

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**C I R C U L A R: N° 104/2010**

**ASSUNTO:** Obrigação do empregador:

--- regras de segurança e saúde no trabalho  
Justa causa, por parte do trabalhador; e, outras ...

A prestação de trabalho, quer fabril quer administrativo nas empresas, está sujeito a uma regra: a urgência. É tudo ...para ontem ! --- Daí, o atropelo das mais elementares regras de cuidado, prudência ou segurança. Ora,

E não nos cansamos de alertar, já em sede da Constituição da República, na al.c), nº1, do artº59, é um direito dos trabalhadores,

"c)- A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde"

princípio este que depois o nº1, artº281, do Código do Trabalho, traduz para:

"1- O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde".

e, para que não caia no esquecimento, lá diz o nº1, artº5, da Lei nº102/2009, 10 Set.:

"1- O trabalhador tem direito á prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde, asseguradas pelo empregador (...)"

e, como se ainda não fosse pouco, para os muito distraídos, --- entenda-se, empregadores muito distraídos ...-----, ainda diz o nº1, do artº15, da mesma Lei nº102/2009:

"1- O empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspectos do seu trabalho".

Tanta insistência nesta obrigação da empregadora deve merecer toda a atenção, ou seja, alertar para a violação ás regras impostas ás empresas sobre a segurança e saúde no trabalho. E isto,

Por 3 (três) razões, desde logo:

**A** – Empresa que não assegura ao trabalhador condições de segurança e saúde, no trabalho, está sujeita (resultante de inspecção da ACT) a ser-lhe imputada uma contra-ordenação muito grave. É o que resulta do nº14, do

artº15, da **LEI Nº102/2009**, 10 Setembro. Daí, além da condenação em coima elevada,

A aplicação da contra-ordenação muito grave leva, nos termos do nº1, do artº562, Código Trabalho, a que a empresa veja dada publicidade da sanção, num meio de comunicação social, o que é uma vergonha. Mas, pior do que isso, nos termos do nº2, desse artº562, CT, pode ainda ser condenada á:

- a)- interdição do exercício de actividade no estabelecimento, ou unidade fabril, durante um período até 2 anos; e,
- b)- ser privado de participar em arrematações ou concursos públicos, por igual período.

**B** – Por outro lado, e agora vamos basear-nos em outro diploma, a **LEI nº98/2009**, de 4 Setembro: porque a Empresa que não assegurou ao trabalhador condições de segurança e saúde, no trabalho, então há actuação culposa do empregador, como diz o nº1, artº18, dessa lei:

“1- Quando o acidente tiver sido provocado (...) por falta de observação (pelo empregador) das regras sobre segurança e saúde no trabalho (...)”

a responsabilidade da Empresa abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais sofridos pelo trabalhador e **seus familiares**. E,

Como se isto fosse pouco, o nº2, artº18, ainda acrescenta que os responsáveis pela Empresa ficam sujeitos a responsabilidade criminal.

E, embora tenha seguro de acidentes de trabalho (é obrigatório), não lhe serve de nada, pois se for ver a sua apólice, descobre que no artigo sobre o “direito de regresso” da Seguradora contra a Empresa, consta que terá de reembolsar a mesma,

“b)- Pelo valor das indemnizações ou pensões legais e dos demais encargos, se o acidente resultar da falta de observância das disposições legais sobre higiene e segurança nos locais de trabalho (...)”.

o que pode implicar valores elevadíssimos, no caso de morte do trabalhador.

**C** – Por fim, uma terceira consequência, não menos grave que as anteriores. Se for lêr o artº394, Código Trabalho, descobre que, nos termos da al.d), nº2, desse artigo, o trabalhador pode fazer cessar o contrato de trabalho, com invocação de justa causa, no caso de:

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

“d)- Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho”.

Daí, terá de indemnizar o trabalhador nos termos do nº1, artº396, CT, ou seja, pagar-lhe uma indemnização que pode ir entre os 15 e 45 dias de retribuição (base + diuturnidades) por cada ano de antiguidade, e que nunca pode ser inferior a 3 meses. Claro, se o trabalhador tiver muitos anos de casa, esta indemnização pode atingir valores elevados. Aliás,

Acaba de ser publicado um Acórdão do Tribunal Relação do Porto, de 7 Julho 2010, sobre um destes casos. Veja:

“3- deve concluir-se pela verificação de justa causa na resolução do contrato por parte da trabalhadora que, enquanto caixa num supermercado, ao longo de vários anos foi vítima de assaltos, ofensas á sua integridade física e psíquica e de roubo, sem que a entidade patronal tenha tomado as medidas adequadas para evitar ou minorar os riscos de ocorrência dessas situações.”

Portanto, por estas 3 razões, --- e outras ainda haverá, desde logo, ficar com o peso na consciência de ser o culpado de um acidente de trabalho, por não cumprir as regras ---, esteja atento á segurança e saúde na sua Empresa.

No início, apresentamos uma série de normativos, com a indicação da sua proveniência, realçando assim que esta matéria, --- prestação de trabalho em condições de segurança e saúde ----, é algo de tal importância que merece reiteradas referencias.

Ora, se for ver o Código do Trabalho, este cuidado repete-se em várias situações, atendendo á qualidade do trabalhador. Por exemplo, no que diz respeito a menores, lá diz o nº1, artº66, Código:

“1- O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas á idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança e a saúde (...).”

E, não obstante o já apresentado, se for ao artº127 do Código, que tem como título “Deveres do Empregador”, existe uma alínea g), do nº1, que diz ser dever do empregador:

“g)- prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes do acidente de trabalho”.

e, ainda neste artº127, no que já será um exagero mas que nos deve alertar para a importância desta obrigação do empregador, o que consta da alínea h), pois é dever do empregador:

"h)- Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da Lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho".

Parece-nos bem claro que a segurança e saúde no trabalho é algo que, todas as empregadoras, terão de registar como dever primordial da sua actuação.

Dezembro 2010

Carlos F. Santos Cavaleiro