



SINDICATO DOS
TRABALHADORES
DOS IMPOSTOS



Publicação semestral do Sindicato
dos Trabalhadores dos Impostos
N.º 8 | DEZ 2016

DIRETOR
Paulo Ralha

SOCIEDADE E FISCALIDADE



© Oleg Durov

**HIGIENE E SEGURANÇA
NO TRABALHO**

**Em que condições
se trabalha na AT?**



Faz bem à Saúde.

Índice

03**Editorial**

Paulo Ralha

05**Formação na área da saúde e segurança no trabalho**

Ana Carmina Gamboa

07**Em que condições se trabalha na AT?**

(Redação)

09**Saúde e segurança ocupacionais: áreas muito pouco valorizadas no sector público**

António de Sousa Uva

12**SHT - segurança e higiene no trabalho e legislação em vigor**

Elisabete Santos

17**A ACT e a promoção da segurança e da saúde**

Carlos Jorge Pereira

19**A importância de saber parar**

Mário Madrigal

CAUSAS E LUTAS**21****A União Faz a Força**

Nuno Balacó

25**Segurança Social: um futuro não determinado**

Maria Clara Murteira

28**Encontro Nacional de Sócios do STI****29****Encontro Nacional de Sócios Aposentados do STI****30****Conferência sobre as funções soberanas do Estado**

Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos
Av. Coronel Eduardo Galhardo, n.º 22 B
1199-007 Lisboa

www.stimpostos.pt
geral@stimpostos.pt
T 218 161 710 . F 218 150 095

**PAULO RALHA**

Presidente da Direcção Nacional do Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos

EDITORIAL

Condições de trabalho e trabalho em condições

Em que condições trabalhamos? Que meios possuímos para atingir os objetivos que nos são impostos? Como nos veem os contribuintes? Que dignidade possuem os nossos serviços para quem aí se desloca para resolver problemas? E para os trabalhadores? Podemos nós, trabalhadores da Autoridade Tributária (AT), fazer mais com os meios que temos à disposição? Ou, pelo contrário, operamos todos os dias, ao longo dos anos, autênticos milagres para atingir os objetivos? E até quando conseguiremos manter este ritmo? E é justo que nos exijam tanto, sem que nos forneçam os meios necessários?

Estas são algumas das interrogações (mais em figura de estilo, do que propriamente em forma de questão, dado que as respostas estão à vista) que, todos os dias, muitos de nós formulamos à medida que vamos envelhecendo em locais de trabalho impróprios, insalubres, indignos e

«**Desta forma milhares de trabalhadores capazes, e com provas dadas, foram tratados como “carne para canhão”, como brinquedos nas mãos de demiurgos incapazes. E assim se instalou o retrocesso social do qual urge sair.**»

sem as ferramentas adequadas. À medida que muitos de nós, ou os nossos vizinhos de secretaria, adoecem ou, pior, entram em estados depressivos ou de burn-out. Esta é uma realidade quase desconhecida na nossa casa até há bem pouco tempo e que agora ameaça vulgarizar-se, atirando para a “prateleira” pessoas capazes, a que o destino laboral deu as voltas e condenou

ao degredo, seja pelas condições de trabalho em que opera, seja pelos cortes salariais a que foi sujeito ou pela falta de previsibilidade que se vulgarizou e que pôde ser atestada no caso das alterações do horário de trabalho. Desta forma milhares de trabalhadores capazes, e com provas dadas, foram tratados como “carne para canhão”, como brinquedos nas mãos de demiurgos incapazes. E assim se instalou o retrocesso social do qual urge sair.

Neste âmbito, tão importante como as questões de carreira e remuneração, assumem-se as questões relacionadas com as condições de trabalho, porque estas são transversais, no sentido em que permitem aumentar os níveis de dignidade e produtividade laboral e sustentar, também dessa forma, perante a administração e a tutela, a obrigatoriedade de aumentar os patamares de carreira e remuneração dos trabalhadores.

No caso da AT, mais premente se torna este axioma, porquanto é a entidade estatal responsável pela arrecadação das receitas e pelo combate à fraude e evasão fiscal e aduaneira. Dois dos atributos nucleares que permitem existir Estado.

Deste modo, desde que a Direção Nacional, a que presido, tomou posse, teve sempre como um dos objetivos de atuação a melhoria das condições de trabalho na AT. Esta, no entanto, longe de constituir uma ação com resultados imediatos, exige tempo e preparação. Assim, se no início do nosso mandato começamos por denunciar várias situações críticas que fomos verificando e que nos eram relatadas, quer através da visita aos locais, quer dos inquéritos às condições de trabalho efetuados em 2013 e 2014, quase em simultâneo, atentos à necessidade de eleger os representantes dos trabalhadores para a higiene

« **A premissa destas iniciativas assenta no facto de que, por um lado é preciso sensibilizar os trabalhadores para a importância destas matérias, e, por outro, é necessário ter trabalhadores prontos a serem eleitos e a assumirem as funções de representantes dos trabalhadores na Higiene e Segurança no Trabalho. E este é um processo complexo que exige, assim que for despoletado, a certeza de que temos trabalhadores prontos a assumir o cargo em todos os locais de trabalho.**

e segurança no trabalho, iniciamos ciclos de formação nesta área, destinados aos dirigentes e delegados sindicais, e organizamos conferências em todo o país, com especialistas nesta matéria. A premissa destas iniciativas assenta no facto de que, por um lado é preciso sensibilizar os trabalhadores para a importância destas matérias, e, por outro, é necessário ter trabalhadores prontos a serem eleitos e a assumirem as funções de representantes dos trabalhadores na Higiene e Segurança no Trabalho. E este é um processo complexo que exige, assim que for despoletado, a certeza de que temos trabalhadores prontos a assumir o cargo em todos os locais de trabalho.

Com a publicação desta revista, damos mais um passo no sentido consciencializar e precipitar os trabalhadores da AT para a eleição dos seus representantes nesta área. O patamar que se segue será o da denúncia pronta e incisiva de todas as situações anómalas que se verificam ou venham a verificar nos serviços. Porque se o nosso dever, enquanto trabalhadores, é trabalhar, também constitui dever da administração e da tutela, enquanto entidades patronais beneficiárias imediatas do nosso esforço, dar boas condições de trabalho. Esta é uma equação que não pode permanecer desequilibrada, em desfavor dos trabalhadores, por mais tempo. Até porque não podemos trabalhar em condições sem condições de trabalho.

STI – TÃO FORTE QUANTO QUISERES!

FICHA TÉCNICA

DIRETOR

Paulo Alexandre Ralha

EDITORES

Amândio Dias Marques Alves
Ana Carmina Santos Monteiro Gamboa
Gonçalo João Ferreira N. M. Rodrigues
Hersília Armanda Martins Silva Oliveira
José António Carvalho Moreno
Luis Manuel Matos Barros Ferraz
Manuel Armando Pinto Peixoto Novo
Nuno Edgar Cardoso Balacó Moreira
Nuno Miguel Gouveia Dias
Nuno Miguel Martins Pires
Vanda Cristina Mendes Bento

EDIÇÃO E COORDENAÇÃO EXECUTIVA

Maria Rosa Pinto

DESIGN

Paulo Vila

PAGINAÇÃO

Barcul – Sociedade de Comunicação e Cultura, S.A.

PROPRIEDADE

Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos
Avenida Coronel Eduardo Galhardo, 22 B
1199-007 Lisboa

IMPRESSÃO:

Gráfica Vila Verdense - Artes Gráficas, Lda.

DEPÓSITO LEGAL

359757/13

TIRAGEM

10.000 exemplares

PATROCÍNIO EXCLUSIVO

Medis



Formação na área da saúde e segurança no trabalho



ANA CARMINA GAMBOA

Responsável pelo Pelouro da Formação da Direção Nacional

A Direção Nacional do STI, consciente da importância da área da Saúde e Segurança no Trabalho (SST), tem vindo a desenvolver iniciativas formativas, nos últimos anos, com vista à sensibilização e consciencialização dos quadros sindicais e dos associados para esta temática.

A realidade laboral da Autoridade Tributária (AT) tem acompanhado as tendências gerais de transformação do mercado de trabalho, devidas, entre outros fatores, à imposição de modelos de atuação promotores da competitividade, com implicações diretas nas exigências impostas aos recursos humanos, tais como: o desenvolvimento contínuo de conhecimentos e competências em áreas diversas, não apenas técnicas mas também tecnológicas; a capacidade de adaptação constante; a flexibilidade funcional; lidar com a insegurança (sobretudo a dos vínculos laborais e da estabilidade no local de trabalho), entre outras.

A implementação de um sistema de avaliação de desempenho com base em objetivos e com o estabelecimento de quotas (SIA-DAP - Sistema Integrado de gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública), as medidas de reestruturação e reforma da Administração Pública, bem como com os efeitos da crise financeira do país, que trouxeram uma ainda maior pressão para necessidade de arrecadação de receita orçamental, a redução drástica dos recursos humanos, os cortes salariais, a ameaça da extinção de serviços, o alargamento do horário laboral e a inexistência de um plano de carreira, são apenas alguns dos fatores que afetam diretamente os recursos humanos da AT e têm contribuído para uma degradação

das condições de trabalho e para a utilização intensiva do capital humano, pondo em causa a saúde e segurança dos trabalhadores.

Neste contexto, torna-se pertinente identificar e atuar na prevenção de uma nova vertente de riscos laborais - os psicossociais, dos quais se destaca um dos maiores riscos laborais da atualidade - o stress. O estudo do stress ocupacional implica assim a consideração de vários fatores de risco - organizacionais, funcionais, mas também os fatores de risco individuais. A tomada de consciência dos riscos psicossociais no trabalho é o primeiro passo para que possam ser tomadas medidas de prevenção e gestão dos mesmos.

A Direção Nacional do STI, consciente da importância da área da Saúde e Segurança no Trabalho (SST), tem vindo a desenvolver iniciativas formativas, nos últimos anos, com vista à sensibilização e consciencialização dos quadros sindicais e dos associados para esta temática.

Em 2013 foram promovidas ações de formação sindical com o tema “Condições de trabalho: contributos da SST para a motivação profissional”, destinadas a todos os órgãos nacionais, regionais e distritais, assim como todos os delegados sindicais. Esta ação desenvolvida sob a forma de seminários que ocorreram em vários pontos do país, teve como objetivos consciencializar para a importância de

O Colóquio Saúde no Trabalho - Gestão do Stress e Motivação conta já com a participação de centenas de trabalhadores da AT, nas quatro edições realizadas em vários pontos do país

uma adequada e atempada recolha de informação sobre as condições de trabalho e riscos inerentes para que seja possível uma comunicação/reivindicação das devidas melhorias e/ou mudanças e sensibilizar para a importância da melhoria das condições do trabalho na promoção da saúde física e psicológica dos trabalhadores.

Dada a relevância do tema e a receptividade demonstrada pelos participantes, nomeadamente para o assunto dos riscos psicossociais em geral e do stress em particular, desenvolveu-se o Colóquio: Saúde no Trabalho - Gestão do Stress e Motivação, destinado a todos os sócios do STI, que podem frequentá-lo ao abrigo da autoformação, nos termos do disposto nos artigos 24.º e seguintes do DL n.º 50/98, de 11 de Março. Os principais objetivos deste colóquio são elucidar sobre a legislação em vigor na área da Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, identificar os riscos psicossociais do trabalho e dar a conhecer os fatores que contribuem para o desenvolvimento do stress ocupacional, bem como dar a conhecer formas de prevenção e gestão dos riscos laborais.

Neste colóquio, com a duração de um dia, são convidados diversos oradores de renome no meio académico português, na área da medicina no trabalho, da legislação

laboral e da psicologia comportamental, bem como representantes da autoridade para as condições de trabalho e ainda especialistas em áreas ligadas à gestão do stress. Além disso, são convidadas entidades com as quais o STI tem protocolos na área da saúde e do bem-estar para estarem presentes com a divulgação e demonstração dos seus serviços.

O Colóquio Saúde no Trabalho - Gestão do Stress e Motivação conta já com a participação de centenas de trabalhadores da AT, nas quatro edições realizadas em vários pontos do país:

1.ª Edição: Setúbal - Auditório da Escola Superior de Ciências Empresariais do IPS, em 17 de Outubro de 2014;

2.ª Edição: Santarém - Auditório do ISLA Santarém, em 19 de Junho de 2015;

3.ª Edição: Aveiro - Auditório do Departamento do Ambiente e Ordenamento da Universidade de Aveiro, em 02 de Outubro de 2015;

4.ª Edição: Porto - Auditório do Instituto Universitário da Maia, em 30 de Setembro de 2016.

A próxima edição está agendada para o próximo dia 10 de Março e decorrerá no distrito de Lisboa.

No plano de formação sindical para o próximo triénio, a área da Saúde e Segurança no Trabalho continua a ter especial relevo e está previsto o desenvolvimento de ações de formação com vista a dotar os quadros sindicais do enquadramento legal e a atualização sobre as novas alterações legislativas nesta matéria, bem como para sensibilizar sobre a importância da eleição dos representantes dos trabalhadores para a área da Saúde e Segurança no Trabalho.



MARIA ROSA PINTO

Redação

Parte considerável dos serviços da AT continuam a funcionar em espaços sem qualquer dignidade, quer para fazer atendimento público, quer para trabalhar, registando-se, numa grande percentagem dos mesmos, condições de salubridade críticas, ausência de meios informáticos adequados e graves problemas provocados pela falta de pessoal. A estes factores acresce a desmotivação gradual que grassa entre os trabalhadores pela ausência de perspectivas de progressão na carreira e pela ausência do vínculo de nomeação, para referir apenas os mais relevantes.

Em que condições se trabalha na AT?

Há dois anos o STI iniciou a realização de um inquérito com o objectivo principal de apurar, de forma rigorosa e credível as condições de trabalho na Autoridade Tributária e Aduaneira. Para além das condições de trabalho, o estudo incidiu também sobre outras questões, nomeadamente aquelas que poderiam motivar menor empenho profissional. Entre os problemas elencados só o horário de trabalho e os cortes salariais e as chefias em substituição foram ou estão em vias de resolução.

Instalações, equipamentos e recursos humanos

_Instalações

A este nível os problemas mais graves estão relacionados com a existência de instalações com graves problemas de infiltrações, provocadas por águas pluviais e/ou esgotos, e com a inexistência de climatização, ou o mau funcionamento dos aparelhos existentes - factor referido em 67% dos inquéritos; Outro problema identificado a este nível diz respeito à existência de serviços a funcionarem em diversos pisos, sem a existência de elevadores ou de acessos para deficientes motores;

_Equipamentos

Ao nível dos equipamentos, a queixa mais persistente está relacionada com a informática, quer ao

nível da rede, demasiado lenta ou insuficiente para responder às necessidades, quer dos computadores de serviço, cuja idade média de vida ronda os doze anos, e estão inaptos para prestar um bom serviço - factor mencionado em 95% dos inquéritos;

_Recurso Humanos

Embora este factor não tenha sido alvo de análise no inquérito, é de registar que, segundo os Balanços Sociais existentes, em 2007, só, a DGCI possuía ao serviço 12.500 trabalhadores. Em 2009 este número tinha sido reduzido para 10.670. Hoje, para todo o universo ex-DGAIEC, ex-DGITA e ex-DGCI, deverão existir apenas cerca de 11.500 trabalhadores, tendo em conta as aposentações. Esta situação de ruptura ao nível dos RH está a provocar graves problemas ao normal funcionamento de serviços, com repartições a funcionarem com dois ou três trabalhadores. A esta situação acresce o elevado número de chefias (superior a 50%), que estão a exercer o cargo em regime de substituição.

Condicionantes susceptíveis de afectar negativamente o desempenho profissional

- Ausência de perspectivas de progressão na carreira (98%);
- Problemas relacionados com o sistema informático (95%);

- Ausência de vínculo de nomeação (92%);
- Falta de reconhecimento do mérito por parte da administração / tutela (85%);
- Falta de pessoal (72%);
- Problemas de ergonomia relacionados com o estado do mobiliário (62%).

Conclusões

Parte considerável dos serviços da AT continuam a funcionar em espaços sem qualquer dignidade, quer para fazer atendimento público, quer para trabalhar, registando-se, numa grande percentagem dos mesmos, condições de salubridade críticas, ausência de meios informáticos adequados e graves problemas provocados pela falta de pessoal. A estes factores acresce a desmotivação gradual que grassa entre os trabalhadores pela ausência de perspectivas de progressão na carreira e pela ausência do vínculo de nomeação, para referir apenas os mais relevantes.

De acordo com a informação recebida é lícito, também, que se destaque a incoerência existente entre as leis que sobre esta matéria existem, e que o Estado obriga as entidades privadas a cumprir, e as condições de trabalho que (não) proporciona aos seus trabalhadores.

Da mesma forma fica objectivamente claro que a convergência entre o sector público e o sector privado está longe de ser alcançada neste âmbito. Basta visitar qualquer dependência de banco, companhia de seguros ou loja do sector terciário, para verificar o contraste que existe, ao nível de condições de trabalho, entre estes

estabelecimentos e as instalações da AT.

Em resumo: Os trabalhadores da AT são responsáveis pela cobrança de mais de 80% das verbas que vão alimentar os Orçamentos de Estado, mas trabalham em instalações dignas do terceiro mundo. Cada vez cobramos mais, mas com menos pessoal e com piores meios informáticos. Esta é, de forma lógica, uma situação incompreensível que gostaríamos de deixar bem vinculada publicamente e para a qual chamamos a atenção a tutela. Ou, dito de outra forma, sem ovos não se fazem omeletas.

Serviço de Finanças de Queluz - ar condicionado

Queixa de um contribuinte:

“Como contribuinte assíduo da Repartição de Finanças de Queluz já reclamei no livro de reclamações e já fiz o mesmo para o Ministro das Finanças.

É uma vergonha o que se passa naquela Repartição com contribuintes e funcionários a desmaia-rem com o calor que há lá dentro que é insuportável.

Não têm ar condicionado a funcionar está avariado há mais de 6 anos de acordo lá com uma chefe do serviço que confrontei hoje.”

Serviço de Finanças de Torres Vedras - filtros do ar condicionado

Após a queixa de várias pessoas com problemas respiratórios e de alergias, os trabalhadores tiraram os filtros do ar condicionado, porque não há manutenção de limpeza dos mesmos, e lavaram os mesmos. Além dos bichos que caíram dos filtros a quantidade de pó preto que saía era assustador,



como fotografia anexa, há uma espécie de tanque numa casa onde se encontram várias máquinas, mas apesar do tanque ter tubos de escoamento, a realidade é que eles não têm ligação para lado nenhum e então fica a água suja que sai do tanque no chão por debaixo das máquinas que, com o tempo, será evaporada.

Serviço de Finanças de Cantanhede – infiltrações e risco de electrocussão



Serviço de Finanças das Caldas das Rainhas

Não possui climatização. No Verão uma clarabóia deixa passar luz de uma forma que obriga os trabalhadores a usarem óculos escuros e as temperaturas no interior atingem uma intensidade insuportável;

A instalação eléctrica é antiga e comporta perigo de electrocussão para os trabalhadores.



Saúde e segurança ocupacionais: áreas muito pouco valorizadas no sector público



ANTÓNIO DE SOUSA UVA

Professor Catedrático da Escola Nacional de Saúde Pública (UNL), desde Setembro de 2006, no Departamento de Saúde Ocupacional e Ambiental que coordena desde 2000. É ainda especialista em Imunoalergologia e em Medicina do Trabalho. É Coordenador do Curso de Medicina do Trabalho da Escola Nacional de Saúde Pública da Universidade NOVA de Lisboa e é investigador do CISP - Centro de Investigação em Saúde Pública.

Apesar disso é muito frequente o exercício da Medicina do Trabalho baseado em atividades de vigilância da saúde do adulto realizadas através de “check-ups” de rotina em que se avaliam alguns parâmetros de natureza individual muitas vezes pouco (ou quase nada) relacionados com a monitorização de potenciais efeitos adversos para a saúde que aqueles fatores de risco podem causar.

É minha intenção abordar alguns aspetos relativos à Saúde e Segurança Ocupacionais no Sector Público chamando a atenção para o facto dessas áreas, também denominadas Segurança, Higiene e Saúde dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho (SHSTLT), não serem áreas muito valorizadas, ainda que o enquadramento jurídico nesse âmbito já tenha, com algumas modificações, algumas dezenas de anos. Apesar disso o Sector Público, talvez com a exceção dos hospitais do Serviço Nacional de Saúde, continua a não atribuir suficiente importância para promover a organização de serviços de prestação de cuidados de SHSTLT aos seus funcionários.

As finalidades da Saúde Ocupacional são a saúde e o bem-estar (individual e coletivo) dos trabalhadores sendo expressas em dois grandes objetivos gerais: (1) a prevenção dos riscos profissionais e (2) a promoção da saúde dos trabalhadores. Essas finalidades já estão definidas, pelo menos, desde 1950 pelo Comité Misto OIT/OMS (ILO, 1998) que preconizava a adaptação do trabalho ao homem e de cada homem ao seu trabalho, através da:

- Promoção e manutenção do bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões;

- Prevenção das doenças “ligadas” ao trabalho;
- Proteção dos trabalhadores no seu trabalho contra os riscos profissionais;
- Manutenção do trabalhador num ambiente de trabalho adaptado às suas capacidades físicas e psicológicas.

Qualquer trabalhador, independentemente do ramo de atividade económica, ou do tipo de empresa ou organização onde exerça a sua atividade profissional, pode estar exposto a fatores de risco de natureza profissional (atualmente também designados por perigos) que, como se sabe, podem ser de natureza física, química, microbiológica, psicossocial ou relacionados com a atividade (Uva, 2006, 2010, 2013). Estando expostos torna-se indispensável organizar atividades que avaliem os riscos profissionais para a sua saúde e segurança, de forma fazer uma gestão correta desses riscos.

Os médicos do trabalho, no contexto da SHSTLT ocupam-se, no essencial, da vigilância da saúde dos trabalhadores e da sua promoção (Uva e Graça, 2004; Uva; Seranheira, 2013) e do diagnóstico e gestão dos riscos profissionais em articulação com os técnicos de Higiene e Segurança do Trabalho que se dedicam à vigilância do ambiente de trabalho através do diagnós-

tico e gestão do risco ambiental de doença profissional, de acidente de trabalho e de outras situações em que o trabalho, de alguma forma, influencia negativamente a saúde e a segurança de quem trabalha.

Apesar disso é muito frequente o exercício da Medicina do Trabalho baseado em atividades de vigilância da saúde do adulto realizadas através de “check-ups” de rotina em que se avaliam alguns parâmetros de natureza individual muitas vezes pouco (ou quase nada) relacionados com a monitorização de potenciais efeitos adversos para a saúde que aqueles fatores de risco podem causar. Ainda que de forma caricatural equivaleria a realizar-se um conjunto fixo de análises clínicas ou radiografias, independentemente do quadro clínico que um doente tem quando, por exemplo, se desloca a um serviço de urgência.

Não é necessária uma grande diferenciação em Medicina para entender que essas formas de atuação não têm qualquer especificidade para cumprir o objetivo de prevenir as doenças “ligadas” ao trabalho. Tais práticas, ritualizadas, objetivam no essencial o cumprimento da lei nos seus aspetos “formais”, esquecendo os próprios objetivos que a mesma lei determina e pervertendo os meios determinados para tais finalidades.

A vigilância (específica) da saúde, concretamente, deve ser realizada monitorizando possíveis alterações relacionadas com potenciais efeitos decorrentes da exposição profissional e com o consentimento livre e informado dos trabalhadores. E os seus resultados devem-lhes ser explicados uma vez que a sua realização se

efetua no contexto da proteção da sua saúde e não há ninguém mais interessado na sua saúde do que a própria pessoa. Apesar disso muitas vezes os aspetos administrativos susceptíveis de auditoria sobre o cumprimento da lei, como por exemplo a existência de uma ficha de aptidão preenchida constituem em si mesmo a principal finalidade e não tanto a situação de saúde que o determina.

À entidade patronal esses resultados devem ser comunicados em termos de (in)aptidão para o trabalho devendo destacar-se as propostas destinadas a adaptar o trabalho a cada trabalhador e as eventuais limitações médicas numa perspectiva de dar enfoque à capacidade restante do trabalhador para a sua atividade profissional na perspectiva da proteção e da promoção da sua saúde.


O médico do trabalho dedica-se pois especificamente ao conhecimento das múltiplas repercussões do trabalho sobre a saúde (e da saúde no trabalho), para além de ajudar os trabalhadores a mudar os seus estilos de vida para ob-

terem uma saúde ótima e, de um modo geral, promoverem livremente a sua saúde. É ainda indispensável proteger a capacidade de trabalho e, portanto, a capacidade de emprego. Equivalentes tarefas competem à atuação, essencialmente, centrada no ambiente de trabalho por parte da Higiene e Segurança do Trabalho.

As finalidades da Saúde e Segurança Ocupacionais são pois estar ao serviço da saúde e do bem-estar (individual e coletivo) dos trabalhadores devendo os seus técnicos proteger a vida e a saúde dos trabalhadores e respeitar a sua dignidade. Os profissionais de SHSTLT atuam, para tal, com total independência técnica no exercício das suas funções e todo o enquadramento técnico-normativo e jurídico nessa área está “emoldurado” nessas finalidades.

Nas Administrações Públicas (Central, Regional, Local e Fundos da Segurança Social) trabalham mais de meio milhão de trabalhadores, o que corresponde a mais de 10% da população ativa (PORDATA, 2016).

O balanço social de 2013 do Ministério das Finanças tinha 12875 trabalhadores ao seu serviço, dos quais quase 90% (88,09%) trabalhavam na Autoridade Tributária e Aduaneira, concretamente 11343 trabalhadores (Portugal, 2014a). Nesse ano reportaram-se 121 acidentes de trabalho (48 no local de trabalho e 73 de trajeto). Por outro lado, não foi participada (nem confirmada) qualquer doença profissional e não houve encargos com a medicina do trabalho ou outra disciplina da SHSTLT. Realizaram-se, ainda, 31 ações de sensibilização em SHSTLT.

 **O balanço social de 2013 do Ministério das Finanças tinha 12875 trabalhadores ao seu serviço, dos quais quase 90% (88,09%) trabalhavam na Autoridade Tributária e Aduaneira, concretamente 11343 trabalhadores (Portugal, 2014a). Nesse ano reportaram-se 121 acidentes de trabalho (48 no local de trabalho e 73 de trajeto).**

Ora a Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (Lei geral do Trabalho em Funções Públicas) prevê (Portugal, 2014b), nomeadamente, nas alíneas g), h) e i) os deveres de:

“...prevenir riscos de doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho...”;

“...adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o órgão ou serviço ou para a atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes ...”; e

“...fornecer ao trabalhador a formação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e de doença...”

As Administrações Públicas estarão, no contexto sumariamente descrito, a cumprir os seus deveres em matéria de SHSTLT? A resposta organizada às questões de saúde e segurança dos seus trabalhadores será mesmo totalmente inexistente? A ausência de resposta circunscreve-se apenas a alguns organismos das Administrações Públicas? Qual o critério da organização de ações de formação nessa matéria?

Estas, e por certo muitas outras questões, poderiam ser colocadas relativas à SHSTLT nas Administrações Públicas. E também aspetos complementares relativos às (des)vantagens dessa organização. Por exemplo: a saúde e segurança desses trabalhadores interfere na eficiência e na eficácia dos organismos em que trabalham? Os gastos nessa matéria serão um custo ou um investimento? Trabalhar em boas condições de saúde e segurança influencia a produtividade?

Restar-nos então um apelo veemente a, pelo menos, existir algum empenhamento, preferencialmente esforçado, para cumprir a lei e para mobilizar um maior empenhamento para que os trabalhadores não percam a vida (ou adoeçam) a ganhá-la (Uva; Serranheira, 2013).

É meu entendimento que as Administrações Públicas não atribuem à saúde e segurança dos seus trabalhadores a importância que o assunto deveria merecer, nem tão pouco se esforçam, de forma suficiente, para cumprir os seus deveres ainda que a legislação europeia seja muito precisa, prevendo-se mesmo penalizações consideráveis para os incumpridores.

Porque será que organismos “musculados” na prevenção e no controlo do cumprimento de dispositivos jurídicos não usam esse mesmo “músculo” para o seu próprio contexto? Como poderemos reverter essa situação?

Ao fim de algumas décadas de dedicação à prática, ao estudo e à investigação das relações entre o trabalho e a doença atrevo-me a pensar que a melhoria destes aspetos não está tão centrada nos aspetos técnicos dessa intervenção, mas mais na cultura organizacional e na importância atribuída por cada um e pela sociedade à SHSTLT. De facto ao longo da história tem existido sempre um grande fosso entre a criação de conhecimento nestes domínios e a sua aplicação prática (Santos; Uva, 2009).

E a questão passa por isso, também, para além da responsabilidade individual de cada um, pelas políticas concretas nesses domínios e pela valorização desses aspetos por parte dos representantes dos trabalhadores e das entidades patronais. A não ser que se ache, na situação sumariamente descrita, que essa valorização já é suficiente o que os dados referidos no Balanço Social não permitem concluir.

Restar-nos então um apelo veemente a, pelo menos, existir algum empenhamento, preferencialmente esforçado, para cumprir a lei e para mobilizar um maior empenhamento para que os trabalhadores não percam a vida (ou adoeçam) a ganhá-la (Uva; Serranheira, 2013).

Claro que organizações com trabalhadores mais saudáveis e seguros serão elas próprias também mais saudáveis e, consequentemente, mais produtivas e a Administração Pública não será, por certo, exceção.

Bibliografia

- ILO. International Labour Office. Convenção 161. 2007. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/europro/lisbon/html/portugal_convencoes_indice_pt.htm. Consultado em 17-07-2015.
- PORDATA, 2016 (em linha). Disponível em: <https://www.pordata.pt/Portugal/Emprego+nas+Administra%C3%A7%C3%B5es+P%C3%BAblicas+Central++Regional++Local++Fundos+da+Seguran%C3%A7a+Social-497>. Consultado em 13.01.16.
- PORTUGAL. Secretaria-Geral do Ministério das Finanças. Balanço Social Consolidado do Ministério das Finanças/2013, 2014a.
- PORTUGAL. Lei n.º 35/2014 de 20 de junho. Diário da República (2014-06-20) 1ª série, nº 117, 3220-3304, 2014b – Aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. (em linha) Disponível em: <https://dre.pt/application/dir/pdf1sdip/2014/06/11700/0322003304.pdf>. Consultado em: 2015-11-27.
- SANTOS, C.S.; UVA, A. S. Saúde e Segurança do Trabalho: notas historiográficas com futuro. Lisboa: ACT, 2009, 231 pp.
- UVA, A.; GRAÇA, L. Saúde e Segurança do Trabalho: glossário. Lisboa: Sociedade Portuguesa de Medicina do Trabalho: Cadernos Avulso nº 4, Novembro 2004.
- UVA, A.; SERRANHEIRA, F. Saúde, Doença e Trabalho: ganhar ou perder a vida a trabalhar? Lisboa: Diário de Bordo, 2013.

SHT - segurança e higiene no trabalho e legislação em vigor



ELISABETE SANTOS¹

¹Doutoranda em Ciências Jurídicas na Especialidade em Ciências Jurídicas Privatísticas a decorrer na Universidade do Minho. Docente no ISLA – Instituto Superior de Leiria

É na Constituição da República Portuguesa (Doravante CRP) que reside a célula normativa da obrigação de SST de acordo com o disposto nos artigos 59.º e 64.º da CRP, “todos os trabalhadores, sem distinção de idades, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à prestação do trabalho em condições de higiene e segurança” e “direito à proteção da saúde e o dever de a defender e promover”.

I. Assento Legal

Sendo vasto o rol de diplomas que regulam as matérias relacionadas com segurança e saúde no trabalho (SST) no ordenamento jurídico português, convergimos a nossa atenção para o corpo normativo que atualmente sustenta a promoção e prevenção dos riscos profissionais, abordando assim alguns dos principais instrumentos legislativos em vigor.

O Código de trabalho² (CT) e a Lei 102/2009, de 10 de setembro³ (LPSST) são hoje dois instrumentos legislativos que constituem, no nosso ordenamento jurídico, o repositório legal do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. No CT encontramos consagrados alguns princípios que garantem o direito dos trabalhadores a prestarem as suas atividades em condições de segurança e saúde (Cf. Artigos 281.º, 282.º e 284.º do CT). Por outro lado, a LPSST estabelece alguns dos procedimentos específicos que são necessários adotar no dia-a-dia das empresas com vista a proporcionar aos trabalhadores suficientes condições de segurança e saúde nos seus postos de trabalho e que passam, nomeadamente, pela organização de serviços de segurança e saúde.

Acresce ainda, a Legislação específica por sectores de atividades e por fatores de risco⁴.

As normas de SST aplicam-se a todos os ramos de atividade dos

setores privado, cooperativo e/ou social, mas também ao trabalhador por conta de outrem e respetivo empregador, incluindo as pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos e ao trabalhador independente. Aplicam-se igualmente a todas as atividades económicas (incluindo a Administração Pública)⁵, às organizações produtivas e todos os profissionais abrangidos pelo regime jurídico, regulamentar e convencional no âmbito da SST (Cf. Artigo 3.º - Âmbito, LPSST).

É na Constituição da República Portuguesa (Doravante CRP) que reside a célula normativa da obrigação de SST de acordo com o disposto nos artigos 59.º e 64.º da CRP, “todos os trabalhadores, sem distinção de idades, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à prestação do trabalho em condições de higiene e segurança” e “direito à proteção da saúde e o dever de a defender e promover”.

2. A proteção e promoção da segurança e saúde no trabalho

Parece-nos inegável que o Direito do Trabalho⁶ apenas abrange o trabalho humano, que reúne as características que indiciam ou que presumem a existência de um contrato de trabalho que assenta numa relação de trabalho complexa, e da qual emergem direitos e deveres para o empregador, mas

também para o trabalhador.

Desde logo, o dever principal do trabalhador é a realização de uma tarefa/atividade. No entanto, para a prestar, o mesmo tem assegurado determinados direitos. Por outro lado, a promoção da saúde e da segurança é indissociável da garantia de proteção da dignidade do ser humano no trabalho e sem ela não se alcançam os objetivos das organizações, consagrando-se como o motor de arranque para um desenvolvimento económico sustentável.

O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o seu trabalho. Sublinhe-se, que as normas neste âmbito são aplicáveis a qualquer tipo de trabalhador, isto é, quer esteja vinculado a contrato sem termo, a termo ou ao abrigo do contrato temporário, prestação de serviços ou em regime de cedência.

Na sequência do que antecede, dir-se-ia que a segurança e a saúde surgem como os pilares basilares de uma estrutura organizacional, e assumem hoje uma importância crucial na vivência diária dos trabalhadores. A base de qualquer programa de prevenção de riscos profissionais reside na necessidade de diminuir a sinistralidade e o absentismo profissional, contribuindo assim para o aumento da produtividade e competitividade. Mas esses objetivos passam indubitavelmente pela criação de condições neste âmbito tendo em consideração a evolução da

ciência. Nesse sentido, o empregador deve tomar todas as medidas necessárias com vista a zelar, de forma continuada e permanen-

te, pelo exercício do trabalho em condições de segurança e saúde (Cf. LPSST- artigo 15.º, obrigações gerais do empregador), tendo em consideração os princípios gerais de prevenção legalmente estabelecidos. Sem margem de dúvidas que a produtividade das empresas e as capacidades profissionais, físicas e psicológicas dos trabalhadores são fortemente influenciadas pelas condições em que as atividades são prestadas.

Assim, e numa cultura de prevenção, pilar basilar das empresas e da comunidade em geral, exige-se que tanto os empregadores, como os trabalhadores ou outros intervenientes adotem comportamentos pró-ativos no sentido de se alcançar a concertação e o diálogo social. Não podemos olvidar que os trabalhadores também devem ser considerados atores da prevenção e participar nessas atividades.

3. A posição jurídica do empregador

Ao empregador no seu papel de ator principal face ao trabalhador cabem-lhe três poderes: “o poder diretivo que consiste fundamentalmente na faculdade de lhe dar ordens e instruções, atribuindo-lhe dentro de certos limites as suas funções, tarefas e postos de trabalho; o poder disciplinar - poder de reprimir através de processos e sanções adequadas aos seus comportamentos que possam infringir os seus deveres; e o poder regulamentar que se refere à possibilidade de estabelecer de modo abstrato e geral, regulamentos vinculativos de onde constem as normas de organização e disciplina de trabalho” (Bernardo Lobo Xavier

[et al.], 1994: 50).

O poder disciplinar, permite ao empregador, por um lado, «estabelecer regras de conduta do trabalhador na organização, as quais não se reportam à atividade laboral, e, por outro lado, aplicar sanções, que recaem sobre a pessoa do trabalhador no caso de incumprimento dos comandos, ora ao abrigo do poder diretivo, ora ao abrigo do denominado poder disciplinar, tendo denominado esta faceta de “ordenatória ou prescritiva”, indicando a título exemplificativo, entre outros, regras em matéria de segurança e saúde no local de trabalho» (Maria Rosário Palma Ramalho, 2009: 439, 441). Com efeito, atenta à especificidade desta abordagem, poderíamos sustentar, que o empregador é um dos atores com maior responsabilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, pois independentemente das responsabilidades atribuídas a outros atores, tais como ao Estado, aos trabalhadores, entre outros, é a ele que lhe cabe, em primeiro lugar, assegurar aos trabalhadores condições neste âmbito em todos os aspetos relacionados com o trabalho⁷.

No campo da segurança e saúde o eloquente legislador laboral reconhece no artigo 127.º do CT, alguns dos seus principais deveres em matéria de segurança e saúde do empregador, invocando na alínea c), “o de proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral”⁸ e, mais especificamente, na alínea g) “o de prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção de segurança e saúde do trabalhador“(…) e com a “adoção de prescrições legais e convencio-

nais vigentes nesta matéria”, alínea h) e devendo ainda garantir a “transmissão aos trabalhadores de informação e formação adequadas”, alínea i). O Código de trabalho prevê ainda no seu artigo 281.º a expressão máxima ao consagrar “o dever do empregador em assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, adotando todas as medidas necessárias através da consideração dos princípios gerais de prevenção”.

Do ponto de vista jurídico, parece-nos inegável que o artigo 15.º da LPSST⁹ prevê uma cláusula geral com caráter genérico e universal da obrigação de segurança e saúde ao onerar o empregador no dever de adotar as medidas necessárias e mais adequadas à prevenção dos riscos profissionais.

No âmbito da formação profissional, torna-se crucial salientar a obrigatoriedade de o empregador ministrar formação no campo da SST¹⁰. É fundamental que seja garantida ao trabalhador uma formação teórica e prática, suficiente e adequada em matéria preventiva. A LPSST consagra, no seu artigo 20.º, a obrigatoriedade de a entidade empregadora, ao nível da formação dos trabalhadores no domínio da SST: (1).” (...) assegurar formação adequada (...), tendo em atenção o posto de trabalho e atividade (...); (2). “Aos trabalhadores designados (...) deve ser assegurada a formação permanente para o exercício das funções”; (3). “(...) o empregador deve formar em número suficiente (...) os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate

a incêndios e de evacuação (...)”. Para além das formações gerais de trabalhadores, deve também ser desenvolvida a formação para grupos específicos de trabalhadores (prestadores laborais em atividades de risco elevado, com acesso a zonas de risco grave, em caso de mudanças de tecnologia, entre outras). Note-se que a formação tem de ser adequada ao posto de trabalho, partindo do pressuposto que foi executada, previamente, uma avaliação de risco. Certo será dizer que o empregador deve ter em conta os conhecimentos e as aptidões do trabalhador, antes de confiar uma tarefa, devendo proporcionar a formação necessária ao desenvolvimento da sua atividade, alicerçada em condições de SST. Se assim não for, a formação deixará de ser o principal suporte

« Aos trabalhadores é, ainda, conferido o direito de interromper o trabalho e se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou de tomarem outras medidas para a sua segurança e de terceiros no caso de alguma situação de perigo grave e iminente, que não possa ser evitada, colocar em risco a sua integridade física.

Não se compreenderia que assim não fosse, pois, a recusa da prestação é uma medida preventiva, destinada a proteger o trabalhador de riscos que não podem ser evitados.

da prevenção dos riscos profissionais. Destarte, não será descabido afirmar que a formação visa promover o espírito colaborativo, cooperativista e participativo, pois habilita o trabalhador com saberes que lhe permitem atuar ativamente no campo da prevenção, identificando, em contexto real, perigos relacionados com o seu posto de trabalho ou atividade.

Por outro lado, destaque-se o dever fundamental de o empregador em promover a avaliação dos riscos que não puderam ser evitados e que consiste no processo de identificar, estimar (quantitativa ou qualitativamente) e valorar os riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores¹¹. A atividade de avaliação dos riscos constitui o ponto de partida para equacionar as atividades de controlo e de gestão dos riscos e de reavaliação da sua eficácia, configurando-se, assim, como o epicentro de toda a atividade preventiva. O que se exige ao empregador é que minimize ou elimine os riscos profissionais.

Caberá neste âmbito um papel preponderante aos serviços de segurança e saúde e aos organismos estaduais competentes (ACT¹²), no “sentido de transmitirem os conhecimentos técnicos possibilitadores de um nível superior de prevenção” (Milena Silva Rouxinol, 2007: 225). Para tal o empregador deverá organizar os serviços adequados, internos ou externos à empresa¹³, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das atividades de prevenção, da formação e da informação, bem como todo e qualquer equipamento de proteção que se torne necessário utilizar.

Caberá ao empregador atuali-

zar as medidas preventivas a que está obrigado em função da evolução dos dados disponibilizados pela técnica. Por outro lado, caberá aos serviços de SST e à ACT, um papel fundamental, na transmissão ao empregador dos conhecimentos técnicos necessários à obtenção de um nível superior de prevenção. Não nos esqueçamos que a atividade preventiva deve ser prestada de forma continuada e permanente.

É consabido que nos movemos num domínio caracterizado por uma diversidade dos riscos profissionais que se pretendem prevenir ou proteger. É assim deixado ao empregador a liberdade da concretização das medidas indispensáveis para atingir tais objetivos, embora não o possa fazer discricionariamente.

Já que cabe ao empregador uma obrigação, cabe aos trabalhadores um direito (e vice-versa uma obrigação) em matéria de segurança e saúde. Por conseguinte será certamente pertinente ver de forma sucinta quais os deveres e os direitos a considerar.

4. Exercício da posição jurídica do trabalhador

Como bem observam GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA (2007: 773, 775), em anotação ao artigo 59.º CRP “o trabalhador surge neste âmbito perspectivado perante o empregador que, deste modo, se configura como devedor da prestação sobre a qual incide a posição jurídica ativa titulada por aquele”. O direito subjetivo dos trabalhadores aqui refletido configura um direito à garantia de condições no âmbito da segurança e saúde, imediatamente dirigido

contra o empregador configurando-se como um dever de prestar.

O nosso CT conjugado com a LPSST imputa ao trabalhador os deveres de cumprir as prescrições de SST estabelecidas na lei e nas convenções coletivas, bem como as que resultam de instruções emanadas pelo empregador neste campo, e fundamentalmente, no reconhecimento ao trabalhador do direito à prestação de trabalho em condições dignificantes, seguras e saudáveis garantidas pela entidade empregadora¹⁴.

Vejamos, por exemplo, a regra consagrada no artigo 128.º do CT. O referido acervo legislativo prevê, por um lado que os deveres relativos à prevenção e promoção da SST constituam deveres acessórios de proteção (Cf.n.º 1, alínea i) e j)) no que diz respeito ao empregador, e por outro, o trabalhador deve cumprir as prescrições sobre SST que resultem de lei ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (Cf. n.º 1, alínea j)), contudo a sua vinculação não se limita ao acatamento dessas prescrições. Cabe-lhe também cooperar e participar ativamente para a melhoria da SST (Cf. n.º 1, alínea i)), tendo esse dever de cooperação ativa tanto uma dimensão coletiva, a cargo dos representantes dos trabalhadores, como uma dimensão individual, a cargo do próprio trabalhador (Menezes Leição, 2010: 293).

Sublinhe-se que as medidas e atividades relativas a esta área não poderão implicar encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

Aos trabalhadores é, ainda, conferido o direito de interromper o trabalho e se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou de tomarem outras medidas para a sua segurança e de terceiros no caso de alguma situação de perigo grave e iminente, que não possa ser evitada, colocar em risco a sua integridade física.

Não se compreenderia que assim não fosse, pois, a recusa da prestação é uma medida preventiva, destinada a proteger o trabalhador de riscos que não podem ser evitados. O legislador assim o consagrou no artigo 17.º, n.º 2, da LPPSST quando refere que os trabalhadores não podem ser prejudicados, não podendo assim perder o direito à retribuição pela sua liberdade decisória em recusar a prestação em caso de perigo grave, iminente e que não possa ser evitado. Certo é que se exige que o empregador assegure as condições de segurança e saúde para que o trabalhador retome a sua prestação laboral.

Realce-se que a prestação deixa assim de ser exigível sempre que ocorra uma situação de perigo grave, iminente e que não possa ser evitado (Cf. Artigos 15.º, n.º 1, 2, alínea g), n.º 6, 17.º, n.º 1, alínea e), f), n.º 2, 19.º, n.º 1, alínea b) e 73.º-B, n.º 1, alínea i) da LPSST). Ou seja, o trabalhador tem o direito de se recusar a executar uma ordem ilícita, ou uma ordem lícita, mas arbitrária que lhe seja prejudicial ou cujo cumprimento o poderia expor a um perigo grave e iminente. Entenda-se, que não é só o trabalhador que tem o direito a afastar-se, mas é o empregador que tem a obrigação de

o afastar. Dessa configuração, retirar-se, contudo que para que não seja responsabilizado mais tarde, o trabalhador não pode ter contribuído intencionalmente ou negligentemente para a verificação do perigo.

Em suma a prevenção de riscos no seio da empresa deve ser assumida pelo empregador, permitindo a participação ativa dos trabalhadores implementando o diálogo e o envolvimento. Torna-se fundamental o apoio dos serviços de segurança e saúde no trabalho, ao empregador para o auxiliar tecnicamente e proceder à validação das atividades, à promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores, bem como na programação de ações de informação, formação e consulta. Conclua-se, face ao exposto, que a informação, formação, consulta, participação e cooperação têm de envolver as organizações e respetivos agentes, partilhando os seus contributos para o conhecimento e ação sobre os referidos fatores intangíveis que atuam sobre os perigos dos componentes materiais de trabalho.

² Aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro preceituado legal que viria a sofrer algumas alterações e a ser regulado em algumas matérias ainda em 2009 (Lei n.º 105/2009, 14 de setembro) em 2011 (Lei n.º 53/2011, 14 de outubro) em 2012 (Lei n.º 23/2012, 25 de junho e Lei n.º 47/2012, 29 de agosto) em 2013, (Lei n.º 69/2013, 30 de agosto), em 2014 (Leis n.º 27/2014, 8 de maio e n.º 55/2014, 25 de agosto), em 2015 (Leis n.º 28/2015, 14 de abril, e 120/2015, 1 de setembro) e 2016 (Lei 8/2016, 1 de abril e Lei 28/2016, 23 de agosto).

³ Alterada pelas Leis n.º 42/2012, de 28 de setembro, e n.º 3/2014, de 28 de janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio, pela Lei n.º 146/2015, de 09 de setembro e pela Lei n.º 28/2016 de 23 de agosto.

⁴ Nesse sentido, e a título exemplificativo: o Decreto-Lei 347/93, de 1 de outubro que estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde nos locais de trabalho; Portaria 987/93, de 6 de outubro que estabelece as normas técnicas de execução do Decreto-Lei n.º 347/93, de 1 de outubro; Portaria n.º 53/71, de 3 de fevereiro, alterada pela portaria n.º 702/80, de 22

de setembro (Regulamento Geral de Segurança e Higiene no Trabalho nos Estabelecimentos Industriais); Decreto-Lei n.º 243/86, de 20 de agosto (Regulamento Geral de Segurança e Higiene no Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, Escritórios e Serviços); Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro (Prescrições mínimas de segurança e de saúde na utilização de equipamentos de trabalho); Decreto-Lei n.º 46/2006, de 24 de fevereiro (Prescrições mínimas de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores em caso de exposição aos riscos devidos a vibrações), entre outros. Refira-se ainda, neste âmbito, a Estratégia Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho 2015 -2020 e alguns instrumentos a nível da União Europeia, designadamente, a Diretiva 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 (89/391/CEE); Diretiva do Conselho de 30 de novembro de 1989, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho (89/654/CEE); Diretiva do Conselho de 29 de maio de 1990, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes à movimentação manual de cargas que comportem riscos, nomeadamente dorso-lombares, para os trabalhadores (90/269/CEE); Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho; Diretiva 2009/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de setembro de 2009, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho no trabalho; Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a aplicação prática das disposições das Diretivas 89/391 (diretiva -quadro), 89/654 (locais de trabalho) 89/655 (equipamentos de trabalho), 89/656 (equipamentos de proteção individual), 90/269 (movimentação manual de cargas) e 90/270 (equipamentos dotados de visor) relativas à saúde e segurança no trabalho.

⁵ Destaque-se que a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) prevê que um conjunto de matérias, devem reger-se pelo CT, conforme consta do seu artigo 4.º. O CT e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas, surge como regime subsidiário, com matérias que, com as necessárias adaptações, se aplicam ao vínculo de emprego público, das quais destacamos, os direitos de personalidade, igualdade, dos trabalhadores com deficiência e doença crónica, a promoção da SST (incluindo a prevenção) e as comissões de trabalhadores, associações sindicais e representantes dos trabalhadores em matéria de SST, entre outros. Não nos podemos esquecer que a LGTFP consagra nas alíneas g), h) e i) do n.º I do artigo 71.º, que o empregador público tem o "dever de proporcionar boas condições de trabalho e prevenir riscos e doenças profissionais, atendendo à proteção da segurança e saúde do trabalhador; adotando para tal, medidas baseadas em prescrições legais vigentes, e que deve ainda fornecer informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença".

⁶ Note-se, como bem observa BERNARDO LOBO XAVIER (2004: 21), que o direito do trabalho define-se "como o conjunto de normas e princípios jurídicos que disciplinam as relações de trabalho".

⁷ Cf. Alínea c), do n.º I, do artigo 59.º da

Constituição da República Portuguesa e artigo 15.º da LPSST.

⁸ Não podemos deixar de sublinhar quanto à alínea c) que o empregador neste campo deverá as medidas específicas de prevenção e combate ao assédio nas políticas de SST das organizações.

⁹ Destaque-se que, no Artigo 15.º, n.º I da LPSST, o legislador estipula expressamente o dever de o empregador "d) assegurar, nos locais de trabalho que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador; e) adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho à escolha de equipamentos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais".

¹⁰ Cf. Artigos 282.º, n.º 3, 284.º ambos do CT e na LPSST.

¹¹ Fonte: Autoridade para as Condições do Trabalho. Glossário - <http://www.act.gov.pt>.

¹² Autoridade para as Condições do Trabalho.

¹³ Cf. Artigos 74.º e ss. da LPSST. Para efeitos da aplicação do regime previsto no CT ao vínculo de emprego público, as referências a empregador e empresa ou estabelecimento, consideram-se feitas a empregador público e órgão ou serviço, respetivamente (Cf. Artigo 4.º da LGTFP).

¹⁴ Sublinhe-se neste âmbito, que da leitura dos artigos 17.º e 19.º do CT e do artigo 17.º, alínea d) da LPSST, resulta expressamente o dever dos trabalhadores se submeterem a testes e exames médicos, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, que tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem.

Referências

- Autoridade para as Condições do Trabalho, Glossário. Disponível em URL [Consult. 26 de set. 2016]: <<http://www.act.gov.pt>>.
- Canotilho, Gomes, Moreira, Vital (2007), Constituição da República Portuguesa anotada, 4.ª Ed. Revista, Vol. I, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 773, 775.
- Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes (2010), Direito do Trabalho, 2.ª ed., Coimbra: Almedina, pp. 293.
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2009), Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral, Coimbra: Almedina, pp. 439, 441.
- Rouxinol, Milena Silva (2008), A obrigação de segurança e saúde do empregador, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 46-47, 225.
- Xavier, Bernardo Lobo, com a colaboração de Martins, Pedro furtado e Carvalho, A. Nunes (1994), Iniciação ao Direito do Trabalho, Lisboa: Editora Verbo, pp. 50.
- Xavier, Bernardo Lobo (2004), Curso de Direito do Trabalho, Introdução Quadros Organizacionais e Fontes, vol. I, 3.ª ed, Lisboa: Editora Verbo, pp. 21.
- Xavier, Bernardo Lobo (2007), Procedimentos na empresa (Para uma visão procedimental do Direito do Trabalho), Separata Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XLVIII (XXI da 2ª Série) n.ºs 1,2, janeiro-junho, Coimbra: Almedina.
- Xavier, Bernardo Lobo (2007), Procedimentos Laborais na empresa e Direito Comunitário, Homenagem da Faculdade de Direito de Lisboa ao Professor Doutor Inocêncio Galvão Telles, 90 Anos, Coimbra: Almedina, pp. 186, ss.

**CARLOS JORGE PEREIRA**

Diretor de Serviços para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho ACT

A ACT e a promoção da segurança e da saúde

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) foi criada em 2007 e incorpora as atribuições da ex Inspeção-Geral do Trabalho (IGT) e do ex-Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (ISHST). A ACT tem por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública. Desta forma, a ACT tem como uma das suas atividades principais a promoção da segurança e saúde no mundo do trabalho e em toda a sociedade, procurando a interiorização de uma cultura de prevenção que permita a redução dos acidentes de trabalho e dos fatores causais das doenças profissionais, aumentando os níveis de bem-estar dos trabalhadores e das suas famílias.

Numa primeira linha, a promoção de SST consubstancia-se na definição de políticas de prevenção de riscos profissionais que torne eficaz a rede de prevenção de riscos profissionais, aprofundando parcerias estratégicas e de cooperação com parceiros sociais, direcionando a atuação da rede para o tratamento prioritário dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

Neste contexto, o Conselho

Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, órgão de natureza consultiva, integrado na orgânica da ACT, é composto dois representantes de cada Confederação Sindical e por um representante de cada Confederação Patronal, com assento na Comissão Permanente de Concertação Social. Compete assim ao Conselho Consultivo da ACT auxiliar a ACT na definição das estratégias de prevenção a propor ao governo.

Foi neste órgão que se iniciou o processo de reflexão sobre uma futura Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020, tendo a sua aprovação por parte deste Conselho sido remetida para a tutela e posteriormente sido aprovada pelo governo através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015, publicada em Diário da República a 18 de Setembro de 2015. É também neste órgão que têm sido discutidas e consensualizadas as campanhas de informação e inspeção que a ACT tem desenvolvido nos últimos 4 anos (pescas, condução automóvel, agricultura, calçado, máquinas e equipamentos, entre outras).

Em 2016, a ACT lançou a Campanha Ibérica de Prevenção de Acidentes de Trabalho 2016/2017 “Conhecer Melhor é Prevenir Melhor”, em conjunto com a Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) e o Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo com o objetivo de reduzir os índices de

Desta forma, a ACT tem como uma das suas atividades principais a promoção da segurança e saúde no mundo do trabalho e em toda a sociedade, procurando a interiorização de uma cultura de prevenção que permita a redução dos acidentes de trabalho e dos fatores causais das doenças profissionais, aumentando os níveis de bemestar dos trabalhadores e das suas famílias.

sinistralidade laboral em ambos os países nas micro, pequenas e médias empresas. É de referir que o 28 de Abril é anualmente comemorado em todo o mundo como o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho e tem como objetivo homenagear as vítimas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

É neste contexto que a ACT realiza todos os anos uma campanha de sensibilização e de informação com cerca de um mês de duração, abrangendo atividades realizadas em parceria com as escolas do ensino regular e profissional, parceiros sociais, empresas, autarquias, associações, organismos públicos, entre outros, com o objetivo de sensibilizar o mundo do trabalho e da sociedade civil para os temas associados aos acidentes de trabalho e doenças profissionais. Em 2016, o mote das iniciativas foi a Gestão do Stresse.

O setor do ensino tem sido também uma grande prioridade no âmbito da promoção de SST, tendo a ACT nos últimos quatro anos efetuado centenas de ações de sensibilização junto de escolas dos diversos níveis de ensino (inclusive o profissional), procurando uma sensibilização para as temáticas da segurança e saúde em todos os públicos mais jovens. No entanto, a sensibilização deste universo não pode fazer esquecer a necessidade da integração destas matérias nos curriculares, conforme decorre da medida I da Estratégia Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho 2015/2020.

Nesse sentido, é de destacar o projeto MIND SAFETY. De fato, a ACT, em parceria com a Universidade de Aveiro - UA, a Associação

para a Formação Tecnológica e Profissional da Beira Interior - AFTEBI, a Universidade de Delft - Holanda, a Universidade de Girona - Espanha, os institutos Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Protectia Muncii Alexandru Darabont - INCDPM - Roménia e Occupational Safety Research Institute - OSRI - República Checa, com o apoio institucional da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho- EU-OSHA, viu aprovada a sua candidatura ao Programa ERASMUS+ Educação e Formação, enquanto coordenadora de um projeto transnacional com a duração de três anos.

O projeto MIND SAFETY - SAFETY MATTERS! teve início em setembro de 2015, e tem como objetivo contribuir para a interiorização da cultura de segurança e bem-estar no trabalho e visa criar e implementar práticas colaborativas inovadoras, bem como desenvolver competências de ensino dos professores nas matérias de segurança no trabalho através de abordagens curriculares interdisciplinares. Até à sua conclusão prevê-se o desenvolvimento dos seguintes produtos: O1 - "OSH - Teacher Education Reference Guide" - Referencial de educação de ST para professores; O2 - "OSH! What a bright idea! - Practical Guide for Teachers" - Guia prático com planos de sessão, abordagens curriculares e atividades pedagógicas; O3 - "OSH! What a bright idea! - Booklet for students and other educational contents" - instrumentos que incluem um e-book e um audio-book com atividades e exercícios interdisciplinares de ST preparados para estudantes dos 14 aos 18 anos, cegos e/ou com problemas de visão. Outra das

áreas centrais no domínio da Promoção de SST, tem sido a atividade de sensibilização e informação que a ACT desenvolve enquanto ponto focal da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho e que passa por organizar, promover e dinamizar as iniciativas da Campanha Europeia "Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis" que no biénio 2014-2015 teve como tema a "Gestão do Stresse e dos Riscos Psicossociais" e no biénio 2016/2017, "Locais de Trabalho Saudáveis para todas as Idades".

Ainda enquanto ponto focal da Agência, a ACT disponibiliza as ferramentas de avaliação de risco "Oira". Disponíveis gratuitamente na Web, as ferramentas OiRA são facilmente acessíveis e simples de utilizar. Neste momento são 4 o número de ferramentas disponíveis em português nos setores dos cabeleireiros, curtumes e transportes rodoviários de mercadorias. Existe também uma ferramenta multisetorial que pode ser utilizada em qualquer setor de atividade, inclusive na Administração Pública. A ACT prevê disponibilizar em breve três novas ferramentas (setores da restauração, reparação automóvel e escritórios). A disponibilização de instrumentos de informação e de gestão da segurança e saúde no trabalho às empresas e restantes entidades tem sido uma prioridade da ACT, quer no âmbito das campanhas já referidas, quer no estabelecimento de parcerias direcionadas para a criação desses instrumentos.

Neste contexto, e no âmbito do trabalho conjunto ACT/APSEI/IPQ foram desenvolvidos guias para a seleção de equipamentos de proteção individual (EPI S). Também no domínio do apoio à gestão da Pre-

venção de Riscos profissionais, é de destacar como área fundamental as atividades de promoção de SST na Administração Pública, tendo numa primeira fase sido privilegiadas as iniciativas de informação e divulgação como forma de sensibilizar e motivar o público-alvo para intervenções preventivas relacionadas com a organização de serviços, desenvolvimento e participação em atividades de SST.

Em 2016, foi criado o Fórum de Promoção de SST na Administração Pública coordenado pela ACT e integrando representantes de todas as secretarias gerais dos Ministérios, que pretende operacionalizar e agilizar a implementação de serviços de SST na Administração Pública. É de referir também o papel da ACT na regulação e gestão do Sistema de Prevenção de Riscos Profissionais, nomeadamente através das autorizações administrativas dos serviços de segurança e saúde no trabalho, da certificação de entidades formadoras de segurança no trabalho e do acesso à profissão de técnico de segurança no trabalho e de técnico superior de segurança no trabalho. De referir no domínio dos serviços externos de segurança no trabalho, a realização de auditorias para avaliação da qualidade dos serviços prestados às empresas clientes. Por fim, é de destacar a forte aposta nas novas tecnologias e nos novos canais de informação para disponibilizar, com maior rapidez e a públicos diversificados, informação sobre segurança e saúde no trabalho, relações laborais, publicações, campanhas de informação e legislação entre outras matérias, mediante a sua disponibilização nas páginas das redes sociais Facebook, YouTube, Twitter e Instagram.

A importância de saber parar



MÁRIO MADRIGAL

www.mariomadrighal.com

Em cada vez mais organizações são disponibilizados espaços tranquilos onde os profissionais podem parar regularmente durante uns minutos com estes objetivos. Porém não são necessárias grandes estruturas. Como referi há um bocado, simplesmente estar sentado na cadeira com as costas bem direitas, as mãos sobre as pernas, fechar os olhos e respirar de forma relaxada durante cinco ou dez minutos de seguida, faz toda a diferença em termos de regeneração cerebral, que permite depois continuar com o trabalho de forma equilibrada.

Parar é *ganhar tempo*. Nunca havierei de ficar cansado de repetir esta frase, pois acredito mesmo nela. Estamos numa sociedade que nos empurra a ser rápidos, eficientes, onde há sempre muito para fazer e onde não se pode “perder tempo”. Grande armadilha. Querendo aproveitar o tempo ao máximo, perdemos facilmente a nossa energia pessoal, e algo muito mais importante, o rumo e o propósito das nossas vidas.

O corpo humano tem limites, e não ter consciência dos mesmos, paga-se caro. A nível do dia-a-dia está demonstrado que os nossos níveis de concentração caem drasticamente depois de 90 minutos sem parar de fazer a mesma atividade, fundamentalmente a intelectual, e a partir desse momento começa o famoso estresse, com tantas consequências negativas na nossa capacidade de regeneração e de recuperação cerebral. Uma pequena volta, esticar as pernas, ou melhor ainda, fechar os olhos durante 5 minutos e estar em contacto com a nossa respiração, é suficiente para continuar com as nossas tarefas de uma forma consciente e eficiente. Não fazê-lo, para “não perder tempo” ativa um conjunto de alarmes no corpo, que afinal geram o efeito contrário do pretendido, demorando muito mais tempo em fazer as mesmas, e gerando uma sensação interna de ineficiência, que estressa ainda mais.



A meditação, como prática regular, tirando qualquer tipo de conotação esotérica ou mística, e sim como prática na qual simplesmente estamos em contato conosco através da respiração, tem um impacto em termos de saúde e bem-estar que a medicina ocidental já não discute. Através de ressonâncias magnéticas e tomografias está cientificamente demonstrado como a meditação muda o funcionamento de algumas áreas do cérebro, influenciando o equilíbrio do organismo como um todo. Em termos laborais, o primeiro benefício é a redução do estresse. A prática regular da meditação leva a longo prazo a uma redução dos níveis das hormonas associadas a distúrbios neurológicos que provocam ansiedade, hiperatividade, ou déficit de atenção, como é por exemplo o caso do cortisol, e um aumento da produção de endorfinas, associadas à sensação de bem-estar. Depois de vários anos de investigação também está demonstrado que a prática regular da meditação traz evidentes melhoras do sistema cardiovascular, quer na diminuição em quase 50% das possibilidades de enfartes em adultos, conforme a Associação Americana do Coração em estudos realizados entre 2000 e 2009, quer na diminuição da hipertensão. Outros efeitos da meditação são a diminuição de insónias e prevenção de distúrbios mentais, o alívio da dor, nomeadamente em situações em que o estresse influencia diretamente no nível de dor, como é o caso de inflamações intestinais ou da artrite, o reforço do sistema imunológico, através de um incremento dos anticorpos, e uma melhora da concentração.

« **Nestes caso é fundamental saber impor limites aos outros e saber parar. Um excelente profissional no cemitério ou de baixa permanente em casa, não costuma ser lembrado nas organizações, e sim pelos seus. Qualquer organização inteligente apercebe-se que o principal recurso é o humano, e cuidar dele é fundamental. Quando isto não acontece, cabe ao próprio profissional saber quais são os seus valores pessoais e impor os seus limites com autorrespeito e respeitando a organização. Temos prazo de validade, e ignorá-lo não serve de nada, muito pelo contrário. A maior parte das pessoas em fim-de-vida costumam ficar arrependidas, não por aquilo que fizeram, mas sim por aquilo que não fizeram, nalguns casos, viver e amar. Viver é agora. E pessoas felizes são mais produtivas...**

Em cada vez mais organizações são disponibilizados espaços tranquilos onde os profissionais podem parar regularmente durante uns minutos com estes objetivos. Porém não são necessárias grandes estruturas. Como referi há um bocado, simplesmente estar sentado na cadeira com as costas bem direitas, as mãos sobre as pernas, fechar os olhos e respirar de forma relaxada durante cinco ou dez minutos de seguida, faz toda a dife-

rença em termos de regeneração cerebral, que permite depois continuar com o trabalho de forma equilibrada.

E para além dos anteriores benefícios de tipo físico, a meditação proporciona objetividade em ambientes onde facilmente os indivíduos costumam estar em “modo reação”, em vez de “modo ação”. Por aquilo que observo, na maior parte das organizações privadas e públicas existe uma tendência consciente ou inconsciente de esticar os limites dos profissionais. Paira sempre uma sensação geral de que “nunca é suficiente”, que sempre podemos “dar mais” para alcançar mais objetivos. Os profissionais especialmente responsáveis e perfeccionistas são grandes vítimas do seu próprio sentimento de culpa, alimentado inteligentemente pelas próprias organizações. Nestes caso é fundamental saber impor limites aos outros e saber parar. Um excelente profissional no cemitério ou de baixa permanente em casa, não costuma ser lembrado nas organizações, e sim pelos seus. Qualquer organização inteligente apercebe-se que o principal recurso é o humano, e cuidar dele é fundamental. Quando isto não acontece, cabe ao próprio profissional saber quais são os seus valores pessoais e impor os seus limites com autorrespeito e respeitando a organização. Temos prazo de validade, e ignorá-lo não serve de nada, muito pelo contrário. A maior parte das pessoas em fim-de-vida costumam ficar arrependidas, não por aquilo que fizeram, mas sim por aquilo que não fizeram, nalguns casos, viver e amar. Viver é agora. E pessoas felizes são mais produtivas...

CAUSAS E LUTAS

A União Faz a Força



NUNO BALACÓ

Vice-Presidente da Direcção Nacional do STI

“Na Idade Média verificou-se um grande desenvolvimento do associativismo profissional, com a formação por toda a Europa de corporações, organizadas por artes e ofícios. Tinham como fim a defesa dos interesses e direitos da classe que representavam (sendo assim precursores dos actuais sindicatos), definiam normas quanto ao acesso e exercício da profissão, (um pouco à semelhança das actuais Ordens profissionais), regras de contratação e despedimento, horários de trabalho e períodos de descanso semanal, bem como assumiam um carácter mutualista...”

A *União Faz a Força* é, nos respectivos idiomas, a divisa ostentada nos brasões de armas de diversos países, da Bolívia à Bulgária, da Bélgica ao Haiti. Nações de diferentes latitudes e origens que têm em comum o mesmo mote.

Na verdade, apesar de serem Estados tão diversos entre si, não será surpreendente terem optado por este lema, como sinal de coesão nacional. É daquelas realidades que ganha foro de universalidade. Seguido em várias épocas e em vários locais. Afinal de contas, nenhum homem é uma ilha, e o ser humano é gregário por natureza.

Foi na perspectiva de procurar segurança nos números, e na entreaajuda que daí advém, superando as ligações meramente familiares e de clã ou tribo, que surgiram as primeiras comunidades sociais de grande dimensão, que sentiriam a necessidade de se estruturar politicamente. A par desta evolução de carácter público, os homens tenderam também a agrupar-se conforme os seus afazeres e gostos pessoais, nascendo as primeiras associações privadas.

Esta necessidade e estes inatos fins de solidariedade e entreaajuda cedo surgiram também a nível profissional. Desde pelo menos o Império Romano que a história regista associações nos trabalhadores, com as designadas *collegia sodalitia*.

Na Idade Média verificou-se

um grande desenvolvimento do associativismo profissional, com a formação por toda a Europa de corporações, organizadas por artes e ofícios. Tinham como fim a defesa dos interesses e direitos da classe que representavam (sendo assim precursores dos actuais sindicatos), definiam normas quanto ao acesso e exercício da profissão, (um pouco à semelhança das actuais Ordens profissionais), regras de contratação e despedimento, horários de trabalho e períodos de descanso semanal, bem como assumiam um carácter mutualista, auxiliando os seus membros e familiares próximos em caso de doença, invalidez ou morte.

Não obstante se terem formado e desenvolvido durante o feudalismo, à época as corporações eram vistas sob um prisma de colaboração, entidades aptas a resolver conflitos entre as partes da relação laboral. De referir, no entanto, que estas se restringiam essencialmente às várias classes de artesãos e mercadores, deixando de fora os trabalhadores rurais, que constituía a grande maioria da população.

As corporações, relevantes no período medievo, começam a perder força com o reforço do poder central do Estado, fenómeno que ocorre crescentemente do século (séc.) XVI em diante. Com efeito, começou a verificar-se o que exemplos históricos posteriores

virão a demonstrar. **Que poderes centralizados e de carácter autoritário têm dificuldades de coexistência com o associativismo livre, dotado de capacidade e poder de negociação?**

Com as concepções do liberalismo dos finais do séc. XVIII e início do séc. XIX, as corporações e todas as outras formas de associativismo profissional virão a ser expressamente proibidas. Entende-se então que as mesmas são contrárias à liberdade de trabalho e provocam entraves ao desenvolvimento económico.

Nessa época de revolução industrial, que gerou grandes migrações do campo para as cidades, os trabalhadores ficarão isolados e por sua conta, sem poder de negociação face às entidades patronais.

As condições em que o trabalho era prestado nesta era, dos longos horários ao trabalho infantil, das doenças profissionais por elas provocadas à sorte que esperava os que já não podiam trabalhar são por demais conhecidas, e foram, entre outros autores, magistralmente relatadas pelo romancista inglês Charles Dickens, delas contemporâneo.

As tensões e conflitos que advinham desta situação de profundo desequilíbrio e a procura de forma de as superar vão dar origem a novas ideias políticas. Duas delas vão assumir especial relevância. Por um lado, as correntes socialistas, por outro a doutrina social da Igreja.

Fosse por se temer revoluções sociais, de que havia precedentes históricos como a revolução francesa de 1789, as revoltas de 1848 ou a Comuna de Paris de 1871, ou por se reconhecer as flagrantes

injustiças sociais existentes, começam-se a desenvolver as primeiras formas de protecção social modernas, que posteriormente vão levar ao estabelecimento do *Welfare State* ou Estado Social, após a II Guerra Mundial.

Com início na Alemanha, sob a chancelaria de Otto von Bismarck, e com crescente intervenção estatal, começam a estabelecer-se normas de protecção dos trabalhadores no que dizia respeito a doenças e acidentes profissionais, a horários de trabalho e às reformas por velhice. De igual modo, voltam a ser criadas associações profissionais, primeiro toleradas e posteriormente legalizadas e incentivadas.

Portugal segue na generalidade estas tendências europeias, ainda que com um período de atraso. Sendo que já existiam algumas associações profissionais, de carácter essencialmente mutualista e de solidariedade social, por decreto datado de 09/05/1891 foi consagrada a liberdade das associações profes-

sionais, quer de trabalhadores quer de empregadores. Também nesse ano foram implementadas restrições ao exercício de certas tarefas, que implicavam maior esforço físico, por mulheres e menores.

A regra legal do descanso dominical é estabelecida ainda no final da monarquia, em 1907. É também nesta época que o termo sindicato, derivado do vocábulo grego *syndicos*, que significa “associação para defesa de interesses comuns” começa a ter uso generalizado em Portugal, a partir da realização em Lisboa, no ano de 1909, do I Congresso Sindical e Cooperativista.

A revolução republicana de 1910, logo no dia 6 de Outubro, dia seguinte à Proclamação da República, veio a legalizar o direito à greve (sendo que esta forma de protesto já ocorria anteriormente, com frequência cíclica, eram, todavia, de carácter ilegal), bem como do lock-out patronal. Em 1911 as associações profissionais são expressamente reconhecidas a nível constitucional. Outra norma importante desta altura é a regulamentação do horário máximo de trabalho, fixado em 8 horas diárias e 48 horas semanais, por decreto de 10/05/1919.

O Corporativismo instituído pelo Estado Novo, saído da revolução de 28 de Maio de 1926, introduziu algumas novidades do mundo laboral, mediante a promulgação do Estatuto do Trabalho Nacional de 1933 e posteriormente da Lei de Contracto de Trabalho de 1969, bem como algumas medidas de protecção social, a nível de dias de férias ou licenças de maternidade. Em sentido contrário, as greves foram novamente proibidas. O sindicalismo dessa

« **O Corporativismo instituído pelo Estado Novo, saído da revolução de 28 de Maio de 1926, introduziu algumas novidades do mundo laboral, mediante a promulgação do Estatuto do Trabalho Nacional de 1933 e posteriormente da Lei de Contracto de Trabalho de 1969, bem como algumas medidas de protecção social, a nível de dias de férias ou licenças de maternidade. Em sentido contrário, as greves foram novamente proibidas.**

altura caracterizava-se no entanto pela intervenção estatal e forte controlo administrativo imposto à acção sindical (por exemplo, até 1969 as direcções dos sindicatos tinham de ter sanção governamental). Também significativamente, os funcionários do Estado, qualquer que fosse a sua categoria, não podiam criar sindicatos próprios ou pertencer a qualquer outro, não existindo pois sindicalismo no sector público.

A revolução de 25 de Abril de 1974 veio a afastar a notória intervenção administrativa que marcou o período anterior, reforçando a liberdade de associação, introduziu novas regras de contratação colectiva e toda uma panóplia de normas de carácter económico-social, e veio a permitir a criação de sindicatos na função pública, liberdade da qual nasceu em 1977 este nosso Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos (STI), prestes a celebrar o seu 40.º aniversário. Chegamos assim progressivamente ao actual panorama laboral.

Esta longa, e quiçá enfadonha, resenha histórica, é, no entanto, relevante para se compreender dois aspectos fundamentais.

A história, também quanto às questões laborais, não é de evolução contínua ou geométrica, mais se assemelhando ao remoinho temporal de um conceito de eterno retorno. Tem avanços e refluxos civilizacionais, e de modo algum **direitos hoje em dia consagrados devem ser encarados como existentes para todo o sempre.** Na verdade, há todo um movimento que parece pretender que o caminho a seguir é retomar o trilho seguido no séc. XIX. É frequente ver nos meios de

«**É bom não esquecer que, nos últimos anos, a intervenção estatal no resgate de vários bancos portugueses já custou ao erário público cerca de 40.000.000.000,00 € (quarenta mil milhões de Euros), em custos directos e indirectos, ou seja, cerca de 23,5 % do PIB Anual. Mais do que Estado arrecadou em impostos durante o ano de 2015, que foi de 38.849.500,00 € (Fonte www.pordata.pt/Portugal/Receitas+fiscais+do+Estado+total+e+por+alguns+tipos+de+impostos-2765). Imagina o leitor o que o Estado poderia fazer de útil com todo esse dinheiro? Da segurança financeira também não prescindem os políticos, ao legislarem para si próprios generosos “subsídios de reintegração” ou regras de aposentação antecipadas.**»

comunicação social artigos e colunas de opinião a apresentar as associações de trabalhadores como sendo entraves à liberdade laboral e ao desenvolvimento tecnológico, defendendo que a relação laboral deveria ser deixada à inteira vontade contratual das partes. Soa familiar? Pois como vimos, estas ideias não são novidade, já eram amplamente exprimidas na época liberal. E novamente se pretende ignorar que a posição dos sujeitos da relação laboral raramente é equilibrada, que quem detém o factor capital dificilmente está na mesma situação com quem só tem para

oferecer o seu trabalho, manual ou intelectual. Também não se parece fazer caso de todo o cortejo de misérias que acompanharam o liberalismo dos finais do séc. XVIII e séc. XIX. Temos como exemplos desta corrente a frase repetidamente difundida que «já não há empregos para a vida», insinuando-se implicitamente que tal é sinónimo de conformismo e estagnação, ou a apologia das ideias sobre flexi-segurança, conceito algo indefinido, mas que geralmente são mais flexi e menos segurança. Segurança, todavia, da qual não abdica o sistema bancário, quando apela aos resgates a serem suportado pelos contribuintes e pelo erário público. É bom não esquecer que, nos últimos anos, a intervenção estatal no resgate de vários bancos portugueses já custou ao erário público cerca de 40.000.000.000,00 € (quarenta mil milhões de Euros), em custos directos e indirectos, ou seja, cerca de 23,5 % do PIB Anual. Mais do que Estado arrecadou em impostos durante o ano de 2015, que foi de 38.849.500,00 € (Fonte www.pordata.pt/Portugal/Receitas+fiscais+do+Estado+total+e+por+alguns+tipos+de+impostos-2765). Imagina o leitor o que o Estado poderia fazer de útil com todo esse dinheiro? Da segurança financeira também não prescindem os políticos, ao legislarem para si próprios generosos “subsídios de reintegração” ou regras de aposentação antecipadas.

Dando outro exemplo, há uns tempos, aquando a crise económica grega era foco da comunicação social, vieram a lume notícias que colocavam a hipótese de se passar a trabalhar ao sábado de manhã, regressando-se ao que em tempos

foi conhecido como “semana inglesa”. Nesta ocasião a medida não foi (pelo menos ainda) implementada. Mas para melhor enfatizar o que tem vindo a ser dito, certamente que não estão esquecidos na mente dos sócios do STI as alterações laborais introduzidas no período 2011-2015, o aumento do horário de trabalho, as reduções salariais, a supressão de dias de férias e feriados, o aumento do tempo para a aposentação e outras medidas que vieram retirar direitos previamente existentes (e algumas das quais se mantêm). Tudo isto, sem qualquer contrapartida ou retribuição monetária correspondente, o que significou a subtração de milhares de Euros a cada um dos trabalhadores afectados.

Os exemplos históricos também demonstram que sempre que se apresentaram isolados, os trabalhadores perderam. As conquistas do mundo laboral foram conseguidas umas vezes pela via do conflito, das manifestações e das greves, outras pelo recurso aos tribunais ou a arbitragem, outras ainda, e idealmente, por via da legalidade e da negociação pacífica na resolução de conflitos. Mas muito poucas terão sido conseguidas com os trabalhadores desunidos, desorganizados e sem capacidade de representação.

Infelizmente, aparenta que nem sempre essas realidades são compreendidas pelos funcionários da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), e muito se pode perder quando a contraparte se apercebe de tais debilidades.

É de estranhar tal situação, pois estes profissionais estão habituados a trabalhar harmoniosamente em conjunto. Desde o assistente

administrativo que dá registo da entrada de expediente, ao inspec-tor tributário que procede a correcções officiosas da matéria colectável, aos técnicos que procedem à cobrança do imposto, aos juristas que analisam o contencioso, os informáticos que asseguram o cada vez mais indispensável funcionamento dos sistemas computadorizados, o trabalho da máquina fiscal é um conjunto de actos sequenciais e sistemáticos, interdependente da intervenção de inúmeras pessoas, e jamais de um só. Havendo que não esquecer de todas as outras categorias profissionais, os técnicos de instalações, os operários, as funcionárias que asseguram a limpeza, que com o seu labor cui-

dam do meio físico em o trabalho é executado e assim igualmente colaboram para que as funções da AT se realizem.

O trabalho da AT é por natureza um trabalho de equipa. O que torna pouco compreensível a falta de espírito de corpo e de união que por vezes parece reinar, as pequenas invejas, as rivalidades que alguns gostam de levantar, o exacerbar das distinções entre carreiras aduaneiras, informáticas e tributárias, de relevar as carreiras gerais das técnicas, os V.A.A. dos Técnicos Verificadores, os T.A.T.A. dos T.A.T. e destes dos I.T., **quando todos trabalham para um fim comum, que é assegurar que o Estado obtenha receitas financeiras de modo a poder realizar os seus fins.** Tal estado de espírito apenas dificulta a acção das associações representativas dos trabalhadores, e em análise última tem como resultado o enfraquecimento da posição dos próprios trabalhadores.

Para combater tal estado de coisas, era desejável um corporativismo sadio e encarado com um sentido positivo, pois é lição transmitida ao longo dos tempos que a União Faz a Força!

«O mundo está sempre a progredir, não apenas pelos poderosos empurrões dos seus heróis, mas também pelo conjunto de todos os pequenos empurrões de cada trabalhador».

Helen Keller

« **As conquistas do mundo laboral foram conseguidas umas vezes pela via do conflito, das manifestações e das greves, outras pelo recurso aos tribunais ou a arbitragem, outras ainda, e idealmente, por via da legalidade e da negociação pacífica na resolução de conflitos. Mas muito poucas terão sido conseguidas com os trabalhadores desunidos, desorganizados e sem capacidade de representação. Infelizmente, aparenta que nem sempre essas realidades são compreendidas pelos funcionários da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), e muito se pode perder quando a contraparte se apercebe de tais debilidades.**

Bibliografia

Artigos *Sindicalismo e Sindicato, em Verbo* – Enciclopédia Luso-Brasileira de Cultura, 17.º volume, Editorial Verbo, Lisboa, 1975, pg. 210–217.
Pedro Romano Martinez - *Direito do Trabalho*, 1.º volume, Pedro Ferreira – Editor, Lisboa, 1995, pg. 60-90.

**MARIA CLARA MURTEIRA**

Professora da Faculdade de Economia
na Universidade de Coimbra;
Especialista sobre a "Economia das Pensões"

O envelhecimento populacional eleva o índice de dependência dos idosos que é o quociente entre a dimensão da população idosa (65 anos e mais) e a dimensão da população em idade activa (entre os 15 e os 64 anos). Em consequência, não seria possível continuar a assentar o financiamento das pensões de um número crescente de reformados nas contribuições de um número decrescente de activos. Se nada fosse feito, as pensões iriam impor um encargo crescente sobre os orçamentos públicos. As reformas destes sistemas seriam inevitáveis.

Segurança Social: um futuro não determinado

O debate político sobre a viabilidade futura da segurança social tem-se centrado nas consequências orçamentais do envelhecimento demográfico. O que está em discussão são os sistemas públicos de pensões financiados pelo método da repartição. Nestes sistemas, o financiamento das pensões dos reformados do presente baseia-se na receita de contribuições sociais que incidem sobre os salários da actual geração de trabalhadores. Como contrapartida das contribuições efectuadas no presente, estes trabalhadores adquirem o direito a receber prestações futuras, as quais irão ser financiadas pela geração seguinte de trabalhadores.

Generalizou-se a ideia de que o envelhecimento demográfico inviabilizaria a sustentabilidade dos sistemas de repartição. O envelhecimento populacional eleva o índice de dependência dos idosos que é o quociente entre a dimensão da população idosa (65 anos e mais) e a dimensão da população em idade activa (entre os 15 e os 64 anos). Em consequência, não seria possível continuar a assentar o financiamento das pensões de um número crescente de reformados nas contribuições de um número decrescente de activos. Se nada fosse feito, as pensões iriam impor um encargo crescente sobre os orçamentos públicos. As reformas destes sistemas seriam inevitáveis.

De tão "evidente", a ideia passou a ser afirmada sem ser ques-

tionada. No entanto, não passa de um mito, como adiante se comprova. Apesar disso, o mito instalou-se na opinião pública e tem sido amplamente divulgado e reproduzido pelos actores políticos e nos media.

O encargo das pensões

Pode-se comprovar, recorrendo a uma aritmética elementar, que o envelhecimento demográfico não implica necessariamente a elevação do encargo das pensões, i.e. da despesa em pensões em percentagem do PIB:

Despesa em Pensões/PIB

Várias decomposições possíveis deste indicador mostram que a sua evolução não depende apenas do comportamento das variáveis demográficas.

Sejam: R , a população idosa (com mais de 65 anos), admitindo-se, para simplificar, que equivale ao número de reformados; A , a população em idade activa (entre os 15 e os 64 anos); $Despesa\ em\ Pensões$, a pensão média na economia; RA , o índice de dependência dos idosos (população idosa/população em idade activa); PIB/A , a relação entre o PIB e a população em idade activa.

A influência exercida pelo aumento da população idosa (R) sobre o encargo das pensões pode ser analisada através da seguinte decomposição:

$$Despesa\ em\ Pensões/PIB = R \times Des-$$

pesa em PensõesRPIB

Em numerador figura a despesa em pensões, agora traduzida pelo produto da população idosa (R) pela pensão média *Despesa em PensõesR*. Esta expressão mostra que a elevação de R tende a elevar a despesa em pensões. Mas isso não significa que seja necessário reduzir a pensão média (o outro termo em numerador) para manter constante o encargo das pensões. O crescimento do PIB (em denominador) pode ser suficiente para compensar o aumento da despesa em pensões (em numerador).

O encargo das pensões pode ser decomposto de outra forma, para avaliar o impacto da elevação do índice de dependência dos idosos RA:

$$\text{Despesa em PensõesPIB} = RA \times \text{Despesa em PensõesRPIBA}$$

Em numerador figura agora o produto do índice de dependência dos idosos RA pela pensão média *Despesa em PensõesR*. Verifica-se que a elevação de RA tende a elevar o encargo das pensões. No entanto, o crescimento do termo em denominador PIBA pode ser suficiente para compensar a elevação de RA, permitindo estabilizar o encargo das pensões e assim evitar a redução da pensão média.

O termo PIBA deve ainda ser decomposto, porque a variável A (população em idade activa) é um indicador demográfico. Importa considerar: 1) a população activa é apenas uma parcela do total da população em idade activa (A); 2) nem toda a população activa tem emprego. Chega-se assim a uma terceira decomposição do encargo das pensões:

$$\text{Despesa em PensõesPIB} = RA \times \text{Despesa em PensõesRPop. ActivaA} \times \text{Em}$$

Entre 1960 e 2000, o crescimento relativo do PIB real ultrapassou significativamente o crescimento relativo da população idosa, em todos os subperíodos. Ou seja, o ritmo de crescimento económico compensou sempre largamente o efeito do envelhecimento demográfico. A tendência anteriormente observada foi revertida a partir de 2000: o ritmo de crescimento económico deixou de ser suficiente para compensar o efeito do envelhecimento demográfico.

O problema agravou-se, entre 2010 e 2013, período em que se registou um crescimento médio anual negativo do PIB real, o que significa que a evolução da economia passou a contribuir, por si só, para elevar o encargo das pensões.

$$\text{pregoPop. Activa} \times \text{PIBEmprego}$$

Em numerador mantêm-se as mesmas variáveis e em denominador encontram-se agora três termos:

Pop. ActivaA - o peso da população activa no conjunto da população em idade activa;

EmpregoPop. Activa - a taxa de emprego, ou seja, a parte da população activa que se encontra empregada;

PIBEmprego - a produtividade média do trabalho, traduzida pela relação entre o PIB e o emprego.

Pode-se concluir que só é possível analisar a evolução do encargo das pensões considerando, em simultâneo, o comportamen-

to das variáveis demográficas RA e económicas (o PIB, o emprego, a produtividade do trabalho). Um bom desempenho da economia pode compensar os efeitos do envelhecimento demográfico. A taxa de crescimento do produto e os níveis de emprego são decisivos e podem ser suficientes para assegurar a manutenção da pensão média sem elevar o encargo das pensões. Logo, é possível preservar o nível de vida relativo dos pensionistas quando a população envelhece e o índice de dependência dos idosos se eleva, desde que seja seguida uma política económica centrada no pleno emprego e no crescimento. Não há determinismo demográfico.

O comportamento das variáveis que influenciam o encargo das pensões

O exemplo de Portugal ilustra bem o raciocínio anterior. Podemos observar como evoluíram, num período longo, as variáveis demográficas e económicas que integram a primeira decomposição do encargo das pensões. O quadro seguinte representa o crescimento médio anual das variáveis PIB a preços constantes e R (população idosa):

PIB A PREÇOS DE 2011 E R (CRESCIMENTO MÉDIO ANUAL)

Período	PIB (preços de 2011)	R
1960-1970	5,78%	1,63%
1970-1980	4,91%	2,87%
1980-1990	3,63%	1,94%
1990-2000	2,99%	2,21%
2000-2010	0,74%	1,61%
2010-2013	-2,17%	1,64%

A análise comparada do ritmo de crescimento destas variáveis

permite extrair conclusões importantes:

1) Entre 1960 e 2000, o crescimento relativo do PIB real ultrapassou significativamente o crescimento relativo da população idosa, em todos os subperíodos. Ou seja, o ritmo de crescimento económico compensou sempre largamente o efeito do envelhecimento demográfico.

2) A tendência anteriormente observada foi revertida a partir de 2000: o ritmo de crescimento económico deixou de ser suficiente para compensar o efeito do envelhecimento demográfico.

3) O problema agravou-se, entre 2010 e 2013, período em que se registou um crescimento médio anual negativo do PIB real, o que significa que a evolução da economia passou a contribuir, por si só, para elevar o encargo das pensões.

O envelhecimento demográfico tem vindo a ocorrer lenta e gradualmente em Portugal. O que mudou, a partir de 2000, foi o ritmo do crescimento económico. Porém, os debates sobre a sustentabilidade dos sistemas de pensões, em geral, colocam o foco apenas na questão demográfica e na pressão que esta exerce sobre a despesa. Assim sendo, contribuem para desviar a atenção do comportamento das variáveis económicas explicativas da evolução do encargo das pensões. Dessa forma, também se oculta a responsabilidade do modelo de condução da política económica na zona euro pela elevação do encargo das pensões.

A realização da União Económica e Monetária reduziu significativamente os instrumentos de política ao dispor dos governos. As políticas monetária e cambial deixaram

de ser controláveis pelos governos. Por seu turno, a política orçamental foi inviabilizada pela imposição de limites aos défices e porque os governos perderam a possibilidade de recorrer a um banco central, que actue como prestamista de última instância, para se financiarem. Os governos ficaram assim sujeitos a uma “restrição orçamental”. A política orçamental restritiva, associada a uma política monetária centrada no controlo da inflação e

As políticas económicas que limitam a possibilidade de assegurar pensões dignas no futuro não são um dado inquestionável. Por isso, o debate sobre a sustentabilidade futura dos sistemas de pensões não pode deixar de questionar o actual modelo de condução da política económica. Sob pena de ser um debate truncado, pois o padrão de criação e distribuição de rendimento influencia decisivamente as escolhas possíveis no domínio das pensões. O futuro das pensões será determinado pelo nível de produção futura e pelas regras de repartição do produto (entre lucros e salários) e da massa salarial (entre trabalhadores e reformados) que então vigorarem. Tal como a demografia não é destino, o mau desempenho económico verificado em Portugal desde a adesão ao euro e o declínio da parte do trabalho no rendimento também não são destino.

um euro forte (conveniente para evitar a inflação importada), num contexto de total exposição das economias ao comércio internacional, contribuíram para deprimir o crescimento e o emprego, sobretudo nas economias da periferia da Europa com estruturas produtivas mais frágeis. Apesar da retórica dominante, que responsabiliza o envelhecimento demográfico pelos desequilíbrios orçamentais dos sistemas de pensões, a realidade é que a elevação do encargo das pensões em muitos países europeus resulta essencialmente do disfuncionamento das economias. É o próprio modelo de condução da política económica na União Europeia que origina a desestabilização financeira dos sistemas de segurança social, ao suscitar o avolumar do desemprego (que induz a redução dos rendimentos salariais) e um crescimento débil.

Determinismo demográfico e económico

O mito do determinismo demográfico tem tido um papel central na legitimação das reformas regressivas dos sistemas públicos de pensões. A ideia tem sido promovida activamente por organizações internacionais, como o Banco Mundial, a OCDE, o FMI, etc., bem como por grupos de pressão ligados aos interesses dos sectores dos seguros e fundos de pensões e *think tanks* liberais. A sua ampla divulgação tem contribuído para que os cidadãos aceitem com resignação a inevitabilidade das reformas. Nos media, o tema da sustentabilidade financeira das pensões passou a ser tratado como se não tivesse relação com o desempenho

da economia e, portanto, com o modelo de condução da política económica.

Diversos trabalhos patrocinados por grupos de interesse ligados aos sectores dos seguros e fundos de pensões, aparentando maior rigor, integram as variáveis económicas explicativas do encargo das pensões. Porém, são elaborados com o intuito de promover alternativas privadas para a provisão de rendimento na reforma. Assim, esforçam-se por “comprovar” que o crescimento económico e o emprego futuros não irão ser suficientes para compensar a elevação do índice de dependência dos idosos. Logo, constroem cenários com projecções de receitas e despesas num horizonte temporal de muito longo prazo. O uso de modelos actuariais confere ao exercício de projecção uma aura de cientificidade aparentemente inquestionável. De facto, projecções num horizonte temporal tão longo são um mero exercício de futurologia. Não é possível prever os níveis do PIB, do emprego, a evolução salarial, as alterações do comportamento demográfico, etc. que se irão registar, por exemplo, nos próximos 50 anos, tal como, no ano de 1966, era impossível prever o valor que estas variáveis assumem hoje, em 2016. Num horizonte temporal tão longo, a incerteza é radical. Por isso, o resultado destes exercícios é sempre arbitrário. E é sempre determinado *a priori*, porque depende dos pressupostos assumidos para o comportamento futuro das variáveis económicas fundamentais. Um exemplo desta forma de manipulação de dados encontra-se no estudo coordenado por Jorge Bra-

vo, patrocinado pela Associação Portuguesa de Fundos de Investimento, Pensões e Patrimóniosⁱ. O estudo apresenta projecções para um horizonte temporal de 50 anos e conclui que o actual modelo de segurança social é insustentável. Observando as hipóteses admitidas para o comportamento futuro das variáveis económicas, percebe-se que o resultado não poderia ser outro: pressupõe-se 50 anos de quaseestagnação (ver projecções do PIB potencial até 2060) e que o emprego se irá manter próximo dos níveis actuais, até 2030, passando depois a declinarⁱⁱ.

As políticas económicas que limitam a possibilidade de assegurar pensões dignas no futuro não são um dado inquestionável. Por isso, o debate sobre a sustentabilidade futura dos sistemas de pensões não pode deixar de questionar o actual modelo de condução da política económica. Sob pena de ser um debate truncado, pois o padrão de criação e distribuição de rendimento influencia decisivamente as escolhas possíveis no domínio das pensões. O futuro das pensões será determinado pelo nível de produção futura e pelas regras de repartição do produto (entre lucros e salários) e da massa salarial (entre trabalhadores e reformados) que então vigorarem. Tal como a demografia não é destino, o mau desempenho económico verificado em Portugal desde a adesão ao euro e o declínio da parte do trabalho no rendimento também não são destino.

ⁱ Jorge Bravo (Coord.), *Sustentabilidade Financeira dos Sistemas Públicos de Segurança Social em Portugal: Situação Actual e Análise Prospectiva*, Lisboa, APFIPP, 2012.

ⁱⁱ *Op. cit.* p. 38.

Encontro Nacional de Sócios do STI

Entre 13 e 15 de Maio de 2016 realizou-se o primeiro encontro nacional de sócios do STI, no distrito de Setúbal, onde se localizou a primeira sede nacional do sindicato. O encontro contou com diversas actividades culturais e desportivas. No sábado realizou-se um cruzeiro pelo rio Sado e uma visita ao Museu da Quinta da Bacalhôa, com prova de vinhos. No domingo, visitou-se o Santuário nacional do Cristo Rei e o Castelo de Palmela. Ao longo do fim de semana foram também disputadas as fases finais do I Torneio de Futsal do STI. Estiveram presentes mais de 350 sócios, provindos de vários pontos do país, que aqui se encontraram para um salutar convívio.



Este encontro contou com a presença do Director-Geral dos Recursos Humanos da AT e do Chefe de Gabinete do Secretário de Estado dos Assuntos Fiscais



IV Encontro Nacional de Sócios do STI Aposentados

Decorreu nos dias 23, 24 e 25 do passado mês de Setembro o IV encontro de Aposentados, desta vez realizado na região do Nordeste Alentejano. Este encontro contou, no último dia, com a presença do Secretário de Estado dos Assuntos Fiscais, Rocha Andrade, que agradeceu toda a dedicação daqueles trabalhadores ao serviço da AT.

“Graças à competência dos nossos funcionários estamos a ganhar processos de milhões a grandes empresas que têm por detrás grandes gabinetes de advogados”, disse na ocasião Fernando Rocha Andrade.



Neste encontro de aposentados da AT promovido pelo Sindicato dos trabalhadores dos Impostos, e que decorreu no Distrito de Portalegre, o Secretário de Estados dos Assuntos Fiscais agradeceu o trabalho e o empenho que os aposentados deram ao Estado ao longo das suas carreiras e apesar de não poder pedir-lhes isto, “ainda fazem falta na casa por toda a experiência que acumularam”. Referindo-se ao envelhecimento dos trabalhadores da AT e à necessidade de novos trabalhadores, não deixou de assinalar a excelência dos trabalhadores no activo, excelência essa que faz com que a AT esteja a ganhar processos de muito milhões a grandes empresas que têm por detrás grandes gabinetes de advogados e fiscalistas.

Acrescentou, finalmente, que no início deste ano começarão a ser negociados os problemas das carreiras dos trabalhadores da AT.

Conferência sobre as funções soberanas do Estado

Realizou-se no passado dia 20 de outubro, na Universidade Católica, uma importante e inédita conferência sobre as funções soberanas do Estado. O contexto em que se realizou foi especial, porque foi uma iniciativa inédita em Portugal, para o sucesso da qual muito contribuiu o esforço de todas as organizações envolvidas e a boa vontade dos seus dirigentes. Neste contexto, o STI apenas tem que saudar todos os colegas presentes, aproveitando também esta oportunidade para contextualizar a iniciativa e os seus objetivos a todos os sócios do Sindicato.

Nasceu esta iniciativa de uma reunião inicial entre os dirigentes de quatro sindicatos (STI, Sindicato dos Magistrados do Ministério Público, Sindicato do Instituto dos Registos e Notariado e Sindicato dos Funcionários Judiciais). O objetivo inicial era o de chamar a atenção dos governantes, partidos políticos e cidadãos para os aspetos comuns que afetam os trabalhadores destas carreiras, entre os quais o facto de ainda não terem sido revistas, ou o facto de algumas destas terem perdido o vínculo. Outro aspeto importante e, desde logo, partilhado por estas organizações, foi o sentimento de que juntos eramos mais fortes e que a entre ajuda, em determinadas situações, seria a melhor resposta que poderíamos dar aos nossos detratores.

Foi assim que, depois das reuniões iniciais, e estando a discutir que iniciativa poderia concretizar e dar corpo a esta reunião de vontades, decidimos alargar o âmbito destes encontros a outras organizações sindicais ou associações de órgãos de soberania. As quais rapidamente aderiram a estes encontros. Entretanto, no âmbito destas reuniões, começou a germinar a ideia de realizar uma conferência sobre as Funções Soberanas do Estado, que todos exercemos. Desde que foi adotada esta ini-



© Pedro Santos

ciativa, ficou claro que não faria sentido serem as organizações, ou os seus representantes, a falarem sobre a relevância das respetivas carreiras. Quer porque era redundante, uma vez que já todos o fazem em sede própria, quer porque desvalorizaria a credibilidade da iniciativa, uma vez que estaríamos a fazer uma defesa de causa própria, perante colegas de outras entidades, cujos problemas de fundo são comuns. Foi assim decidido que, para abordar cada um dos campos de ação em que cada organização exerce a sua soberania, seriam convidados professores universitários ou personalidades de reconhecido mérito, aos quais, além desses factos, fosse reconhecida isenção para falar sobre estas matérias. Só assim esta iniciativa teria credibilidade e utilidade presente e futura para os trabalhadores das organizações envolvidas.

No caso dos impostos e das alfândegas, tivemos o prazer de ter como orador o Professor Doutor Eduardo Paz Ferreira (foto), cuja carreira académica e cívica é por todos reconhecida. Só temos, pois, que agradecer a sua in-

tervenção e regozijarmo-nos por ter podido contar, entre a fileira dos que consideram a nossa carreira nuclear, personalidade tão ilustre e reconhecida entre os portugueses.

Outro objetivo desta iniciativa foi o de estreitarmos laços com colegas de diferentes setores e de, assim, começarmos a conhecer os seus problemas e formas de atuação. Para tal, nunca estive nos planos da organização serem os dirigentes, e muito menos os presidentes, das entidades organizadoras, a fazerem a apologia da importância da sua função. Pelos motivos expostos. E porque isso era um dado adquirido á partida. Nesta ocasião, aos dirigentes cabia a tarefa, se necessária, de questionar os oradores. Foi isso que aconteceu de forma salutar e profícua.

A partir dos axiomas veiculados nesta conferência sobre a nossa carreira – nomeadamente, que exercemos uma carreira soberana, porque essencial para a existência do Estado Português, que deve ser respeitada e valorizada –, a que, no nosso caso específico, juntaremos aqueloutro que a Dra. Cândida Almeida verteu num texto panegírico sobre as funções exercidas pelos trabalhadores da AT, estamos mais seguros da razão que nos guia para voltar a ter o vínculo de nomeação. Por outro lado, e em relação a esta reunião de organizações, partiremos para outra fase da sua existência. Continuaremos, pois, a trabalhar em conjunto para alcançar o que nos é justo e devido. Mas também para, em conjunto, resolvermos e defendermos as nossas causas.

Reiteramos, por fim, que esta foi uma iniciativa inédita em Portugal, só concretizada pelo espírito abnegado, aberto e construtivo de todos os dirigentes das diversas entidades envolvidas. Tendo o STI estado na base da sua realização é um facto que a todos deve deixar orgulhosos.



APP MÉDIAS

À DISTÂNCIA DE UM TOQUE

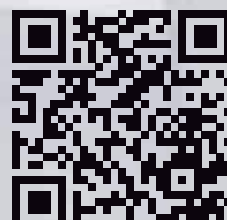
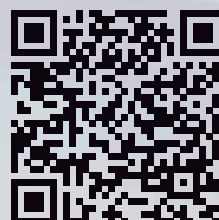
A Médias procura inovar nos serviços e apoio que dá aos seus clientes. Por isso, coloca à sua disposição uma APP onde pode fazer a gestão do seu Plano de Saúde. A partir do seu smartphone ou tablet Já pode aceder à sua Área Pessoal, consultar os Guias e ficar a par de todas as novidades Médias!



Android

iOs

FAÇA DOWNLOAD DA APP PARA
O SEU SMARTPHONE OU TABLET



CONFIANÇA



FAZ BEM À SAÚDE

Obrigado aos portugueses que, pela 7ª vez, escolheram a Médís como a marca de confiança para cuidar da sua saúde.

CONFIE TAMBÉM A SUA SAÚDE À MÉDIS

www.medis.pt

Não dispensa a consulta da informação pré-contratual e contratual legalmente exigida.

Médís - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S.A., com sede na Av. Dr. Mário Soares (Tagus Park), Edifício 10, Piso 1, 2744-002 - Porto Salvo. Pessoa coletiva n.º 503 496 944, matriculada sob esse número na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, com o capital social de €12.000.000,00.