Região Autónoma da Madeira
Governo Regional

Secretaria Regional
de Inclusão Social e Cidadania

NEWSLETTER

n.º 40
NOVEMBRO-DEZEMBRO/2019

EM QUE CONSISTE O SERVIÇO REGIONAL DE RESOLUÇÃO VOLUNTÁRIA DE CONFLITOS DE TRABALHO

Aproveito para dar nota nesta Newsletter de um serviço muito procurado, sobretudo por trabalhadores, com a designação de *Serviço Regional de Resolução Voluntária de Conflitos de Trabalho*, que se situa nas instalações da DRTAI.

De modo a compreendermos melhor o que este serviço representa e quais as suas competências e princípios, esclareço em seguida algumas questões consideradas fulcrais e que devo levar ao vosso conhecimento:

- O que é a Conciliação Laboral?

A conciliação laboral é um meio de resolução alternativa de litígios emergentes das relações laborais, com exceção das matérias relativas a acidentes de trabalho e direitos indisponíveis (direitos que o trabalhador não pode prescindir). Permite resolver litígios existentes entre empregador e trabalhador sem necessidade de intervenção dos tribunais, através de um Serviço Público competente para a realização de conciliação laboral entre as partes, abrangendo diversas matérias, nomeadamente:

- ✓ Pagamento de créditos decorrentes da cessaçâo de contrato de trabalho;
- ✓ Promoções/Categorias;
- ✓ Mudança do local de trabalho;
- ✓ Rescisão do contrato de trabalho;
- ✓ Marcação de férias;
- ✓ Procedimento disciplinar;
- ✓ Alteração de horário de trabalho;
- ✓ Natureza .Jurídica do Contrato de Trabalho;
- ✓ Aplicação de Contrato Colectivo de Trabalho;
- ✓ Pagamentos de horas de Trabalho Suplementar;
- ✓ outras questões laborais que surjam entre as partes.

- Como funciona?

Ocorrendo um litígio, basta que o empregador ou o trabalhador apresentem requerimento para a tentativa de conciliação (disponível na Direção Regional do Trabalho, na Loja do Cidadão, no Serviço Regional da Resolução Voluntária de Conflitos de Trabalho, ou na Internet). Contactada a outra parte, é agendada a reunião de tentativa de conciliação. Decorrida a reunião, ou reuniões, é lavrado um auto de conciliação (caso exista acordo entre as partes), ou auto de não conciliação (caso não exista acordo entre as partes).

- Qual a duração da Conciliação Laboral?

A conciliação laboral tem um tempo aproximado de 15 dias, sem prejuízo das partes entenderem prorrogar a duração da conciliação. As partes podem pôr termo à conciliação a qualquer momento.

- É necessário advogado?

Não é obrigatório, mas qualquer das partes pode fazer-se acompanhar por advogado, advogado estagiário, solicitador, ou qualquer representante com procuração para efeito, nas reuniões de tentativa de conciliação.

- Quanto custa utilizar o Serviço Regional para a Conciliação?

A utilização deste Serviço é gratuita.

É de salientar ainda as vantagens da Conciliação Laboral, sendo estas as abaixo descritas:

a) **Segurança**, na medida em que se trata de um Serviço Público, legalmente habilitado para o efeito;
b) **Confidencialidade**, por não ser divulgado o teor das reuniões entre as partes;
c) **Informalidade**, pois existe um contacto próximo e simplificado entre todas as partes;
d) **Eficácia**, uma vez que o processo é simplificado e expedito;
e) **Rapidez**, pois um processo judicial nos Tribunais de Trabalho dura, em média, cerca de 8/12 meses, ao passo que um caso resolvido no Serviço de Conciliação demora, em regra cerca de 15/30 dias;
f) **Sem custos**, uma vez que não existe taxa de justiça ou qualquer outro tipo de pagamento;
g) **Promove** o desenvolvimento económico e a criação de emprego graças à eficácia e rapidez que confere à resolução de litígios laborais;

Em suma, este serviço ao longo do presente ano tem sido bastante solicitado e com um elevado grau de resolução de conflitualidade laboral individual, com vantagens para os diretamente interessados, para os trabalhadores, as empresas e naturalmente para a economia e o saudável ambiente laboral.

O Diretor Regional

Savino Correia

Nesta edição:

Serviço Regional de Resolução Voluntária de Conflitos de Trabalho — 1 a 3

Riscos Psicossociais em SST – Uma abordagem genérica — 4 a 6

Acidentes de Trabalho – Ano de 2017 — 7 a 8

Determinação da medida de coima — 9 a 12

RISCOS PSICOSSOCIAIS EM SST – UMA ABORDAGEM GENÉRICA

Hoje em dia não podemos de todo descurar o papel do intelecto e do nosso íntimo nas nossas vidas, sendo que é de conhecimento geral a importância da nossa "psique" no dia-a-dia.

Tomemos por base o significado de "psique", tendo esta expressão sido introduzida na Grécia Antiga definindo-a como sendo uma denominação para a alma e o espírito, conotação que mais tarde veio a ser alterada para uma representação mais atual, passando a referir-se à mente humana e ao ego, que permanece até aos tempos modernos. Esta mudança de significado surgiu pela necessidade de se separar a mente humana e sua ciência do domínio espiritual e religioso, definindo-se assim a mente como algo mais preciso, sujeito a estudos e teorias com questões e objetivos concretos e reais.

Vários foram os estudiosos que trabalharam em todo este contexto abstrato tentando justificar o porquê do Homem ser como é, agir como age e se reger pelas suas normas internas e motivações.

A vertente psicológica do ser humano foi adquirindo com o passar dos anos uma relevância cada vez maior, abrangendo todas as áreas da vida, incluindo a vertente social, que nos traz ao cerne da questão, os fatores psicossociais no individuo e a sua relação com o mundo laboral.

Partindo da definição lata que descreve psicossocial como sendo uma interação do individuo com os demais (entenda-se sociedade) do ponto de vista psicológico, podemos então afirmar que esta relação entre o individuo e os seus pares comporta vantagens mas também riscos, daí os denominados riscos psicossociais.

Ninguém vive sozinho, ninguém consegue subsistir isolado de qualquer forma de contacto ou interação social, sendo este o princípio básico da vida, uma necessidade que se justifica através de várias teorias, com as devidas concordâncias ou refutações, que constantemente são estudadas e abordadas com o intuito de descobrirmos sempre mais sobre as velhas perguntas do "porquê e como" somos o que somos.

Esta interação social na vertente psíquica encontra-se em todos os contextos, desde a família, aos amigos e no próprio local trabalho, tema sobre o qual incide este pequeno texto opinativo.

Durante largos anos a ênfase quanto aos fatores e riscos no trabalho tinha sempre uma componente física, onde se discutia muito sobre o bem-estar do trabalhador a nível de condições "palpáveis" para exercer a sua atividade, procurando-se sempre proteger e zelar pela sua segurança e saúde, promovendo medidas e condições que evitassem lesões corporais, respiratórias, etc. aos trabalhadores e promovessem o seu bem-estar físico. Só mais tarde foi reconhecido o "burnout", que se define como um distúrbio psíquico caracterizado pelo esgotamento físico, mental e psíquico do individuo.

Com esta nova introdução, a componente psicossocial começou a ganhar relevo no mundo laboral e surgiram então as preocupações sobre os eventuais riscos psicossociais.

Quando falamos em riscos psicossociais, especificamente na temática do mundo do trabalho, falamos de todos os riscos que podem criar no trabalhador problemas psicológicos, físicos e sociais como por exemplo o stresse causado pelo trabalho, esgotamento ou depressão, cujas consequências podem ser devastadoras quer a nível profissional, quer a nível pessoal.

Como exemplos de alguns riscos psicossociais podemos considerar os seguintes:

- As excessivas cargas de trabalho
- As exigências irreais e pouco exequíveis da entidade patronal
- A indefinição sobre as funções que o trabalhador desempenha
- Má gestão ou insegurança laboral
- Mau ambiente e relações no local de trabalho
- Falta de apoio por parte das chefias
- Assédio ou violência psicológica por parte de terceiros em ambiente laboral

Os exemplos acima descritos são apenas alguns dos riscos psicossociais que podem causar transtornos a nível psicológico a todos os indivíduos independentemente do grau ou estatuto hierárquico na empresa. Além das patologias do foro mental, é necessário ter em conta que os trabalhadores sujeitos a situações de stresse permanente e excessivo podem desenvolver problemas a nível físico como lesões músculo esqueléticas e doenças cardiovasculares por exemplo, sendo hoje em dia o stresse já uma forma de doença silenciosa mas com implicações no ser humano como um todo.

Não podemos cair no erro de individualizar estes riscos porque as próprias organizações acabam por sofrer efeitos negativos como o absentismo, a pouca produtividade dos trabalhadores, aumento dos acidentes e lesões, etc. tendo repercussões financeiras para as empresas e para a própria economia.

De modo a prevenir tais situações, os diferentes organismos a nível mundial focam-se cada vez mais nos riscos psicossociais, com alertas e campanhas, trazendo à baila a importância da saúde mental de forma idêntica à saúde física. Assim sendo, preocupar-se com o bem-estar emocional dos trabalhadores, com um ambiente saudável e estável para todos, envolver os trabalhadores na melhoria

das condições, englobá-los nas decisões e saber ouvir os seus problemas e reclamações, por si só já representa um passo em frente nesta luta de todos.

Os tempos atuais diferem do passado, havendo mais competitividade a todos os níveis, fazendo com que as empresas tenham que optar pelo melhor caminho para o sucesso; tratar os trabalhadores como "números" tem-se revelado completamente ineficaz e contraproducente, sendo que no sentido inverso, trabalhadores que se sintam felizes no local de trabalho, apoiados e protegidos pela sua entidade patronal e que sintam que são uma parte da empresa em si também, melhora a produtividade, combate o absentismo, faz com que os trabalhadores se sintam bem no ambiente laboral e que deem o seu máximo e o melhor de si, pois todos remam para o mesmo lado, reduzindo assim fadigas e stresses excessivos e desnecessários, evitando então doenças mentais que poderão ter efeitos nefastos a nível individual ou coletivo.

A mudança de paradigma já se nota, a lei já engloba a vertente psicológica e as doenças mentais já são reconhecidas, estando assim todos juntos em prol de uma causa maior, lutar sempre pela segurança e saúde no trabalho, sem fazê-lo de uma forma restrita e fechada, incorporando e acompanhando as novas tendências. Tudo isto para que o trabalho seja cada vez mais visto como algo benéfico, se valorize a realização pessoal e profissional dos trabalhadores, assim como o bem-estar e bom ambiente de trabalho passem a ser norma em todas as organizações.

*** Serviço de Segurança e Saúde Ocupacional**

O Técnico Superior
Fábio Silva

ACIDENTES DE TRABALHO – 2017

Ao longo do ano de 2017 ocorreram, na Região Autónoma da Madeira, 3 536 acidentes de trabalho, dos quais 3 foram mortais. Comparativamente a 2016, o número total de acidentes apresenta um decréscimo de 0,9% (menos 32 ocorrências). Nos mortais, houve 3 vítimas, mais uma que em 2016.

Quanto à distribuição dos acidentes por atividade económica, observa-se que a maioria ocorreu, nos do Alojamento e Restauração (I), Construção (F) e Comércio (G) que, conjuntamente, continuaram a concentrar cerca de metade (48,2%) dos sinistros. Dos 3 acidentes mortais, 1 registou-se na CAE E (Captação, Tratamento e Distribuição de Água) e os outros 2 na G (Comércio).

A taxa de incidência do total dos acidentes – indicador que reflete o impacto da sinistralidade laboral no emprego – situou-se nos 297,5 acidentes por cada 10 000 trabalhadores sujeitos a risco. Nos acidentes mortais, a taxa de incidência é de cerca de 0,2 mortes por cada 10 000 trabalhadores.

Em 2017, cerca de 2 em cada 5 acidentes (36,5% a que correspondem 1 289 ocorrências), foram de muito baixa gravidade, porquanto não ocasionaram perda de dias de trabalho. Os restantes 2 244 acidentes deram origem à perda de 99 893 dias de trabalho, valor que representa um ligeiro aumento de 0,2% face ao volume de dias de ausência registados em 2016 (99 644). Em média, cada um dos 2 244 acidentes provocou igualmente a perda de 44,5 dias de trabalho (44,1 em 2016).

No que respeita ao local de trabalho onde os acidentes ocorreram, constata-se que, à semelhança do ano anterior, a grande maioria (62,9%) se verificou nos seguintes três tipos de local: em Local de Atividade Terciária (34,2%), Estaleiros, Construção, Pedreira, Mina a Céu Aberto (15,4%) e Zona Industrial (13,3%).

Quanto às atividades físicas exercidas pelos sinistrados no momento do acidente, cerca de 71,9% procediam ao transporte manual de materiais ou objetos, estavam em movimento, ou trabalhavam com ferramentas de mão.

Os acontecimentos desviantes que mais contribuíram para a ocorrência dos acidentes foram o Movimento do Corpo Sujeito a Constrangimento Físico - conduzindo geralmente a lesão interna (36,7%), Escorregamento ou Hesitação com Queda, Queda de Pessoa (19,4%) e Perda Total ou Parcial de Controlo da Máquina, Meio de Transporte - Equipamento Manuseado, Ferramenta Manual, Objeto, Animal (15,8%).

No que se refere às consequências dos acidentes, há a destacar que 40,7% provocaram nos sinistrados Deslocações, Entorses e Distensões, que levaram à perda de 40 634 dias de trabalho; 36,5% ocasionaram Feridas e Lesões Superficiais que geraram a perda de 36 481 dias de trabalho e 10,2% originaram Lesão Desconhecida ou não Específica e a perda de 10 159 dias de trabalho.

As partes do corpo dos sinistrados mais atingidas pelos acidentes foram as localizadas nas Extremidades Superiores (32,6%) que deram origem à perda de 37 639 dias de trabalho, nas Extremidades Inferiores (26,1%) que levaram a perda de 30 404 dias de trabalho e nas Costas (19,9%) com perda de 19 151 dias de trabalho.

*** Serviço de Estatísticas Laborais**

DETERMINAÇÃO DA MEDIDA DE COIMA

Estatui o n.º 1 do artigo 554.º do Código do Trabalho que – "*A cada escalão de gravidade das contraordenações laborais corresponde uma coima variável em função do volume de negócios da empresa e do grau da culpa do infrator (…)".*

Aberta a instrução de um Processo contraordenacional, no qual foram fixados abstratamente os valores máximos e mínimos da coima aplicável, é necessário para que se proponha a aplicação de uma determinada coima que o instrutor do Processo, confirme a confluência de certos fatores, que vão além do mero volume de negócios da empresa.

Determina o artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro (Regime Geral das Contraordenações e Coimas – RGCO), com a redação introduzida pelo Decreto-Lei nº 244/95, de 14 de setembro, *"A determinação da medida da coima faz-se em função da gravidade da contraordenação, da culpa, da situação económica do agente e do benefício económico que este retirou da prática da contraordenação."*

" (…) são ainda atendíveis a medida do incumprimento das recomendações constantes do auto de advertência, a coação, a falsificação, a simulação, ou outro meio fraudulento usado pelo agente. " (n.º 1 do artigo 559.º do Código do Trabalho, aprovado pelo artigo 1º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

As contraordenações laborais podem classificar-se de leves, graves ou muito graves.

Para que se afira qual o benefício económico que o agente retirou da prática da contraordenação, é necessária a leitura dos preceitos vertidos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 18.ª do RGCO, os quais perfilham, circunstâncias agravantes e atenuantes da medida da coima.

Com efeito, dispõe o n.º 2 do referido artigo 18.º que *"Se o agente retirou da infração um benefício económico calculável superior ao limite máximo da coima, e não existirem outros meios de o eliminar, pode este elevar-se até ao montante do benefício, não devendo, todavia, a elevação exceder um terço do limite máximo legalmente estabelecido."* Ou seja, não sendo possível, por exemplo, a aplicação de uma sanção acessória.

Há, igualmente, circunstâncias atenuantes, referindo o n.º 3 do artigo 18.º do RGCO que, quando houver lugar a atenuação especial da punição por contraordenação, os limites máximo e mínimo da coima são reduzidos para metade.

Há lugar a atenuação especial, a exemplo, nos casos de tentativa, comparticipação, erro sobre a ilicitude (*vide* artigos 13.º, n.º 2, 16.º, n.º 3 e 9.º, n.º 2 do RGCO) e ainda nos demais casos previstos nos artigos 72.º e 73.º do Código Penal, *ex* vi artigo 32.º RGCO.

Refere João Soares Ribeiro, *in "Contraordenações laborais – Regime Jurídico Anotado contido no Código do Trabalho "* – 2ª Edição, Parte I, 3.3.1, p. 52:

"A conclusão a extrair é que, no domínio deste direito, se pode e deve continuar a falar de culpa, não da culpa dirigida à censura ético-pessoal e subjetiva, própria da culpa jurídico-penal, mas apenas da imputação do facto à responsabilidade social do seu autor. Esta censura traduz-se numa mera advertência, numa admoestação pela irregularidade praticada e tem por objetivo a coadjuvação da finalidade preventiva da coima."

"Ainda que a culpa, no domínio das contraordenações, não esteja baseada numa censura ética, não deixa de ser um elemento subjetivo indispensável à punição, que pode subsistir sob a modalidade de dolo ou de mera negligência" – cfr. Ac. TRL, de 28/04/2004 (base de dados do ITIJ, com o endereço www.dgsi.pt).

E para que se verifique a culpabilidade do agente no cometimento de um facto, é necessário que o mesmo lhe possa ser imputado a título de dolo ou de negligência, isto é, que se prove que o mesmo teve o propósito de praticar o facto descrito na lei contraordenacional ou que incorreu na falta de cuidado devido, com a consequência da realização do facto proibido por lei.

Do artigo 8.º, nº 1 do RGCO, decorre que a negligência só é punível se a lei especialmente o determinar.

O artigo 550.º do Código do Trabalho, aprovado pelo artigo 1º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estipula que *"A negligência nas contraordenações laborais é sempre punível".*

Dispõe o artigo 15.º do Código Penal: "*Age com negligência quem, por não proceder com o cuidado a que, segundo as circunstâncias, está obrigado e de que é capaz: a) Representar como possível a realização de um facto que preenche um tipo de crime mas atuar sem se conformar com essa realização; ou b) Não chegar sequer a representar a possibilidade de realização do facto."*

A negligência traduz-se, à partida, na omissão de um dever objetivo de cuidado ou diligência que, perante as circunstâncias concretas, seria adequado a evitar o resultado produzido.

"1 - Age com dolo quem, representando um facto que preenche um tipo de crime, atuar com intenção de o realizar.

2 - Age ainda com dolo quem representar a realização de um facto que preenche um tipo de crime como consequência necessária da sua conduta.

3 - Quando a realização de um facto que preenche um tipo de crime for representada como consequência possível da conduta, há dolo se o agente atuar conformando-se com aquela realização." – artigo 14.º do Código Penal.

Para que se avalie o grau de culpa do agente, é necessário atentar ao grau de incumprimento que o mesmo demonstrou no decorrer de todo o procedimento contraordenacional, seja na fase inspetiva, pela atitude demonstrada perante os autos de advertência, seja na fase instrutória do processo.

É de imensa importância a atitude demonstrada, vejam-se os casos em que os representantes legais da arguida, mesmo advertidos para o cumprimento de normas laborais, preferem ignorar a advertência, não se defendendo, desinteressando-se completamente do processo e do seu resultado, não se opondo por nenhuma forma ao teor dos autos.

Assim, aquando da determinação da medida da coima, é necessário que se avaliem todos os fatores acima descritos, sendo que os representantes legais da arguida representam a vontade coletiva, e a estes incumbe o conhecimento das normas que lhes são aplicáveis.

***A Chefe da Divisão de Contraordenações Laborais**

Andreia Florença

Edição
Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva
Rua João Gago, 4 – 1º, Funchal // 291 214 780 // drtai@madeira.gov.pt

www.madeira.gov.pt/drtai