. Cruz, in Izquierdo, Raquel (2004); El Desarrollo Reglamentario del art 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: La Coordinación de Actividades Empresariales, in *Revista del Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales - Derecho del Trabajo*, nº 53; p 266.

¹⁶² Castells, Manuel (2005). *A Sociedade em Rede*. pp 199 e segs. Este autor utiliza esta expressão, distinguindo entre, por um lado, as redes de subcontratação operadas pelas grandes empresas (domínio de alianças estratégicas) e, por outro lado, a formação de redes horizontais nos pequenos e médios negócios (domínio da transformação do que designa por “*empresa horizontal*”).

contratação de profissionais em regime de prestação de serviços); b) diversas formas de adjudicação de serviços a empresas externas na forma de contratos de prestação de serviços (para disponibilização de um serviço determinado, como, por exemplo, para atividades de manutenção, ou de limpeza, ou de vigilância...) que, por vezes, assumirão o formato de contratos de empreitada (quando se trate de disponibilização de obra física), contratos estes que, em qualquer dos casos, frequentes vezes se desenvolvem em cadeias subsequentes de subcontratação; c) partilha de atividade no âmbito de grupos empresariais, assumindo as empresas integrantes diversas formas jurídicas de coligação (participação simples, participações recíprocas, relação de domínio e relação de grupo)¹⁶³; d) cooperação entre empresas no âmbito de projetos específicos (sob a forma de consórcios de empresas e agrupamentos complementares de empresas)¹⁶⁴; e) outras formas de cooperação económico-empresarial que assumem modalidades contratuais juridicamente atípicas¹⁶⁵ (como sejam, por exemplo, os contratos celebrados entre sociedades gestoras de espaços comerciais e sociedades comerciais dos respetivos lojistas, ou os contratos de franquia que regulam formas de cooperação sob a forma de *franchising* gerando determinado condicionamento da atividade do franqueado por parte do franqueador...).

Em qualquer destes cenários estamos, claramente, perante a realidade emergente das novas redes de cooperação económica. Coloca-se, então ao Direito do Trabalho o desafio de regular os efeitos desta “inclusão de várias empresas na mesma rede (funcional ou territorial) e sobre o estatuto dos trabalhadores empregados em tal rede. A autonomia jurídica e económica do subcontratado impede o estabelecimento de uma ligação jurídica direta entre o contratante e os trabalhadores daquele. Todavia, a dependência económica do subcontratado face à empresa contratante pode colocar em certos casos este princípio em causa. Importa, por isso, tornar o Direito do Trabalho mais efetivo no quadro das redes de empresas.”¹⁶⁶. O alcance de tal desafio é particularmente notório quando se consideram as estatísticas (não só nacionais, como também europeias e mundiais) da sinistralidade laboral que revelam na atualidade, de forma crescente, uma grande incidência nos profissionais das empresas contratadas ao abrigo destes feixes contratuais e, por tal razão, tal dinâmica passou a integrar as prioridades das estratégias comunitárias no âmbito da SST.

¹⁶³ As modalidades de sociedades coligadas estão reguladas no Código das Sociedades Comerciais (artº 482º e segs).

¹⁶⁴ O agrupamento complementar de empresas encontra-se regulado na L 4/73, de 4 de Junho, com as alterações introduzidas pelo DL 36/2000, de 14 de Março e regulamentado pelo DL 430/73, de 25 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo DL 36/2000, de 14 de Março. Por sua vez, a figura do consórcio de empresas encontra-se regulado no DL 231/81, de 28 de Julho.

¹⁶⁵ Neste caso, tratar-se-á de relações jurídicas regulados pelos princípios consignados no Código Civil para os contratos em geral.

¹⁶⁶ Ibidem Supiot, Alain *et al* (1999). Op cit p 51.

Em tal sentido, a Diretiva Quadro consagra o princípio da articulação entre as empresas envolvidas em tais feixes contratuais, introduzindo na obrigação de prevenção “o dever de coordenação de segurança e saúde” nestes termos: “quando estiverem presentes no mesmo local de trabalho trabalhadores de várias empresas, as entidades patronais devem cooperar na aplicação das disposições relativas à segurança, à higiene e à saúde e, tendo em conta a natureza das atividades, coordená-las no sentido da proteção e da prevenção dos riscos profissionais, informar-se reciprocamente desses riscos e comunica-los aos trabalhadores e/ou aos seus representantes” (art 6º/4). Consta, ainda, do texto da Diretiva Quadro que esta obrigação deve assumir particular concretização (ao nível da esfera da empresa contratante) nas abordagens de informação e de formação dos trabalhadores das empresas contratadas presentes no local (art 10º/2 e art 12º/2), e ganhar considerável acuidade no contexto da organização do dispositivo de reação a cenários de emergência (art 8º), sendo de depreender que tal incidência deve ainda ser extensiva às demais situações de risco especial (art 9º/1-a) e art 15º). A doutrina da OIT vai, aliás, na mesma linha quando estabelece que “sempre que várias empresas se dediquem simultaneamente a atividades num mesmo local de trabalho, deverão colaborar na aplicação das disposições da presente Convenção” (art 17º da Conv 155).

A obrigação estabelecida pela Diretiva Quadro envolve, desde logo, três grandes vertentes: obrigação de informação, obrigação de cooperação e obrigação de coordenação (art 6º/4 da Diretiva Quadro). Assim: a) A “obrigação de informação” deve assumir duas dinâmicas específicas e complementares nas empresas envolvidas: “informar-se reciprocamente desses riscos” (ação a desenvolver entre empresas) e “comunica-los aos trabalhadores e/ou aos seus representantes” (ação a desenvolver no interior de cada empresa); b) A “obrigação de cooperação” assinala o dever de cada um das empresas envolvidas “cooperar na aplicação das disposições relativas à segurança, à higiene e à saúde”, dever este que passa a integrar os deveres gerais de qualquer empregador sempre que as suas empresas estejam envolvidas nestes cenários; c) A “obrigação de coordenação” aponta a iniciativa que deve existir no “sentido da proteção e da prevenção dos riscos profissionais” e que caberá mais a umas do que a outras das empresas intervenientes em função dos seus posicionamentos específicos face ao local e à atividade de trabalho e face aos elos contratuais (civis e comerciais) em causa. Em qualquer das duas últimas vertentes assinaladas (cooperação e coordenação) assume uma importância muito particular a informação acima descrita.

O modo de implementação efetiva deste princípio depende dos cenários concretos da sobreposição de intervenções das diversas empresas envolvidas, os quais resultarão de vários

fatores, tais como: a) natureza do local ou do estabelecimento em causa (local fixo e definitivo ou local temporário ou móvel...); b) titularidade do local ou do estabelecimento (empresa proprietária ou empresa locatária...); c) exploração habitual do local ou do estabelecimento (empresa residente ou empresa não residente nesse local, empresa com atividade ou sem atividade no local, atividade comercial ou industrial ou de serviços...); d) natureza das entidades envolvidas (pessoas singulares ou pessoas coletivas e natureza das organizações...); e) figura da empresa principal (entidade que assume o papel de empresa geradora da contratação, tipo de contratação efetuada...), f) relação entre as empresas envolvidas (relação informal, relação estabelecida a título gratuito ou oneroso, existência de relação contratual original e derivada e tipos de contratos gerados...), g) tipo de sobreposição de intervenções das várias empresas (esporádicas ou sistemáticas...); h) natureza dos riscos em presença (tipos de riscos, nível de gravidade dos riscos...); i) coatividades (presença física simultânea de trabalhadores de várias empresas no local, sobreposição de atividades no espaço e no tempo...), j) outras situações de compatibilidade crítica (interligação sucessiva de atividades, presença de materiais ou produtos incompatíveis, utilização comum de espaços, utilização comum de equipamentos, ...).

A transposição nacional equacionou toda esta matéria na L 102/2009 do seguinte modo: a) Quanto à “obrigação de informação”, estabelece a obrigação geral das empresas informarem os seus trabalhadores sobre as “atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas” (art 19º/2-e). A esta obrigação geral acresce um dever específico de informação relativo aos riscos para o património genético aos “trabalhadores independentes e às outras empresas que, nas mesmas instalações, desenvolvam atividades em simultâneo com os seus trabalhadores, a qualquer título” sobre “as substâncias e preparações químicas perigosas, os equipamentos de trabalho e os materiais ou matérias-primas presentes nos locais de trabalho que possam representar perigo de agressão ao património genético” e, bem assim sobre “os resultados da avaliação de tais riscos” (art 43º/1/3); b)¹⁶⁷ Quanto à “obrigação de cooperação”, estabelece genericamente que “quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades com os seus trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os respetivos empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde” (art 16º/1); c) Por sua vez, a

¹⁶⁷ O art 41º da L 102/2009, de 10 de Setembro define o conceito de riscos para o património genético como sendo “os agentes químicos, físicos e biológicos ou outros fatores que possam causar efeitos genéticos hereditários, efeitos prejudiciais não hereditários na progenitura ou atentar contra as funções e capacidades reprodutoras masculinas ou femininas”. Não faz muito sentido a regulação desenvolvida neste âmbito na L 102/2009 uma vez que tais riscos são objeto de legislação específica, precisamente em atenção à sua especificidade, além de que nesta regulação se incluem setores cuja proteção especial se justifica para além do campo específico do património genético.

“obrigação de coordenação” é regulada em termos consideravelmente amplos e vagos, porquanto o seu objeto compreende “assegurar a segurança e a saúde, quanto a todos os trabalhadores envolvidos” (art 16º/2), e “...assegurar que o exercício sucessivo de atividades por terceiros nas suas instalações ou com os equipamentos utilizados não constituem um risco para a segurança e saúde dos seus trabalhadores ou dos trabalhadores temporários, cedidos ocasionalmente ou de trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços” (art 16º/3). Tal responsabilidade (de coordenação) é atribuída às entidades seguintes: “a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário¹⁶⁸; b) A empresa cessionária, no caso de trabalhadores em regime de cedência ocasional; c) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviço ao abrigo de contratos de prestação de serviços; d) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das atividades de segurança e saúde no trabalho” (art 16º/2).

Constata-se, assim, na transposição nacional a intenção de assumir a amplitude da Diretiva Quadro, sem dúvida, sendo, contudo, substancialmente deficitária a sua regulação quer quanto à compreensão deste princípio de coordenação de segurança e saúde (não está determinado o objeto concreto que as obrigações de informação, de cooperação e de coordenação devem assumir em cada caso, salvo a particularidade dos riscos para o património genético de alcance restrito), quer quanto à sua extensão (não estão suficientemente clarificados os diversos contextos contratuais e a distribuição de responsabilidades específicas pelas entidades intervenientes em tais cenários, salvo os casos de utilização de trabalho temporário e de cedência de mão de obra). Neste âmbito, será de salientar, nomeadamente, a ambiguidade que se estabelece no enquadramento dos trabalhadores contratados ao abrigo de contratos de prestação de serviços (que tipos de contratos estão efetivamente incluídos e que envolvimento deve ser estabelecido para cada um deles?) e das empresas adjudicatárias de obras¹⁶⁹ ou serviços (passa-

¹⁶⁸ Ac STJ de 19-10-2005 – Proc 05S1918: “Na relação tripolar característica do trabalho temporário, a empresa de trabalho temporário é a titular da posição jurídica de empregador, cabendo-lhe as respetivas obrigações contratuais, nomeadamente as remuneratórias, os encargos sociais e a contratação do seguro de acidentes de trabalho, pertencendo ao utilizador, por delegação da empresa de trabalho temporário, a direção e organização do trabalho e ao trabalhador temporário o acatamento das prescrições do utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, higiene, segurança e medicina no trabalho. No quadro das relações jurídicas geradas pela conformação legal do trabalho temporário, não existindo qualquer vínculo jurídico direto entre o trabalhador e o utilizador, a reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho recai sobre a empresa de trabalho temporário, a entidade empregadora, nos termos do disposto nos artigos 19.º, alínea e), da LCT (aplicável por força do n.º 9 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 358/89), 18.º e 37.º da Lei 100/97, e 67.º da Lei n.º 143/99, de 30 de Abril, assistindo-lhe o direito de regresso contra os responsáveis referidos nos artigos 18.º, n.º 3, e 31.º, n.º 4, da Lei 100/97”.

¹⁶⁹ Quanto a obras de construção civil e obras públicas, o princípio da coordenação de segurança foi objeto de uma Diretiva especial (a Diretiva 92/57/CEE, do Conselho de 24 de Junho de 1992), sendo,

se ao lado da grande variedade contratual e complexidade das diversas relações jurídicas dela decorrentes).

Em suma: A Diretiva Quadro contribui, em variados domínios, para que o Direito do Trabalho vá evoluindo do seu paradigma uniformizador da relação salarial *fordista* e se abra à regulação “das relações plurais de produção”¹⁷⁰.

Se considerarmos que a história do Direito do Trabalho resulta de uma ondulação de sensibilidade entre “o trabalho como valor de troca, o trabalho como objeto do contrato, e o trabalho como expressão da pessoa humana” e que ele tem regulado mais o plano do funcionamento do mercado do que as relações entre o mercado e as esferas da vida social¹⁷¹, então poderemos concluir que o sistema de gestão da prevenção instituído pela Diretiva Quadro vai num sentido inovador no próprio plano da função social do Direito do Trabalho.

então, de considerar que esta questão encontra-se regulamentada na transposição de tal Diretiva: o DL 273/2003, de 29 de Outubro, que adiante será objeto de análise.

¹⁷⁰ Ibidem Supiot, Alain *et al* (1999). Op cit, pp 292-306.

¹⁷¹ Supiot, Alain (1998). *Le travail en Perspectives*, p 9.

6 A DIRETIVA ESTALEIROS DA CONSTRUÇÃO

6.1 Especificidades da gestão dos empreendimentos construtivos

A gestão global dos empreendimentos construtivos apresenta um vasto conjunto de especificidades que importa realçar.

O ato de construir revela-se complexo em face da sua estruturação em três fases com identidades específicas ainda que devam interligar-se numa sequência perfeita: i) A “fase de conceção”, consistindo na elaboração do projeto da obra a edificar segundo as regras de arquitetura e de engenharia, a cargo da equipa de Projetistas contratada pelo Dono da Obra; ii) A “fase de organização” onde se processa a contratualização da empreitada entre o Dono da Obra e o Empreiteiro e elaboração por este do projeto de instalação do estaleiro temporário ou móvel e do programa de execução da obra, envolvendo o planeamento dos trabalhos das diversas fases da obra, bem como dos equipamentos, dos materiais e da mão de obra a utilizar; iii) A “fase de execução” da obra, reunindo a preparação e montagem do estaleiro, a preparação do local de construção e a execução do processo construtivo segundo uma sequência determinada de operações conforme a tipologia da edificação a construir e os métodos construtivos selecionados.

Esta dinâmica implica a intervenção sucessiva (nuns casos) e simultânea (noutros casos) de uma considerável pluralidade de intervenientes: i) O “Dono da Obra” enquanto instância acima do Empregador, decisor máximo e denominador comum a toda esta dinâmica por ser o impulsionador do ciclo económico,¹⁷² embora não tenha, por regra, intervenção direta em qualquer uma das fases consideradas, sendo, até, muitas vezes uma pessoa singular sem qualquer estrutura empresarial e sem qualquer ligação à atividade da Construção; ii) Os “Projetistas” integrando uma equipa contratada pelo Dono da Obra, de natureza pluridisciplinar, envolvendo áreas da arquitetura e diversas valências de engenharia; iii) O “Empreiteiro” como entidade que assume perante o Dono da Obra o encargo de executar os trabalhos projetados; iv) Os “Subempreiteiros” enquanto empresas subcontratadas pelo Empreiteiro ou por outros Subempreiteiros, alinhadas por especializações produtivas que executam partes específicas dos trabalhos de construção da edificação; v) e Os “Fornecedores” de materiais, de equipamentos e de serviços diversos.

¹⁷² Cabral, Fernando e Roxo, Manuel (1996). *Construção Civil e Obras Públicas - A Coordenação de Segurança*. p 15.

Uma vez concluída, tal edificação será objeto de uma exploração determinada (habitação, comércio, serviços, indústria, infraestrutura...) e conhecerá, no seu ciclo de vida útil, diversas intervenções (de natureza construtiva, também) de manutenção e conservação.

6.2 *Implicações da gestão da construção na segurança e saúde do trabalho*

A complexidade da gestão da SST em todo este ambiente prende-se com três dimensões principais. i) Por um lado, verifica-se a interação de atores que não figuram no quadro habitual dos sujeitos da relação jurídicolaboral, como sejam o Dono da Obra ou o Projetista cujo estatuto no empreendimento não se subsume na categoria de empregador. Assim, apesar das suas decisões e opções poderem ser determinantes do ponto de vista da SST, os princípios da Diretiva Quadro ficariam inaplicáveis na esfera das suas intervenções. ii) Por outro lado, a teia contratual que se desenvolve em todo o contexto do desenvolvimento do empreendimento construtivo é extraordinariamente elevada, assumindo diversas tipologias do âmbito da conexão contratual (cadeias contratuais, contratos de estrutura triangular ou circular e até contratos coligados). Tais cenários contratuais assumem reflexos muito consideráveis na gestão da SST pela diversidade, quantidade e qualidade das entidades intervenientes, podendo destacar-se a este propósito, por exemplo, a coligação de promotores inerente a grandes projetos de infraestruturas públicas, as parcerias constituídas entre gabinetes de projeto na conceção e fiscalização de obras de grande complexidade técnica e dimensão, e, abrangendo todo o universo da Construção (sem excluir os empreendimentos correntes de pequena e média envergadura técnica e económica), a subcontratação que habitualmente ocorre na fase de execução da obra, gerando, muitas vezes uma sucessão de contratos em cadeia que pode envolver vários nós, ou seja, vários níveis de subcontratação derivada da subcontratação originária celebrada entre o empreiteiro e o subempreiteiro inicial. iii) Ocorre, ainda, uma relação muito forte entre as intervenções dos vários intervenientes (em particular dos projetistas, dos executantes da obra e dos fornecedores de materiais e equipamentos que incorporam a edificação) e a segurança intrínseca do bem em si – a edificação construída – de que resultarão consequências assinaláveis nos fatores de risco profissional em situações futuras de utilização ou exploração dos respetivos espaços e componentes, bem como nas intervenções de manutenção preventiva e corretiva (conservação), de reabilitação e outras ações construtivas sobre a edificação.

Em toda esta lógica económica e produtiva, evidenciam-se, assim, várias implicações profundas no âmbito da SST. Com efeito: i) A atividade da Construção envolve riscos particularmente elevados, sendo de considerar, no contexto das suas causas profundas, a determinância das

opções arquitetónicas e das escolhas técnicas efetuadas na elaboração do projeto, bem como do planeamento da execução dos trabalhos de execução da obra¹⁷³; ii) Tais riscos repercutem-se não só na fase de construção da obra, mas, em muitos casos, também nas fases posteriores à sua conclusão, no âmbito dos trabalhos de manutenção e da conservação da edificação construída; iii) A pluralidade de intervenientes e a diversidade de intervenções no ato de construir (desde o projeto, passando pelo estaleiro e até à conservação futura da edificação) coloca várias questões centrais no âmbito da aplicação concreta dos princípios da Diretiva Quadro, tais como: a) Quanto à amplitude do conceito de prevenção (como implementar na atividade da Construção o disposto no art 3º-d), ou seja, a adoção de medidas em todas as fases da atividade da empresa tendo em vista evitar ou diminuir os riscos); b) Quanto ao titular da obrigação de prevenção (como articular as obrigações estabelecidas no art 5º e no art 6º quanto ao empregador quando na atividade de Construção dispomos de diversos atores em várias fases do ato de construir e nem todos sendo entidades empregadoras); c) Quanto ao princípio de coordenação de segurança (como implementar tal princípio formulado no art 6º/4 no contexto da pluralidade de intervenientes e de intervenções ao longo das diversas fases do ato de construir)¹⁷⁴.

6.3 O sistema de coordenação de segurança e saúde da Diretiva Estaleiros

A resposta a tais questões encontra-se na Diretiva 92/57/CEE (conhecida pela designação de Diretiva Estaleiros de Construção)¹⁷⁵ que estabelece um sistema de coordenação de segurança e saúde altamente inovador no quadro do Direito do Trabalho, não só ao explorar ao máximo a via apontada pela Diretiva Quadro, como até ultrapassando-a quer quanto ao objeto da obrigação de prevenção, quer quanto ao seu âmbito de aplicação, como de seguida iremos, resumidamente, analisar.

O “Dono da Obra”, independentemente da sua natureza enquanto pessoa jurídica, é titular da obrigação de promover a elaboração do planeamento da segurança e saúde não só para a fase de obra (plano de segurança da obra previsto no art 3º/2 e no art 5º), como também para os futuros

¹⁷³ O preâmbulo da Diretiva considera que os erros e insuficiências cometidos em tais domínios representaram mais de metade dos acidentes ocorridos nos estaleiros da Comunidade.

¹⁷⁴ “Assim, ainda que se lhe aplique a Diretiva Quadro, tornou-se necessário uma diretiva especial (Diretiva 92/57/CEE do Conselho de 24.06.1992), aliás expressamente prevista no Anexo daquela Diretiva, para estabelecer um sistema específico de gestão da prevenção que tornasse possível a efetiva implementação nestas atividades dos princípios gerais de prevenção que constituem o cerne da prevenção, à luz da mesma Diretiva-Quadro” (Ibidem Cabral, Fernando e Roxo, Manuel (1996). Op cit pp 15-16).

¹⁷⁵ Diretiva 92/57/CEE, do Conselho de 24 de Junho de 1992. Trata-se da 8ª Diretiva especial decorrente da Diretiva 89/391/CEE (Diretiva-Quadro da segurança e saúde do trabalho). A adoção desta Diretiva constava do elenco de ações previstas no 3º Programa de Ação Comunitária para a Saúde e Segurança (período 1988-1992) e figurava, também, no quadro regulador anunciado no Anexo da Diretiva Quadro. Esta Diretiva foi objeto de transposição nacional pelo DL 273/2003, de 29 de Outubro.

cenários previsíveis de trabalhos de manutenção e de conservação da edificação construída (*dossier* previsto no art 6º-c)¹⁷⁶. A tal obrigação acresce o dever de contratar consultoria especializada para assegurar as tarefas de elaboração daqueles instrumentos de planeamento da segurança, bem como de dinamização da coordenação de segurança e saúde quer na fase de elaboração do projeto, quer na fase de execução da obra (art 3º/1). E deve, ainda, assegurar a comunicação da abertura do estaleiro às autoridades (art 3º/3)¹⁷⁷.

A inclusão do dono da obra no sistema de responsabilidades faz com que, deste modo, o Direito do Trabalho Comunitário passe a envolver na obrigação de prevenção, num âmbito específico mas substancial, pessoas singulares ou coletivas, com ou sem estrutura empresarial, com ou sem ligação à atividade de construção, ultrapassando a barreira da titularidade exclusiva de tal obrigação pelo empregador¹⁷⁸. Esta obrigação consubstancia deveres muito específicos face às diversas entidades intervenientes no ato de construir (projetistas e empreiteiro) e até face ao cliente final do produto (futuro titular da propriedade da edificação construída) que se traduzem em ações necessárias ao posterior desenvolvimento da obrigação de prevenção das entidades empregadoras envolvidas na construção da edificação e da sua manutenção e conservação futura face aos seus trabalhadores.

Os “Projetistas” são também titulares da obrigação de prevenção, mas num outro contexto: devem assegurar a integração dos princípios gerais de prevenção (estabelecidos no art 6º/2 da Diretiva Quadro) na elaboração do projeto, tendo em vista obter definições arquitetónicas, técnicas e organizacionais sem risco grave ou com risco controlado (art 4º). Tal integração da prevenção de riscos deve processar-se em duas óticas: i) riscos associados ao projeto com reflexo na execução dos trabalhos de construção e ii) riscos decorrentes das soluções consagradas no projeto com implicação nos trabalhos futuros de manutenção e de conservação

¹⁷⁶ Este *dossier* assumiu a designação de Compilação Técnica no diploma de transposição nacional (DL 273/2003). Trata-se de um documento que assume uma natureza idêntica a, por exemplo, um Manual de Instruções de uma máquina, verificando-se aqui uma influência notória da outra vertente da segurança da política europeia: a segurança (intrínseca) dos produtos, aplicável às máquinas, aos produtos químicos, aos equipamentos de proteção individual e, também, aos produtos da construção. Cruza-se, deste modo, a segurança de produto com a segurança do trabalho.

¹⁷⁷ Tais obrigações dependem da verificação de determinados requisitos relativos à complexidade dos riscos, à dimensão dos empreendimentos e à pluralidade de intervenientes.

¹⁷⁸ É curioso verificar-se a relação estabelecida no preâmbulo desta Diretiva com a Diretiva 89/440/CEE do Conselho de 18.07.1989 que regula a adjudicação de empreitadas de obras públicas, assinalando-se, dessa forma, a vinculação a especiais deveres no âmbito da regulação da prevenção de riscos profissionais por parte de quem assume o impulso da atividade económica no setor da Construção (o dono da obra).

daquela edificação. Realiza-se, deste modo, o conceito de prevenção integrada, obtendo-se a grande amplitude da prevenção preconizada pela Diretiva Quadro¹⁷⁹.

Ora, também aqui se verifica a ultrapassagem da barreira da titularidade de tal obrigação pelo empregador e estabelece-se conexão entre a SST e a segurança do próprio produto da construção (a edificação).

Os “Empreiteiros” são titulares da obrigação de prevenção não só quanto aos seus trabalhadores, mas também quanto ao dever de coordenação de segurança (estipulado no art 6º/4 da Diretiva Quadro), o qual integra as vertentes seguintes: i) informação, cooperação e coordenação (consoante as necessidades) de outras empresas e de trabalhadores independentes (art 6º-d) e art 8º-i); ii) gestão das interações com explorações existentes na envolvente do estaleiro (art 8º-f).

As “demais empresas intervenientes” assumem as obrigações gerais de entidades empregadoras (art 9º e art 10º/2) e os “trabalhadores independentes” são, igualmente, titulares, nomeadamente, do dever de informação e de cooperação no contexto de sobreposição de atividades e dos deveres gerais dos trabalhadores (art 10º/1)

A “transposição nacional” (DL 273/2003) assume todo este alargamento de conceitos, de objeto e de âmbito, estruturando todo um sistema de coordenação de SST baseado nos instrumentos previstos na Diretiva (Plano de Segurança para a obra, Compilação Técnica para apoio dos trabalhos futuros de manutenção e conservação e Comunicação Prévia de abertura do estaleiro às autoridades da área laboral), e definindo um quadro alargado de responsabilidades no âmbito da prevenção, envolvendo Dono da Obra, Projetistas, Empreiteiro, Subempreiteiros, Fornecedores de materiais e equipamentos e Prestadores de serviços diversos.

Em suma: A Diretiva Estaleiros de Construção não é uma Diretiva setorial que vise regular autonomamente a gestão da SST no setor da Construção¹⁸⁰. Trata-se, antes, de uma Diretiva

¹⁷⁹ O preâmbulo desta Diretiva faz, inclusive, alusão à relação que o seu regime tem com a regulamentação dos produtos de construção (domínio da segurança intrínseca regulado na Diretiva 89/106/CEE do Conselho de 21.12.1988). Aqui está mais um caso concreto de interconexão entre Diretivas sociais e Diretivas económicas no sentido de potenciar a segurança, alargando os domínios da prevenção e aprofundando as suas metodologias, ponto este já atrás abordado no âmbito da obrigação de prevenção e a propósito da política europeia da “nova abordagem”.

¹⁸⁰ Aliás, a Diretiva Estaleiros refere expressamente no seu art 1º/3 que as disposições da Diretiva Quadro são plenamente aplicáveis a todos os domínios considerados no âmbito da atividade de Construção desenvolvida em estaleiros temporários ou móveis.

especial, decorrente da Diretiva Quadro, que procura tirar o máximo partido da via aberta pela sua regulação da gestão da SST, alargando substancialmente as fronteiras do Direito do Trabalho em vários domínios: i) Quanto ao “objeto da obrigação de prevenção” - Ao compreender a abordagem da prevenção dos riscos na fase de projeto, na fase do planeamento da obra e na fase de execução da obra, envolvendo um conceito alargado de coordenação de segurança desenvolvido durante toda a dinâmica do empreendimento, abordagem esta que integra as vertentes da segurança e saúde do trabalho, bem como da segurança intrínseca do próprio produto¹⁸¹, como forma de estender a prevenção para a fase subsequente à obra, ou seja, na utilização e conservação daquela edificação; ii) Quanto ao “âmbito da obrigação de prevenção” - Compreendendo todos os atores intervenientes no ato de construir, independentemente da sua natureza jurídica, desde o Dono da Obra, passando pelos Projetistas, até ao Empreiteiro e demais entidades intervenientes na execução da obra. Deste modo, ao impor “uma coordenação entre empresas que intervenham num mesmo estaleiro de construção ou de engenharia civil sobre tudo aquilo que se relacione com a segurança e saúde dos trabalhadores, coordenação esta que implica a eventual criação de um colégio interempresas e a sujeição dos trabalhadores independentes a determinadas disposições do Direito do Trabalho”¹⁸² a Diretiva Estaleiros avança decididamente no alargamento das fronteiras do Direito do Trabalho.

¹⁸¹ Como já se referiu, desde a reforma do Ato Único Europeu as políticas comunitárias passaram a distinguir as duas vertentes da segurança: segurança e saúde do trabalho (através de prescrições mínimas) e segurança do produto (através de exigências essenciais). Esta distinção não impede (antes pressupõe) uma interligação entre Diretivas dos dois quadrantes quando se torna conveniente para potenciar a prevenção global. Em tal caso estão, por exemplo, as Diretivas comunitárias sobre segurança de produto relativas a Máquinas, a Produtos Químicos Perigosos e a Equipamentos de Proteção Individual, que assumem uma conexão bastante significativa com as Diretivas sociais relativas à prevenção de riscos profissionais na utilização de Equipamentos de Trabalho, de Produtos Perigosos e de Equipamentos de Proteção Individual.

¹⁸² Supiot, Alain et al (1999). *Au-delà de l'emploi – Transformations du Travail et Devenir du Droit du Travail en Europe*. p 157.

CONCLUSÕES

O Direito do Trabalho emergiu com a afirmação do capitalismo e estruturou-se com o desenvolvimento do modo de produção decorrente da revolução industrial, estruturando-se no séc XX como uma plataforma reguladora das tensões entre capital e trabalho e do funcionamento da própria economia através de diversos institutos que passaram a enquadrar os planos das relações individuais e das relações coletivas de trabalho. As mudanças operadas na economia a partir dos anos oitenta e os seus reflexos na estruturação da atividade empresarial e na organização do trabalho vieram vulnerabilizar diversos pilares pressupostos pelo Direito do Trabalho, em particular nas vertentes diretamente relacionadas com o carácter subordinado do trabalho enquanto objeto da relação laboral, determinando uma forte dinâmica de desregulamentação. O desenvolvimento crescente desta dinâmica desagregadora é reportada à aceleração da globalização e veio criar um quadro geral que habitualmente se designa por crise profunda do Direito do Trabalho, colocando em questão o sentido que deve ser apontado ao seu desenvolvimento futuro. O crescente enfraquecimento da posição do trabalhador neste contexto, bem como do papel dos atores coletivos tradicionais do mundo do trabalho, a par do desenvolvimento das relações de dependência das pequenas e médias empresas e dos profissionais independentes face às empresas principais com quem cooperam em redes económicas empresariais, aviva cada vez mais a consciência de que o futuro do Direito do Trabalho passa pelo alargamento dos seus horizontes para além da relação de emprego, no sentido de envolver todos os cenários em que se desenvolve o trabalho.

Ora, em tal contexto, a área da SST, integrando o campo do Direito do Trabalho, tem evidenciado um papel inovador, particularmente sob o efeito da política da UE, exercendo forte influência no alargamento de tais horizontes.

Com efeito, a consciência do risco profissional tem sido incrementada sob o efeito significativo das novas tecnologias, das novas formas de organização do trabalho, da precarização crescente das relações de trabalho e dos modelos decorrentes da descentralização produtiva e das redes de empresas no panorama dos acidentes e das doenças associadas ao trabalho. Em tal quadro, esta vertente tem assumido uma importância crescente nas estratégias das empresas e nas políticas comunitárias e nacionais, com particular incidência no desenvolvimento do quadro legislativo. E, por outro lado, sob o efeito dessas políticas, a obrigação de prevenção de riscos profissionais tem vindo a ver alargados quer o seu objeto (todos os riscos associados aos diversos aspetos

relacionados com o trabalho), quer o seu âmbito (todas as organizações que dispõem de trabalhadores, todas as situações em que se desenvolvem atividades produtivas e todos os profissionais envolvidos na atividade laboral).

Deste desenvolvimento decorrem para a obrigação de prevenção, no âmbito da empresa, dimensões públicas e dimensões privadas e efeitos jurídicos que se prendem com a necessidade da empresa agir em função de obtenção de resultados de segurança e saúde, o que implica o aprofundamento das metodologias de gestão dos riscos profissionais, sobretudo ao nível da avaliação de riscos e da formação e participação dos trabalhadores e do incremento das práticas de autorregulação.

O alargamento dos horizontes do Direito do Trabalho sob esta influência é ainda notório quando a regulamentação da prevenção de riscos profissionais se interrelaciona com o quadro de regulação económica no plano da segurança de produtos (segurança intrínseca) e, também, quando obriga a empresa a estabelecer um sistema de articulação com outras empresas e profissionais independentes sempre que as suas atividades se sobreponham no espaço e no tempo, através de dispositivos de informação, de cooperação e de coordenação que se afigurem necessários para viabilizar a ação preventiva e potenciar os seus efeitos. Entre todos, o sistema de coordenação de segurança e saúde legalmente definido para os empreendimentos construtivos é particularmente exemplar neste quadro.

Em suma, o Direito do Trabalho que nasceu da pressão social em torno das condições de trabalho, recupera a sua influência em variados domínios a partir da regulação cada vez mais ampla que vai assumindo no âmbito da prevenção de riscos profissionais, ainda que nem sempre esta dinâmica seja captada no sentir da sociedade e até no olhar da sociologia e da reflexão jurídica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alli, Benjamin O. (2008). *Princípios Fundamentais de Segurança e Saúde no Trabalho*, Lisboa: OIT/ACT
- Amalberti, René (2001). *La Conduite de Systèmes à Risques*. Paris:PUF.
- Beck, Ulrich (1992); *Risk Society, Towards a New Modernity*; Londres: Sage
- Cabral, Fernando e Roxo, Manuel M (2004). Organização dos Serviços de Prevenção e Protecção nas Empresas. In Cabral, Fernando (Coord) *Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho*, (Cap. 5), Lisboa: Verlag Dashöfer
- Cabral, Fernando e Roxo, Manuel (1996). *Construção Civil e Obras Públicas - A Coordenação de Segurança*. Lisboa, IDICT.
- Cabral, A. Fernando e Roxo, Manuel M (2008). *Segurança e Saúde do Trabalho, Legislação Anotada* (5ª Ed.), Coimbra: Almedina
- Cabral, Fernando (2011). *Segurança e Saúde do Trabalho – Manual de Prevenção de Riscos Profissionais*. Lisboa: Verlag Dashofer.
- Castells, Manuel.(2005) *A Sociedade em Rede*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian
- Chaumette, Patrick (1998). Les Risques Professionnels des Travailleurs Indépendants, in *Le Travail en Perspectives*. Paris: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence.
- Comissão do Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas (2001). *Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas*, Lisboa: IDICT
- Díaz, Francisco A. González (2002). *La Obligación Empresarial de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid: CES
- Dwyer, Tom (1997). A Wager on the Future. A Sociological Paradigm for Occupational Safety and Health. *Abstracts from the Workshop on Occupational Health Strategie*. Dublin, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.
- Ewald, François et all (2001). *Le Principe de Précaution*. Paris: PUF, Que Sais-Je?
- Fernandes, António Monteiro (2010). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina
- Freire, João (1993). *Sociologia do Trabalho – Uma Introdução*. Porto: Afrontamento.
- Freire, João (1997). *Variações sobre o Tema Trabalho*, Porto: Afrontamento.
- Giddens, Anthony (1997). *Modernidade e Identidade Pessoal*; Lisboa: Celta.
- Giddens, Anthony (1998a). *As Consequências da Modernidade*, Lisboa: Celta
- Giddens, Anthony (1998b). *Política, Sociologia e Teoria Social*; Lisboa: Celta.
- Giddens, Anthony (2000). *Modernização Reflexiva - Política, Tradição e Estética no Mundo Moderno*; Lisboa: Celta.
- Goguelin, Pierre (1996). *La Prévention des Risques Professionnels*. Paris, Que Sais-Je - PUF.

- Health and Safety Executive (1999). *Successful Health and Safety Management*. Londres: HSE.
- Henrich Herbert (1931). *Industrial Accident Prevention*. Nova Iorque: McGraw-Hill
- Hernández, María Luisa Martín (2006). *El Derecho de los Trabajadores a la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Madrid: CES
- IDICT (1997). *Livro Verde dos Serviços de Prevenção das Empresas*. Lisboa: IDICT
- IDICT (1999). *Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas*. Lisboa: IDICT
- Izquierdo, Raquel (2004); El Desarrollo Reglamentario del art 24 de la LPRL: La Coordinación de Actividades Empresariales, in *Revista del Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales - Derecho del Trabajo*, nº 53; Madrid: Ministerio de Trabajo de Trabajo Y Asuntos Sociales
- Jardillier, Pierre (ano 1989). *O Fator Humano na Empresa*, Lisboa: Rés Formalpress.
- Jardillier, Pierre (1993). *Les Conditions du Travail* A.O., Paris: PUF.
- Kerven, Georges-Yves e Rubise, Patrick (1991). *L'Archipel du Danger – Introduction aux Cindyniques*. Paris: Economica.
- Kerven, Georges-Yves (1995). *Éléments Fondamentaux des Cindyniques*. Paris: Economica.
- Le Breton, David (1995). *La Sociologie du Risque*. Paris: PUF – Que Sais-Je.
- Leitão, Luís (2010). *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina.
- Leplat, Jacques (1985). *Erreur Humaine, Fiabilité Humaine dans le Travail*. Paris: Armand Coline.
- Lluna, German (1999). *Sistema de Gestión de Riesgos Laborales e Industriales*. Madrid: Fundación Mapfre.
- Lima, Luísa (1989). Contributos para o Estudo da Representação do Risco. *Revista Psicologia* VII, 3.
- Lima, Luísa (1999). Perceção de Riscos e Culturas de Segurança nas Organizações. *Revista Psicologia* XII, 2.
- Lyon-Caen, Antoine e Jeammaud Antoine (1986). France. In Lyon-Caen, Antoine e Jeammaud Antoine (1986). *Droit du Travail, Démocratie et Crise*, Arles: Actes Sud.
- Lopez, Manuel e Gil, Luís (1986). Espagne. In Lyon-Caen, Antoine e Jeammaud Antoine (1986). *Droit du Travail, Démocratie et Crise*, Arles: Actes Sud.
- Moniz, António (1992). Condições de Trabalho em Ambientes Automatizados na Indústria. *Revista Organizações e Trabalho*, 7/8.
- Montmollin, Maurice (1990). *A Ergonomia*. Lisboa: Instituto Piaget
- OHSAS 1800 (2007). *Norma da Série da Avaliação da Segurança e Saúde do Trabalho – Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho: Documentos impressos*. Londres. BSI.
- Petrella, Riccardo et al (1994); *Limites à Competição*, Lisboa: Europa-América.
- Pimpão, Céline, (2011). *A Tutela do Trabalhador em Matéria de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora.

Piotet, François (1988); *L'Amélioration des Conditions de Travail entre Échec et Institutionnalisation; Reviste de Sociologie*, **XXIX**.

Puy, Ana (1995). *Percepción Social de los Riesgos*. Madrid: Fundación Mapfre.

Reason, James (1993). *L'Erreur Humaine*. Paris: PUF.

Roncero, Rosario (2004); *La Protección de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Derecho Social Comunitario*”, in *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Derecho del Trabajo*, **nº 53**. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Rouxinol, Milena (2008), *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*. Coimbra: Coimbra Editora.

Roxo, Manuel (2003). *Segurança e Saúde do Trabalho: Avaliação e Controlo de Riscos Profissionais*. Coimbra: Almedina.

Roxo, Manuel M (2011). *Direito da Segurança e Saúde do Trabalho: Da Prescrição do Seguro à Definição do Desempenho*, Coimbra: Almedina

Santos, Sabina (2000). *Direito do Trabalho e Política Social na União Europeia*, Cascais: Principia

Schnapper, Dominique (1998). *Contra o Fim do Trabalho*. Lisboa: Terramar.

Silva, António (2010). *História da Unificação Europeia – A Integração Comunitária (1945-2010)*. Coimbra: Edição Imprensa da Universidade de Coimbra.

Silva, Sílvia (2008). *Culturas de Segurança e Prevenção de Acidentes de Trabalho numa Abordagem Psicossocial: Valores Organizacionais Declarados e em Uso*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Supiot, Alain (1994). *Critique du Droit du Travail*. Paris: PUF.

Supiot, Alain (1998). *Le travail en Perspectives*, Paris: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence.

Supiot, Alain et al (1999). *Au-delà de l'emploi – Transformations du Travail et Devenir du Droit du Travail en Europe*, Paris: Flammarion.

Supiot, Alain (2004). *Le Droit du Travail*. Paris: PUF.

Trinquet, Pierre (1996); *Maîtriser les Risques du Travail*, Paris: PUF (Le Travail Humain).

BIBLIOGRAFIA

Alli, Benjamin O. (2008). *Princípios Fundamentais de Segurança e Saúde no Trabalho*, Lisboa: OIT/ACT

Amalberti, René (2001). *La Conduite de Systèmes à Risques*. Paris:PUF.

Amauger-Lattes, Marie-Cécile e Lardy-Pélissier, Bernadette (1999). Conséquences de l'Inaptitude, In *La Santé du Salarié, Actes des Journées Michel Despax, Université de Toulouse*, Versailles: *Revue Juridique des Barreaux/Dalloz*: 105-135

Arseguet, Albert (1999). La Constatation de l'Inaptitude, In *La Santé du Salarié, Actes des Journées Michel Despax, Université de Toulouse*, Versailles: *Revue Juridique des Barreaux/Dalloz*: 69-89

Aubert-Monpeyssen, Thérèse e Verkindt, Pierre-Yves (1999). La Protection de la Santé du Travailleur: Approche Juridique de la Notion de Prévention. In *La Santé du Salarié, Actes des Journées Michel Despax, Université de Toulouse*, Versailles: *Revue Juridique des Barreaux/Dalloz*: 29-45

Beck, Ulrich (1992); *Risk Society, Towards a New Modernity*; Londres: Sage

Bourgeot, Sylvie e Verkindt, Pierre-Yves (2010). La maladie du salarié au prisme de la distinction de la vie personnelle et de la vie professionnelle, *Droit Social n° 1-Jan/2010*: 56-64.

Cabral, Fernando et all. In Cabral, Fernando (Coord) *Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho*, Lisboa: Verlag Dashöfer

Cabral, A. Fernando e Roxo, Manuel M (2008). *Segurança e Saúde do Trabalho, Legislação Anotada* (5ª Ed), Coimbra: Almedina

Cabral, Fernando (2011). *Segurança e Saúde do Trabalho – Manual de Prevenção de Riscos Profissionais*. Lisboa: Verlag Dashofer.

Cardella, Bénédict(1999). *Segurança no Trabalho e Prevenção de Acidentes – Uma Abordagem Holística*. S. Paulo: Editora Atlas.

Castells, Manuel.(2003) *A Era da Informação, Economia, Sociedade e Cultura – O Fim do Milénio*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian

Castells, Manuel.(2005) *A Sociedade em Rede*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian

Canotilho, J. J. Gomes (1995). *Direito Constitucional*, Coimbra: Almedina

Chaumette, Patrick (1998). Les Risques Professionnels des Travailleurs Indépendants, in *Le Travail en Perspectives*. Paris: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence.

Chaumette, Patrick (2007). La sécurité pour autant que ce soit raisonnablement praticable? CJCE 14 Juin 2007, *Droit Social n° 9/10-Set-Out/2007*: 1037-1043

Cordeiro, António Menezes (1991). *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina

Costales, Javier Fernández (2008). Intimidad de la persona y confidencialidad de datos en el marco de la vigilancia de la salud. El respeto a los derechos del trabajador en los reconocimientos médicos, *Derecho y Salud*, 7400, Vol. 16, nº 1, 2008: 81-108.

Dejours, Christophe (1993). *Travail: Usure Mentale*. Paris: Bayard Éditions.

- Desbarats, Isabelle (1999). Les Droits et Obligations du Salarié Malade, In *La Santé du Salarié, Actes des Journées Michel Despax*, Université de Toulouse, Versailles: Revue Juridique des Barreaux/Dalloz: 57-67
- Dwyer, Tom (1997). A Wager on the Future. A Sociological Paradigm for Occupational Safety and Health. *Abstracts from the Workshop on Occupational Health Strategie*. Dublin, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.
- Díaz, Francisco A. González (2002). *La Obligación Empresarial de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid: CES
- Díaz, Francisco A. González (2004). Derechos de participación y representación en materia de seguridad y salud laborales: un estudio sobre su aplicación, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 53, Out/2004: 219-263
- Durand, Michelle (1991). A Europa Social - Princípios e Contrapontos, *Análise Social*, vol. XXVI (110), 1991 (1.º): 9-21.
- Ewald, François et al (2001). *Le Principe de Précaution*. Paris: PUF, Que Sais-Je?
- Favennec-Héry, Françoise (2007). L'obligation de sécurité du salarié, *Droit Social* nº 6-Juin/2007: 687-696
- Favennec-Héry, Françoise e Verkindt, Pierre-Yves (2009). *Droit du Travail*, (2ª Ed), Paris: LGDJ
- Fernandes, António Monteiro (2010). *Direito do Trabalho*, (15ª Ed), Coimbra: Almedina
- Freire, João (1993). *Sociologia do Trabalho – Uma Introdução*. Porto: Afrontamento.
- Freire, João (1997). *Variações sobre o Tema Trabalho*, Porto: Afrontamento.
- Galán, Yolanda Cano (2004). La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 53, Out/2004: 203-217
- Giddens, Anthony (1997). *Modernidade e Identidade Pessoal*; Lisboa: Celta.
- Giddens, Anthony (1998a). *As Consequências da Modernidade*, Lisboa: Celta
- Giddens, Anthony (1998b). *Política, Sociologia e Teoria Social*; Lisboa: Celta.
- Giddens, Anthony (2000). *Modernização Reflexiva - Política, Tradição e Estética no Mundo Moderno*; Lisboa: Celta.
- Giddens, Anthony (2000). *Sociologia*; Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Goguelin, Pierre (1996). *La Prévention des Risques Professionnels*. Paris, Que Sais-Je - PUF.
- Graça, Luís (2002). História da Saúde e da Segurança do Trabalho na Europa, In Cabral,
- Fernando (Coord) *Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho*, (Cap. 5), Lisboa: Verlag Dashöfer
- Henrich Herbert (1931). *Industrial Accident Prevention*. Nova Iorque: McGraw-Hill
- Hernández, María Luisa Martín (2006). *El Derecho de los Trabajadores a la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Madrid: CES
- IDICT - Comissão do Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas (2001). *Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas*, Lisboa: IDICT

IDICT (1997). *Livro Verde dos Serviços de Prevenção das Empresas*, Lisboa: IDICT

Izquierdo, Raquel Aguilera (2004). El Desarrollo Reglamentario del art. 24 de la LPRL: la coordinación de actividades empresariales, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 53, Out/2004: 265-291

Jardillier, Pierre (ano 1989). *O Fator Humano na Empresa*, Lisboa: Rés Formalpress.

Jardillier, Pierre (1993). *Les Conditions du Travail A.O.*, Paris: PUF.

Kerven, Georges-Yves e Rubise, Patrick (1991). *L'Archipel du Danger – Introduction aux Cindyniques*. Paris: Economica.

Kerven, Georges-Yves (1995). *Éléments Fondamentaux des Cindyniques*. Paris: Economica.

Le Breton, David (1995). *La Sociologie du Risque*. Paris: PUF – Que Sais-Je.

Leitão, Luís (2010). *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina.

Leplat, Jacques e Cuny, Xavier (1983). *Introdução à Psicologia do Trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Leplat, Jacques (1985). *Erreur Humaine, Fiabilité Humaine dans le Travail*. Paris: Armand Coline.

Lerouge, Loïc (2005). *La Reconnaissance d'un Droit à la Protection de la Santé Mentale au Travail*, Paris: L.G.D.J

Lerouge, Loïc (2009). *Risques Psychociaux au Travail*, Paris: L'Armattan.

Lima, Luísa (1989). Contributos para o Estudo da Representação do Risco. *Revista Psicologia VII*, 3.

Lima, Luísa (1999). Perceção de Riscos e Culturas de Segurança nas Organizações. *Revista Psicologia XII*, 2.

Lluna, German (1999). *Sistema de Gestión de Riesgos Laborales e Industriales*. Madrid: Fundación Mapfre.

Lyon-Caen, Antoine e Jeammaud Antoine (1986). *Droit du Travail, Démocratie et Crise*, Arles: Actes Sud.

Malingrey, Philippe (2003). *Droit de la Santé et de la Sécurité au Travail*, Paris: Gualiano Éditeur

Mazeaud, Antoine (1999). La Durée de la Suspension du Contrat de Travail en cas de Maladie ou d'Accident, In *La Santé du Salarié, Actes des Journées Michel Despax, Université de Toulouse*, Versailles: *Revue Juridique des Barreaux/Dalloz*: 47-55

Mazeaud, Antoine (2007). La sécurité dans l'entreprise: rapport de synthèse, *Droit Social* nº 6-Juin/2007: 738-741

Mazzuconi, Carolina San Martín (2004). La vigilancia del estado de salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad, *Revista del Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociales*, nº 53, Out/2004: 181-202

Melgar, Alfredo Montoya (2004). Panorama de la Responsabilidad del Empresario en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 53, Out/2004: 307-319

Mendes, João Castro (1994). *Introdução ao Estudo do Direito*, Lisboa: Pedro Ferreira

- Montmollin, Maurice (1990). *A Ergonomia*. Lisboa: Instituto Piaget
- Morettini, Yves (1990). Le comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail, *Europe Sociale, Santé et Sécurité au Travail dans la Communauté Européenne*, 2/90: 14-22
- Morillo-Velarde, Lourdes Meléndez (2004). Obligaciones de seguridad y salud y negociación colectiva, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 53, Out/2004: 121-148
- Morvan, Patrick (2007). Securitas omnia corrumpit ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs, *Droit Social* nº 6-Juin/2007: 674-686
- OIT (1998). *Principes techniques et éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs: Principes directeurs*, Série Sécurité, hygiène et médecine du travail nº 72, Genebra: BIT.
- Orihuel, Francisco Pérez de los Cobos (2004). La prevención de riesgos laborales en las estructuras empresariales complejas, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 48, Jan/2004: 67-81
- Ortsman, Oscar (1984). *Mudar o Trabalho- As Experiências, os Métodos, as Condições de Experimentação Social*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Petrella, Riccardo et al (1994); *Limites à Competição*, Lisboa: Europa-América.
- Pimpão, Céline, (2011). *A Tutela do Trabalhador em Matéria de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora.
- Piotet, François (1988); L'Amélioration des Conditions de Travail entre Échec et Institutionnalisation; *Revue de Sociologie*, **XXIX**.
- Puy, Ana (1995). *Percepción Social de los Riesgos*. Madrid: Fundación Mapfre.
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2006). *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2009). *Negociação Colectiva Atípica*, Coimbra: Almedina
- Ramos, Marco (2001). *Desafiar o Desafio – Prevenção do Stresse no Trabalho*. Lisboa: Editora RH
- Reason, James (1993). *L'Erreur Humaine*. Paris: PUF.
- Richthofen, Wolfgang von (2006). *Inspecção do Trabalho: Um Guia da Profissão*, Coimbra: Coimbra Editora
- Roncero, Rosario (2004); La Protección de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Derecho Social Comunitario”, in *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Derecho del Trabajo*, nº 53. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Rouxinol, Milena Silva (2008). *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra: Coimbra Editora
- Roxo, Manuel M (2004). *Segurança e Saúde do Trabalho: Avaliação e Controlo de Riscos Profissionais* (2ª Ed), Coimbra: Almedina
- Roxo, Manuel M e Oliveira, Luís C (2009). *O Processo de Contra-Ordenação Laboral e de Segurança Social*, Coimbra: Almedina
- Roxo, Manuel M (2011). *Direito da Segurança e Saúde do Trabalho: Da Prescrição do Seguro à Definição do Desempenho*, Coimbra: Almedina

Savatier, Jean (2010). Aptitude et inaptitude au travail. Nouvelles réflexions, *Droit Social* n° 1-Jan/2010: 80-83.

Santos, Sabina Pereira dos (2000). *Direito do Trabalho e Política Social na União Europeia*, Cascais: Principia

Schnapper, Dominique (1998). *Contra o Fim do Trabalho*. Lisboa: Terramar.

Silva, António (2010). *História da Unificação Europeia – A Integração Comunitária (1945-2010)*. Coimbra: Edição Imprensa da Universidade de Coimbra.

Silva, Sílvia (2008). *Culturas de Segurança e Prevenção de Acidentes de Trabalho numa Abordagem Psicossocial: Valores Organizacionais Declarados e em Uso*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Supiot, Alain (1994). *Critique du Droit du Travail*. Paris: PUF.

Supiot, Alain (1998). *Le travail en Perspectives*, Paris: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence.

Supiot, Alain et al (1999). *Au-delà de l'emploi – Transformations du Travail et Devenir du Droit du Travail en Europe*, Paris: Flammarion.

Supiot, Alain (2004). *Le Droit du Travail*. Paris: PUF.

Trinquet, Pierre (1996); *Maîtriser les Risques du Travail*, Paris: PUF (Le Travail Humain)

Verkindt, Pierre-Yves et al (1998). *L'Intervention des Entreprises Extérieures. Gérer les Risques*, Levallois-Perret: Editions Fidal

Verkindt, Pierre-Yves (2007-a). Le rôle des instances de représentation du personnel en matière de sécurité au travail, *Droit Social* n° 6-Jun/2007: 697-706

Viet, Vincent e Ruffat, Michèle (1999). *Le Choix de la Prévention*, Paris: Economica

Vogel, Laurent (1994). *L'Organisation de la Prévention sur les Lieux de Travail Un Premier Bilan de la Mise en Oeuvre de la Directive-Cadre Communautaire de 1989*, Bruxelles: Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité

Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2009). *Procedimentos Laborais na Empresa*, Lisboa: Universidade Católica Editora

CURRICULUM VITAE