



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

O art. 3.º/1 da CSE(R): o Direito à Segurança e à Saúde no Trabalho

Uma análise à luz das conclusões do Comité Europeu de Direitos Sociais relativas à concretização de Portugal

Trabalho Final da UC *Seminário: Proteção Multinível dos Direitos Fundamentais Sociais*

Alexandra Silva

340121007

Faculdade de Direito | Escola do Porto

Abril, 2026

Índice

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	2
1. BREVES CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIAS	3
2. A PROTEÇÃO MULTINÍVEL DO DIREITO À SEGURANÇA E À SAÚDE NO TRABALHO.....	3
3. O DIREITO À SEGURANÇA E À SAÚDE NO TRABALHO NA CSER – UM PERCURSO PELO ART. 3.º.....	6
4. ANÁLISE DO ART. 3.º/1 DA CSER	9
4.1. A CONCRETIZAÇÃO PRÁTICA EM PORTUGAL E AS CONCLUSÕES DO COMITÉ EUROPEU DOS DIREITOS SOCIAIS	12
4.1.1. <i>O Objetivo Geral Da Política</i>	13
4.1.2. <i>A Organização da Prevenção dos Riscos Profissionais.....</i>	15
4.1.3. <i>A Melhoria da Segurança e Saúde no Trabalho</i>	16
4.1.4. <i>A Consulta das Organizações de Empregadores e de Trabalhadores</i>	16
5. NOTAS CONCLUSIVAS.....	18
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	20

Lista de Abreviaturas e Siglas

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

al.(s) – alínea(s)

art.(s) – artigo(s)

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos Humanos

Cf. – Confirma

Cfr. – Confrontar/Conferir

Cit – Citado

coord. – coordenação (de)

CRP – Constituição da República Portuguesa, Decreto de 10 de abril de 1976, com as suas sucessivas alterações

CSE – Carta Social Europeia

CSER – Carta Social Europeia Revista

CT – Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, com as suas sucessivas alterações

DL. – Decreto-Lei

n.º(s) – número(s)

ob. cit. – obra citada

OIT – Organização Internacional do Trabalho

p. – página

págs. – páginas

parág. – parágrafo

proc. – processo

ss. – seguintes

TEDH – Tribunal Europeu dos Direitos Humanos

TFUE – Tratado de Funcionamento da União Europeia

TJ(UE) – Tribunal de Justiça (da União Europeia)

RJSS – Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro (Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho)

UE – União Europeia

vol. – volume

1. Breves Considerações Introdutórias

O presente trabalho, desenvolvido no âmbito da Unidade Curricular de Seminário: Proteção Multinível dos Direitos Fundamentais Sociais, tem como objetivo analisar o art. 3.º/1 da Carta Social Europeia Revista (doravante CSER ou, simplesmente, Carta), que consagra o Direito à Segurança e à Saúde no Trabalho¹, focando-nos nas conclusões proferidas pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais (doravante apenas Comité) nos anos de 2009, 2013 e 2017, relativas à situação do ordenamento jurídico português.

A escolha desta temática justifica-se pela sua manifesta relevância jurídica, num contexto marcado pela progressiva evolução tecnológica e pela crescente a verificação de contingências profissionais, tanto acidentes de trabalho como doenças profissionais.

Para a prossecução dos objetivos propostos, o presente trabalho estrutura-se da seguinte forma: iniciaremos com um enquadramento da proteção multinível da temática em causa; avançando para uma análise geral do art. 3.º da CSER, explicitando a sua evolução e finalidade; prosseguimos de seguida com uma análise mais direcionada e focada especificamente no n.º 1 do mesmo artigo; e, por fim, o trabalho culmina com uma reflexão crítica sobre a pronúncia do Comité ao longo do tempo no seguimento dos relatórios enviados pelo Estado Português, conjuntamente com uma análise da atualidade.

2. A Proteção Multinível do direito à segurança e à saúde no trabalho

Antes de avançarmos para qualquer outra análise, é necessária uma primeira paragem: observar a evolução normativa, ainda que de forma necessariamente breve, e o longo caminho de reforço da proteção do direito à segurança e à saúde, o qual se revela como uma das grandes preocupações do legislador. A sua importância tem vindo a crescer, refletindo-se na progressiva concretização e consagração deste direito.

¹ Não obstante a epígrafe do art. 3.º do CSER ser “segurança e higiene no trabalho”, utilizaremos, no presente estudo, a expressão “segurança e saúde”, por ser, atualmente, a que prevalece na doutrina, correspondendo a uma formulação mais abrangente. Neste sentido, veja-se Rouxinol M. S., *A obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra Editora, 2008, págs. 62-79. Com efeito, esta opção terminológica radica na etimologia comum do termo “higiene”, que “deriva de *hygieinon*, palavra grega, que significava saúde”, sendo a higiene entendida como “a ciência que visa a saúde, que fixa as regras a observar em ordem à conservação da saúde” (ob. cit., p. 62).

Por outro lado, em sentido diverso, encontramos Céline Pimpão, em *A tutela do trabalhador em matéria de segurança (higiene e saúde no trabalho)*, Coimbra Editora, 2011, págs. 29-32, que opta pelo trinómio “segurança, higiene e saúde”, por considerar que este proporciona uma proteção mais reforçada ao trabalhador, partindo da premissa de que “a sua proteção é tanto mais fortalecida quanto maior for o número de bens autonomizados”, ainda que com algumas reservas (ob. cit., p. 30).

Tal como indicam MANUEL ROXO e FERNANDO CABRAL, a segurança e saúde já não é mais vista “como um mero somatório de medidas avulsas de caráter técnico e organizativo, antes como uma política de gestão da empresa que se deve subordinar a uma determinada filosofia de prevenção e desenvolver-se de acordo com metodologias próprias. Este reconhecimento supõe que sobre a segurança e saúde do trabalho se tenha uma perspectiva sistémica, enquadrada pela acção do Estado no âmbito do Sistema de Prevenção de Riscos Profissionais”².

Num primeiro plano, ao nível internacional, sublinhamos a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), datada de 10 de dezembro de 1948 e ratificada pelo Estado Português em 1978³, nomeadamente o seu art. 23.º, n.º 1, que consagra o direito de toda a pessoa ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Por sua vez, destacam-se as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em especial a Convenção n.º 155, de 22 de junho de 1981⁴, relativa à segurança e saúde dos trabalhadores, e a Convenção n.º 187, de 15 de junho de 2006⁵, que estabelece um quadro promocional nesta matéria⁶.

Ainda neste plano, salientamos o Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC), assinado em 7 de outubro de 1976 e aprovado para ratificação em Portugal pela Lei n.º 45/78, de 11 de julho, que densifica esta matéria, prevendo, no art. 7.º, al. b)⁷, o dever dos Estados Partes assegurar “(c)ondições de trabalho seguras e higiénicas” e, adicionalmente, no art. 12.º, n.os 1 e 2, al. b), onde se reconhece o “direito de todas as pessoas (a) gozar do melhor estado de saúde física e mental possível” e se impõe a melhoria dos aspetos de higiene do meio ambiente e da higiene industrial.

No âmbito dos instrumentos emanados pelo Conselho da Europa, a proteção decorre da Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH), tal como interpretada

² ROXO, Manuel/ CABRAL, Fernando, *Segurança e saúde no trabalho- Legislação anotada*, Edições Almedina, 2008, 5ª edição, p.25.

³ Vd. DR, 1ª série, de 09.03.1978, n.º 57.

⁴ No ordenamento jurídico português aprovada pelo Decreto do Governo n.º 1/85, de 16 de janeiro.

⁵ Entre nós aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 215/2017, de 24/08; e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 78/2017, de 24/08.

⁶ A título de curiosidade, durante um longo período de tempo, a Europa careceu de um sistema próprio de tutela dos trabalhadores no domínio de riscos profissionais. Ainda assim, tal lacuna foi parcialmente suprida de forma progressiva pelos Estados Europeus através da implementação da proteção desta matéria consagrada nas Convenções e Recomendações emanadas pela OIT.

⁷ Verifica-se nesta disposição uma aproximação ao regime das obrigações previstas no art. 3.º da CSER.

pelo Tribunal Europeu dos Direitos Humanos⁸. Com efeito, o TEDH reconheceu, tal como resulta, nomeadamente da jurisprudência *Brincat*⁹, que a tutela da segurança e saúde no trabalho resulta, designadamente, dos arts. 2.º (direito à vida) e 8.º (direito ao respeito pela vida privada e familiar) da CEDH.

É de destacar a Carta Social Europeia (CSE), enquanto instrumento internacional regional de proteção dos Direitos Sociais, aprovada no âmbito do Conselho da Europa e assinada em 18 de outubro de 1961. A CSE afirmou-se tendo como função acompanhar e complementar a CEDH, colmatando a incompleta e fragmentada proteção dos direitos sociais neste normativo¹⁰. Neste seguimento, a CSE foi objeto de sucessivas alterações e, em 1996, surge a Carta Social Europeia Revista (CSER), que reúne, num único documento, os direitos sociais já consagrados no texto original da CSE de 1961, aqueles introduzidos pelo Protocolo Adicional de 1988, e ainda novos direitos. A este propósito note-se que Portugal ratificou a CSER a 30 de maio de 2002, tendo a mesma entrado em vigor, a 1 de julho de 2002¹¹. Nesta temática, salientamos então na CSER o §3 da Parte I que consagra que as Partes Signatárias têm de garantir aos trabalhadores o “direito à segurança e à higiene no trabalho”, e a Parte II, mais precisamente o art. 3.º, sob epígrafe “direito à segurança e à higiene no trabalho”, objeto do nosso estudo, sem prejuízo de outros normativos relevantes, que serão referidos ulteriormente. Não restam dúvidas de que este constitui o instrumento normativo central do presente trabalho, pelo que será objeto de análise aprofundada infra.

Por último, no âmbito do Direito da União Europeia, este direito encontra consagração no art. 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), sendo densificado através da Diretiva 89/391/CEE de 12 de junho de 1989¹² (conhecida como Diretiva-Quadro), relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho, mais concretamente o seu art. 16.º, de feição genérica, pelo que lhe sucederam um conjunto alargado de diretivas de índole mais específica direcionadas para a proteção de riscos em

⁸ Interpretou como impondo obrigação positiva.

⁹ *Caso Brincat e outros vs Malta*, decisão do TEDH de 24 de outubro de 2014, Processos n.ºs 60908/11, 62110/11, 62129/11, 62312/11 e 62338/11.

¹⁰ CARVALHO, Raquel, “Os mecanismos de monitorização da CSER realizados pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais: o sistema de relatórios e o sistema de reclamações coletivas”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, 2017, Vol. 7, p. 45.

¹¹ CARVALHO, Raquel, *op. cit.*, p. 46.

¹² Alterada pelo Regulamento (CE) n.º 1882/2003 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29-09, pela Diretiva 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2007, e pelo Regulamento (CE) n.º 1137/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro.

certo tipo de atividades ou profissões¹³. Acresce ainda o TFUE¹⁴ que menciona no art. 151.º a melhoria das condições de vida e de trabalho, concretizado no 153.º do TFUE, que confere competência à União nesta matéria.

De facto, a efetivação do direito à segurança e saúde no trabalho depende da articulação coerente entre os diferentes níveis de proteção jurídica, sendo o Direito do Trabalho Nacional o elemento decisivo para a sua concretização prática. E, como tal, veremos a evolução no ordenamento jurídico português, *infra*, nas notas conclusivas, comparando com as indicações do Comité nas suas conclusões.

3. O direito à Segurança e à Saúde no Trabalho na CSER – um percurso pelo art. 3.º.

Nos termos do art. 3.º da CSER, sob epígrafe *Direito à segurança e à higiene no trabalho*:

“Com vista a assegurar o exercício efectivo do direito à segurança e à higiene no trabalho, as Partes comprometem-se, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores:

1) A definir, executar e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e do meio de trabalho. Essa política terá como objectivo primordial melhorar a segurança e a higiene profissionais e prevenir os acidentes e os danos para a saúde que resultem do trabalho, estejam ligados ao trabalho ou ocorram no decurso do trabalho, designadamente reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio de trabalho;

2) A adoptar regulamentos de segurança e de higiene;

3) A adoptar medidas de controlo da aplicação desses regulamentos;

4) A promover a instituição progressiva de serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, com funções essencialmente preventivas e de aconselhamento.”

De facto, verificamos que a matéria da segurança e saúde no trabalho na CSER encontra proteção não apenas no seu art. 3.º – que prevê exclusivamente esta temática –,

¹³ A título de exemplo temos a Diretiva n.º 89/654/CEE, de 30.11, respeitante a prescrições mínimas para os locais de trabalho; a Diretiva n.º 89/656/CEE, de 30.11, relativa a equipamentos de proteção individual no trabalho; a Diretiva n.º 90/269/CEE, respeitante à movimentação manual de cargas que comportem riscos, nomeadamente dorso-lombares para os trabalhadores, entre outras – veja-se PIMPÃO Céline, *op. cit.*, págs. 50 e 51.

¹⁴ No ordenamento jurídico português aprovado pela Resolução da Assembleia da República n.º 19/2008, de 19 de maio.

mas também, de forma indireta, noutros preceitos que contribuem para a densificação deste direito. Com efeito, destacam-se normas relativas ao direito a condições de trabalho justas, nomeadamente as que impõem a redução do tempo de trabalho ou a atribuição de férias remuneradas adicionais em atividades perigosas ou insalubres (art. 2.º, n.º 4), consagram a proteção de jovens trabalhadores, a maternidade e a saúde, bem como disposições referentes à proteção de grupos particularmente vulneráveis, como os jovens trabalhadores (art. 7.º) e a maternidade (art. 8.º). Acrescem ainda preceitos que asseguram a proteção da saúde (art. 11.º), o direito de participação dos trabalhadores na determinação e melhoria das condições de trabalho e do ambiente laboral (art. 22.º, al. b)), e o direito à dignidade no trabalho (art. 26.º). Estes preceitos têm vindo a ser objeto de uma interpretação evolutiva e densificadora pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais, designadamente no âmbito da apreciação dos relatórios apresentados pelos Estados Partes, através da adoção de conclusões, bem como por via das decisões proferidas no procedimento de reclamações coletivas¹⁵.

Como bem afirma ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA¹⁶, a CSER é indiscutivelmente o “instrumento jurídico europeu com o tratamento mais completo da matéria da segurança e saúde no trabalho”, no entanto, por seu turno, “a jurisprudência do Comité tem sido mais profícua e é, ademais, mais recente, atualizando o entendimento que se pretende ver consagrado a esta matéria”.

Efetivamente, a CSER está dividida em quatro grupos de artigos, estando o art. 3.º inserido no Grupo 2, referente às matérias da Saúde, Segurança Social e Proteção Social.

É de notar que a norma do art. 3.º encontra-se redigida de forma bastante ampla¹⁷, permitindo a sua adaptação à evolução nesta matéria e assegurando, assim, uma proteção abrangente¹⁸, tanto no plano objetivo como no subjetivo¹⁹.

¹⁵ LASAK, K, *Health and Safety in the European Social Charter*, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 25, n.º 2, 2009, p. 114. E COSTA, Ana Cristina Ribeiro, «The right to safe and healthy working conditions», ANESC, Carole NIVARD (ed.), *The European Social Charter: A Commentary. Volume 2: Preamble, Part I and Part II (Articles 1 to 10)*, Brill/Nijhoff, 2023, p.122.

¹⁶ COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “O arrojo do Comité Europeu dos Direitos Sociais na tutela da segurança e saúde no trabalho”, *Lex Social: Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, n.º monográfico 1, 2017, Vol. 7, p. 264. Disponível em https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2587/2031. “Sem prejuízo de alguma doutrina entender que, na matéria de segurança e higiene no trabalho, a CSE fez esforços muito genéricos e de carácter meramente formal” (ob. cit., p. 252).

¹⁷ LASAK, K, *op. cit.*, p. 111.

¹⁸ Estando de acordo com a Diretiva-Quadro.

¹⁹ COSTA, Ana Cristina Ribeiro, «The ...», *op. cit.*, p. 124.

Antes de mais é necessário realçarmos que de facto e, como bem refere LASAK²⁰, o trabalho é frequentemente associado ao perigo. Todas as profissões comportam um certo grau de perigo²¹, todos os trabalhadores estão expostos, independentemente da profissão, a fatores de risco, sem exceção. E, como tal, a entidade empregadora tem a obrigação de identificar, avaliar e agir no sentido de prevenir e tentar reduzir e eliminar ao máximo a exposição ao fator de risco. Contudo, nem todos os fatores de risco se traduzem em riscos profissionais²² efetivos, podendo alguns persistir, os que se conseguiu minimizar e os que não se conseguiram eliminar completamente, apesar das medidas de prevenção adotadas. E consoante a maior ou menor possibilidade de concretização do dano e nem sempre chega a acontecer²³. Verificando-se danos significa que já ocorreu uma contingência profissional (acidente de trabalho e/ou uma doença profissional).

Neste sentido, o direito à segurança e saúde no trabalho constitui um princípio amplamente reconhecido de proteção dos trabalhadores, decorrendo diretamente do direito à integridade pessoal²⁴, um dos princípios fundamentais dos direitos humanos^{25/26/27}. Desta forma, o seu escopo está relacionado com o art. 2.º da CEDH, que reconhece o direito à vida²⁸.

No plano subjetivo, no entendimento do Comité, esta norma deve ser interpretada de forma ampla quanto ao conceito de “trabalhador”, assegurando a tutela do direito à segurança e higiene no trabalho a todos os trabalhadores em todo o território nacional. Tal proteção não se limita aos trabalhadores subordinados, abrangendo igualmente os trabalhadores independentes²⁹. Acresce que as políticas e a legislação neste domínio devem aplicar-se a todas as empresas, independentemente da sua dimensão³⁰. Ademais,

²⁰ LASAK, K, *op. cit.*, p. 109.

²¹ Conceito previsto na al. g) do art. 4.º da Lei n.º 102/2009.

²² Podem ser riscos profissionais mecânicos, derivados de agentes físicos ou químicos, biológicos, psicossociais, de natureza psicológica, entre muitos outros. O fenómeno da globalização está a mudar completamente as relações laborais, de modo a expandir, aumentar, as empresas reduzem, terceirizam, o que desafia a contratação, o desemprego e a segurança no trabalho. e, por isso, é que se trata de uma lista meramente exemplificativa e aberta à evolução, permitindo acompanhar as diferentes realidades sociais.

²³ Art. 4.º, al. h) da Lei n.º 102/2009.

²⁴ Previsto no art. 25.º da CRP.

²⁵ Conclusões I (1969), Declaração de Interpretação do art. 3.º.

²⁶ LUKAS, Karin, *The Revised European Charter - An Article by Article Commentary*, Edward Elgar Publishing, Inc., Cheltenham, 2021, p. 61.

²⁷ O Art. 3.º exige que as Partes Contratantes ao garantir o direito a condições de trabalho seguras e saudáveis, abrange o direito à integridade tanto física como mental no trabalho - Conclusões XIV-2, Declaração de interpretação do art. 3.º.

²⁸ Conclusões XIV-2 (1998), Declaração de Interpretação do art. 3.º.

²⁹ Conclusões de 2013, Declaração de Interpretação do art. 3.º§3.

³⁰ Conclusões XIII-1, Grécia.

tendo em conta os avanços tecnológicos e a crescente mecanização presentes em todos os ramos da atividade, a aplicação desta norma deve estender-se a todos os setores da economia^{31/32/33}. Não obstante, o facto de se aplicar a todos os trabalhadores, não implica a adoção uniforme dos mesmos regulamentos, mecanismos de supervisão ou exigências técnicas, devendo antes atender-se às especificidades próprias de cada realidade laboral³⁴.

4. Análise do art. 3.º/1 da CSER³⁵

“Com vista a assegurar o exercício efectivo do direito à segurança e à higiene no trabalho, as Partes comprometem-se, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores:

1) A definir, executar e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e do meio de trabalho. Essa política terá como objectivo primordial melhorar a segurança e a higiene profissionais e prevenir os acidentes e os danos para a saúde que resultem do trabalho, estejam ligados ao trabalho ou ocorram no decurso do trabalho, designadamente reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio de trabalho;

Nos termos do art. 3.º/1, os Estados Contratantes comprometem-se a formular, e adotar estratégias nacionais para implementar este direito, abordando todas as questões relacionadas, devendo as políticas e legislação serem modernizadas, adaptando-as aos mais recentes desenvolvimentos avanços técnicos, científicos e tecnológicos, o que implica uma avaliação e revisão periódicas^{36/37}. Esta norma exige também proteção especial para trabalhadores mais vulneráveis, designadamente as crianças, adolescentes e

³¹ Conclusões II (1971), Declaração de interpretação do art. 3.º.

³² Com efeito, uma eventual discriminação entre trabalhadores subordinados e independentes, no que respeita a esta matéria, dificilmente seria compatível com a atual preocupação de garantir um ambiente de trabalho seguro e satisfatório para todos, especialmente quando ambos exercem funções idênticas no mesmo contexto laboral.

³³ Conclusões Bulgária.

³⁴ Conclusões III, Declaração de interpretação do art. 3.º.

³⁵ De referir, a título de curiosidade, que o §1 do art. 3.º da CSER foi apenas acrescentado com a versão revista da CSE.

³⁶ Conclusões 2003, Declaração de interpretação do art. 3.º/1; Conclusões 2003, Bulgária.

³⁷ Uma vez que face às novas circunstâncias, como a livre circulação de pessoas, o aumento da concorrência, as novas tecnologias, os constrangimentos organizacionais, as exigências psicológicas e, entre outras, há constantemente mudanças no ambiente de trabalho e novas formas de emprego, gerando um aumento e uma alteração dos fatores de risco para a saúde e segurança dos trabalhadores, nomeadamente o desenvolvimento de fatores de risco psicossociais, levando ao stress relacionado com o trabalho, violência, violência e assédio. O que pode gerar problemas de saúde mental, acidentes no trabalho, menor desempenho profissional.

mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, previstas nos arts. 7.º, n.ºs. 2.º e 8.º, n.ºs. 4.º e 5.º da CSER.³⁸

Efetivamente, as políticas públicas dos Estados Partes devem ser periodicamente avaliadas e revistas, tendo em conta novos riscos profissionais³⁹, como stress, violência e riscos psicossociais relacionados com a atividade laboral⁴⁰.

O objetivo primordial é a de promover uma cultura de prevenção a nível nacional⁴¹, devendo de ser integrada em todas as políticas públicas e atividades das autoridades públicas a todos os níveis e em todas as áreas, incluindo no que diz respeito ao emprego, deficiência, igualdade de oportunidades, entre outros.^{42/43/44}

O comité na avaliação da correta implementação do art. 3.º/1, tem em conta: a aplicação da Convenção n.º 155 da OIT⁴⁵; a aplicação da Convenção n.º 187 da OIT⁴⁶; a transposição da Diretiva-Quadro⁴⁷; e a aplicação do Quadro Estratégico da União Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027 (COM(2021)323)⁴⁸.

A prevenção eficaz dos riscos profissionais exige uma cooperação/participação ativa tripartida entre autoridades públicas, empregadores e trabalhadores, atuando dentro de um quadro bem definido de direitos e deveres e de estruturas previamente estabelecidas^{49/50}.

A prevenção deve ser assegurada através de dois níveis de intervenção: o nível empresarial e ao nível governamental. Os principais aspetos são: por um lado, ao nível das empresas, para além do cumprimento das normas de proteção, o Comité avalia os riscos profissionais e a adoção de medidas preventivas adaptadas à natureza dos riscos,

³⁸ LASAK, K, *op. cit.*, p. 114.

³⁹ O conceito de riscos profissionais encontra-se previsto no art. 4.º, al. h) da Lei n.º 102/2009, “«Risco» probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo”. A lista dos riscos profissionais é meramente exemplificativa e é mutativa, permanentemente atualizada e permeável, uma vez que se deve adaptar à evolução do conhecimento da ciência, conhecimento científico e investigação.

⁴⁰ Conclusões 2005, Lituânia.

⁴¹ Conclusões 2009, Arménia.

⁴² Conclusões 2005, Lituânia; Conclusões 2009, Arménia.

⁴³ O CEDS considerou, por exemplo, que a Eslováquia em 2017 não cumpria esta disposição por não garantir adequadamente a prevenção de riscos ao nível das empresas.

⁴⁴ LUKAS, Karin, , *op. cit.*, págs. 63 e 64.

⁴⁵ Conclusões 2013, Albânia.

⁴⁶ Conclusões 2013, Áustria.

⁴⁷ Conclusões 2013, Albânia.

⁴⁸ Para mais informações veja-se <https://www.dgert.gov.pt/ue-quadro-estrategico-para-a-saude-e-seguranca-no-trabalho>.

⁴⁹ Isto porque, apesar de olharmos para os trabalhadores como sujeitos passivos, eles também são ativos, tendo também eles obrigações nesta temática.

⁵⁰ LUKAS, Karin, , *op. cit.*, p. 65.

bem como a informação e formação dos trabalhadores⁵¹. Os empregadores e/ou utilizadores são também obrigados a fornecer informação adequada, formação e vigilância médica aos trabalhadores, tendo em conta a exposição a riscos profissionais e devendo ser dada especial atenção a determinados setores de atividade (construção; agricultura; pesca; silvicultura; metalurgia, etc.), a certas empresas (pequenas e médias) e a formas especiais de emprego (trabalho temporário, a termo, sazonal), que estão particularmente expostas⁵². Por outro lado, no que respeita ao nível governamental implica o desenvolvimento de um sistema adequado de prevenção pública e de supervisão da aplicação das normas de saúde e segurança, através de inspeções do trabalho, no âmbito das atividades de informação, formação e prevenção, de partilhar o conhecimento sobre riscos e prevenção adquirido durante inspeções e investigações⁵³. De facto, o art. 3.º, n.º 1, da ESC também impõe a obrigação de divulgar os direitos previstos na disposição, de modo a que a implementação efetiva do direito a condições de trabalho saudáveis e seguras seja o mais célere possível⁵⁴.

Para implementar esta disposição, as autoridades públicas devem adotar medidas destinadas a aumentar a sensibilização geral, o conhecimento e a compreensão dos perigos e riscos no local de trabalho, bem como das formas de os prevenir e gerir. Estas incluem formação por pessoal qualificado; informação através de estatísticas e divulgação do conhecimento; garantia de qualidade (qualificações profissionais, sistemas de certificação de instalações e equipamentos); e investigação (conhecimentos científicos e técnicos)⁵⁵.

Na elaboração e implementação das políticas e estratégias nacionais, deve haver consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores, ao nível nacional, setorial e empresarial⁵⁶. O art. 3.º, n.º 1, da CSER exige uma consulta mais ampla do que a já prevista no art. 3.º, n.º 3, da Carta de 1961, uma vez que não inclui apenas a cooperação tripartida entre autoridades, empregadores e trabalhadores para melhorar as condições de trabalho e o ambiente laboral, mas também a coordenação das suas atividades e a cooperação em matérias relevantes de segurança e prevenção no trabalho⁵⁷.

⁵¹ Conclusões 2009, Arménia.

⁵² Conclusões XIV-2 (1998), Declaração de interpretação do art. 3.º.

⁵³ Conclusões 2009, Malta.

⁵⁴ LASAK, K, *op. cit.*, p. 111.

⁵⁵ Conclusões 2003, Declaração de interpretação do art. 3.º/1; Conclusões 2003, Bulgária.

⁵⁶ Conclusões 2017, Ucrânia.

⁵⁷ Conclusões 2017, Ucrânia.

De acordo com a jurisprudência do Comité, a implementação do art. 3.º, n.º 1, implica que sejam criados mecanismos e procedimentos de consulta adequados pelo Estado Parte em causa ao nível nacional e setorial⁵⁸. Este requisito considera-se cumprido quando existem organismos especializados com representação das três partes, que são consultados pelas autoridades públicas⁵⁹, a qual deve ser assegurada por órgãos consultivos especializados, permanentes ou *ad hoc*, mas devem, em qualquer caso, ser “eficazes” no que diz respeito às competências, procedimentos e participantes, de modo a promover o diálogo social em matéria de segurança e saúde no trabalho⁶⁰.

4.1. A Concretização Prática em Portugal e as Conclusões do Comité Europeu dos Direitos Sociais

Ora, aqui chegados, e tendo sempre presente o que acabamos de estudar, questionamos se a situação de Portugal tem sido efetivamente considerada conforme ao art. 3.º/1 da CSER. Para responder a esta questão, cumpre proceder à análise das Conclusões apresentadas em 2009⁶¹, em 2013⁶² e em 2017⁶³ pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais relativas à (des)conformidade da legislação e práticas nacionais com o referido preceito, na sequência, respetivamente, dos quarto, oitavo e décimo segundo relatórios apresentados pelo Estado Português⁶⁴.

Importa, desde já, antecipar o sentido das decisões finais do Comité ao longo dos anos, por se afigurar como a forma mais clara de expor a evolução verificada. Assim, nas Conclusões de 2009⁶⁵, o Comité absteve-se de adotar uma posição definitiva, optando antes por adiar a sua conclusão, na pendência da receção de informações adicionais por

⁵⁸ Conclusões 2017, Albânia.

⁵⁹ Conclusões 2017, Ucrânia.

⁶⁰ Conclusões 2009, Lituânia; Conclusões 2017, Ucrânia.

⁶¹ Disponível em: [https://hudoc.esc.coe.int/#{%22sort%22:\[%22escpublicationdate%20descending%22\],%22escdcidentifier%22:\[%222009/def/PRT/3/1/EN%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/#{%22sort%22:[%22escpublicationdate%20descending%22],%22escdcidentifier%22:[%222009/def/PRT/3/1/EN%22]})

⁶² Disponível em: [https://hudoc.esc.coe.int/#{%22sort%22:\[%22escpublicationdate%20descending%22\],%22escdcidentifier%22:\[%222013/def/PRT/3/1/EN%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/#{%22sort%22:[%22escpublicationdate%20descending%22],%22escdcidentifier%22:[%222013/def/PRT/3/1/EN%22]})

⁶³ Disponível em: [https://hudoc.esc.coe.int/#{%22sort%22:\[%22escpublicationdate%20descending%22\],%22escdcidentifier%22:\[%222017/def/PRT/3/1/EN%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/#{%22sort%22:[%22escpublicationdate%20descending%22],%22escdcidentifier%22:[%222017/def/PRT/3/1/EN%22]})

⁶⁴ Os 4.º, 8.º e 12.º relatórios enviados pelo Estado Português podem ser consultados, respetivamente, em: <https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/ceds-relatorio2009.pdf>; <https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/ceds-relatorio2013.pdf>; e <https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/cedh-relatorio2017.pdf>.

⁶⁵ Relativas ao período de referência entre 1 de janeiro de 2005 e 31 de dezembro de 2007.

parte do Estado. Já nas conclusões de 2013⁶⁶ e de 2017⁶⁷ o Comité concluiu pela conformidade da situação nacional com o art. 3.º/1 da CSER.

Para a formulação das suas decisões finais – de conformidade ou desconformidade da situação nacional com o art. 3.º/1 da CSER –, o Comité estruturou a análise das suas conclusões em quatro pontos autónomos (nas conclusões de 2013 e 2017), com exceção das conclusões de 2009 em que apenas se estruturou em três pontos autónomos. Neste seguimento, procederemos a uma análise comparativa das conclusões, organizada em função destes mesmos parâmetros, por se afigurar como a forma mais clara de evidenciar a evolução da situação portuguesa. Assim, a análise incidirá sobre os seguintes pontos: o objetivo geral da política, a organização da prevenção dos riscos profissionais, a melhoria da segurança e saúde no trabalho e a consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores.

4.1.1. O Objetivo Geral Da Política

Em primeiro lugar, no plano do *objetivo geral da política*, o órgão de monitorização evidencia, nas conclusões de 2009, uma apreciação ainda marcada por reservas quanto à consistência e concretização da política nacional em matéria de segurança e saúde no trabalho. Embora reconheça a existência de iniciativas relevantes, como a celebração do Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate aos Acidentes com os parceiros sociais e a previsão de planos de ação, o Comité sublinha o carácter excessivamente genérico e insuficientemente detalhado das informações fornecidas pelo Estado português, revelando dificuldades em aferir a efetiva implementação das medidas anunciadas. Esta posição demonstra uma exigência clara quanto à necessidade de articulação entre a consagração normativa de políticas e a sua tradução em práticas concretas. Neste contexto, o Comité solicita esclarecimentos adicionais, em particular quanto exemplos concretos do plano de ação nacional para a prevenção no referido Acordo, bem como a integração da prevenção dos riscos profissionais nas diferentes políticas públicas e em todos os níveis de atuação, designadamente nas áreas do emprego, da igualdade de oportunidades e da proteção de grupos vulneráveis.

Já nas conclusões de 2013, observa-se uma evolução assinalável, com o Comité a reconhecer a existência de uma estratégia nacional mais estruturada e coerente,

⁶⁶ Relativas ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2011.

⁶⁷ Relativas ao período de referência entre 1 de janeiro de 2005 e 31 de dezembro de 2007.

designadamente a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho (Estratégia Nacional) 2008-2012, sendo este o principal instrumento para a promoção da segurança e da saúde no trabalho, sendo a implementação da Estratégia Nacional tarefa da Autoridade de Condições de Trabalho (ACT)⁶⁸. Verifica-se igualmente a revisão do Código do Trabalho pela Lei n.º 7/2009, que reforça expressamente, no seu art. 281.º, o direito dos trabalhadores a condições de trabalho seguras e saudáveis, bem como as obrigações dos empregadores em matéria de prevenção, formação, informação e consulta. Acresce a aprovação da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, densificando o conteúdo das obrigações preventivas e introduzindo referências a domínios específicos, como a proteção do património genético, os riscos psicossociais e a vigilância da saúde. No plano internacional, destaca-se ainda a entrada em vigor, em Portugal, do Protocolo de 2002 à Convenção n.º 155 da OIT, aprovada pelo Decreto do Governo n.º 1/85, de 16 de janeiro. Por outro lado, o Comité assinala que a política nacional se insere num quadro mais amplo, alinhado com a Estratégia Comunitária 2007-2012 em matéria de segurança e saúde no trabalho, orientada para a promoção de uma cultura de prevenção. Comité está genericamente satisfeito, reconhece uma evolução clara ao nível normativo e institucional, contudo, mantém uma postura prudente, solicitando informações adicionais quanto à autoridade pública responsável pela saúde e segurança no trabalho nas regiões autónomas dos Açores e da Madeira e solicita também que no próximo relatório indique se a política pública implementada é revisada periodicamente à luz das alterações nos riscos profissionais, o que demonstra uma preocupação com o carácter dinâmico e adaptativo das políticas de segurança e saúde.

Por fim, nas conclusões de 2017, o Comité observa que existe uma política nacional que visa desenvolver e preservar uma cultura de prevenção no campo da saúde e segurança ocupacional e está satisfeito com as explicações de Portugal, no que diz respeito a se a política implementada é revisada regularmente à luz das mudanças nos riscos profissionais (Conclusões 2013). No entanto, solicita informações no próximo relatório sobre as atividades implementadas e os resultados obtidos pela Estratégia Nacional. Já no que diz respeito à autoridade pública responsável pela saúde e segurança ocupacional nas regiões autónomas dos Açores e da Madeira (Conclusões 2013), o

⁶⁸ Estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 326-B/2007, de 28 de setembro de 2007, e posteriormente integrada na tutela do Ministério da Economia e do Emprego pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2011, de 12 de julho.

relatório não fornece qualquer informação solicitada. No entanto, o Comité conseguiu obter a resposta através no OSHWiki⁶⁹. O Comité solicitou ainda que o próximo relatório forneça informações mais detalhadas sobre atividades de pesquisa, conscientização e comunicação sobre riscos psicossociais, face à nova tecnologia, restrições organizacionais e as demandas psicológicas favorecem o desenvolvimento de fatores psicossociais de risco, levando ao estresse relacionado ao trabalho, agressão, violência e assédio.

4.1.2. A Organização da Prevenção dos Riscos Profissionais

Em segundo lugar, no que respeita à *organização da prevenção dos riscos profissionais*, as conclusões de 2009 revelam uma preocupação acentuada com a ausência de dados concretos sobre a aplicação das medidas ao nível das empresas. O Comité ao nível governamental reconhece a existência de instrumentos relevantes, como os planos anuais de atividades da Inspeção-Geral do Trabalho, que evidenciam uma orientação para a redução de acidentes graves e para a intervenção em setores de maior risco. Ao nível das empresas o Comité solicitou informações sobre a proporção de empresas em que foram criadas comissões conjuntas de segurança e saúde, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 441/91. O Comité reitera esta questão e pergunta se foram adotadas novas regulamentações neste domínio.

Nas conclusões de 2013, esta dimensão surge mais densificada, com o Comité a reconhecer o papel da ACT enquanto entidade central na promoção, fiscalização e apoio técnico. Verifica-se também uma maior sistematização das obrigações das entidades empregadoras, nomeadamente no que respeita à avaliação de riscos, à formação e à informação dos trabalhadores (art. 282.º do CT e art. 43.º da Lei n.º 102/2009). Todavia, o Comité solicita que o próximo relatório forneça informações sobre o sistema nacional de prevenção de riscos profissionais e sobre a forma como as empresas cumprem as suas obrigações (avaliação de riscos, medidas preventivas, informação e formação dos trabalhadores) na prática, o que revela que a evolução normativa não foi totalmente acompanhada por uma demonstração clara da sua aplicação efetiva. E solicita ainda informações sobre as regras relativas ao funcionamento, certificação e prestação de serviços de segurança e saúde no trabalho previstas na Lei n.º 102/2009.

⁶⁹ A enciclopédia gratuita de Segurança e Saúde no Trabalho e repositório dos arquivos da *Safety Science Monitor* - <https://oshwiki.osha.europa.eu/en>.

Em 2017, o Comité está bastante contente e considera que existem mecanismos adequados de prevenção, sensibilização, avaliação de riscos e formação dos trabalhadores. Observa também que a ACT promove uma cultura de segurança e partilha conhecimentos obtidos nas inspeções. Incluindo a definição de obrigações legais claras para os empregadores (previstas no art. 15.º da Lei n.º 102/2009), o reforço do papel da ACT (criada pelo Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho, no âmbito do Ministério da Economia e do Emprego), os vários projetos na área de prevenção de riscos profissionais desenvolvidos pelos parceiros sociais (nomeadamente, campanhas de sensibilização, seminários, workshops) e a criação, em 2014, de uma linha telefónica única de apoio, assegurada por especialistas da ACT.

4.1.3. A Melhoria da Segurança e Saúde no Trabalho

Em terceiro lugar, quanto à melhoria da segurança e saúde no trabalho, as conclusões de 2009 evidenciam a existência de iniciativas relevantes no domínio da formação, sensibilização e investigação, mas novamente marcadas por um grau elevado de generalidade, que impede uma avaliação rigorosa do seu impacto. O Comité limita-se, assim, a tomar nota dessas iniciativas, sem aferir a sua eficácia.

Nas conclusões de 2013, observa-se um reforço desta dimensão, com a integração da segurança e saúde no trabalho em políticas de educação, formação e investigação, bem como o alargamento das competências da ACT neste domínio. O Comité toma nota das informações prestadas e reconhece a existência de um sistema de melhoria, da segurança e saúde no trabalho através da formação e do desenvolvimento, conclui pela conformidade, mas solicita que o próximo relatório indique se o sistema nacional de acreditação inclui a verificação das condições de segurança e saúde no trabalho e forneça informações sobre a participação das autoridades na investigação científica e técnica nesta área.

Já em 2017, o Comité toma nota das respostas de Portugal no relatório, considerando que este eixo se encontra consolidado, destacando a articulação entre mecanismos de acreditação, certificação e controlo das condições de trabalho, bem como a participação em redes internacionais de informação.

4.1.4. A Consulta das Organizações de Empregadores e de Trabalhadores

Por último, no que se refere à *consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores*, nas conclusões de 2009 o Comité adiou a sua conclusão, aguardando

informações sobre o número de empresas com Comissões de Segurança e Saúde no Trabalho.

Em 2013, o Comité reconheceu a existência de mecanismos formais de consulta, tanto ao nível das políticas públicas como ao nível legislativo, bem como a possibilidade de criação de estruturas representativas nas empresas, isto é, nos termos do art. 23.º da Lei n.º 102/2009, podem ser criadas comissões de segurança no trabalho por via de convenções coletivas ou acordos de empresa, nos termos do art. 21.º da mesma lei, os trabalhadores podem eleger delegados de segurança e saúde. O art. 282.º do CT prevê a consulta dos representantes dos trabalhadores na preparação e execução das medidas de prevenção. Nos termos da Lei n.º 102/2000, relativa ao estatuto da IGT, estes representantes devem ser informados das inspeções planeadas e podem solicitá-las, sendo os resultados comunicados sistematicamente. O Comité observa que a ACT dispõe de um Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, composto por dirigentes da ACT e representantes dos parceiros sociais. Contudo, sublinha o reduzido número de comissões e delegados de segurança, evidenciando uma fraca concretização prática deste direito de participação (de 94 em 2008 para 114 em 2010). E, como tal, solicita que o próximo relatório forneça informações sobre a consulta dos órgãos internos das empresas em matéria de segurança e saúde no trabalho, especialmente nas pequenas e médias empresas ou nas que não dispõem de representantes dos trabalhadores.

Nas conclusões de 2017, o Comité, não tendo encontrado resposta às solicitações anteriormente formuladas, mantém as suas reservas quanto ao reduzido número de comissões e delegados de segurança, reiterando o pedido de informações adicionais. Observa, contudo, que, nos termos do Código do Trabalho e da Lei n.º 102/2009, as organizações de empregadores e de trabalhadores devem ser consultadas, quer no processo de elaboração legislativa, quer na avaliação das políticas públicas em matéria de segurança e saúde no trabalho. O relatório indica, aliás, que estas organizações participaram na definição da Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020, tendo o respetivo projeto sido aprovado por unanimidade. Não obstante, o Comité assinala a extinção do Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho, operada pelo Decreto-Lei n.º 126-C/2011 (posteriormente alterado), referindo, com base em informações da OIT, a criação de um novo órgão com competências mais amplas no domínio das políticas sociais. Neste contexto, convida as autoridades nacionais a prestar esclarecimentos adicionais sobre a configuração institucional vigente. Esta persistência na formulação de pedidos de informação evidencia que, ao contrário de outros domínios

analisados, a evolução no plano da participação dos trabalhadores se revela mais limitada, apontando para uma dificuldade estrutural na efetivação dos mecanismos de consulta e representação em matéria de segurança e saúde no trabalho.

A análise evolutiva das conclusões do Comité demonstra que a proteção do direito à segurança e saúde no trabalho em Portugal passou de uma fase de insuficiente concretização prática para uma situação de conformidade formal, sem que, contudo, tenham sido integralmente superadas as fragilidades ao nível da efetividade e concretização prática e da participação dos trabalhadores, evidenciando o carácter progressivo e exigente da proteção multinível dos direitos sociais.

5. Notas Conclusivas

Um recuo ao passado permite-nos aferir o grau de empenho do Estado Português, ao longo do tempo, na concretização do direito à segurança e à saúde no trabalho, bem como avaliar se foram efetivamente desenvolvidos esforços no sentido de aproximar a realidade nacional dos compromissos assumidos no âmbito da CSER. É precisamente esse o propósito da análise comparativa das conclusões do Comité relativas datadas de 2009, 2013 e 2017.

No que respeita às conclusões de 2009, verifica-se que o Comité optou por não se pronunciar de forma definitiva quanto à conformidade da situação portuguesa com o art. 3.º/1 da CSER, em virtude da insuficiência de informação fornecida pelo Estado. Tal posição não permite, por si só, concluir pela inexistência de medidas ou estratégias nacionais, mas evidencia, de forma clara, a exigência crescente do Comité quanto à necessidade de demonstração concreta da efetividade das políticas públicas adotadas.

Por sua vez, nas conclusões de 2013, o Comité reconhece uma evolução significativa do ordenamento jurídico português, marcada pela adoção de instrumentos legislativos e estratégicos relevantes, designadamente a revisão do Código do Trabalho e a aprovação do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. Ainda assim, apesar de concluir pela conformidade, mantém uma postura prudente, solicitando informações adicionais quanto à aplicação prática das medidas adotadas, o que demonstra que a avaliação não se limita ao plano formal.

Finalmente, nas conclusões de 2017, o Comité reafirma a conformidade da situação nacional com o art. 3.º/1 da CSER, evidenciando uma consolidação do quadro normativo e institucional nesta matéria. Não obstante, persistem algumas reservas,

sobretudo no que respeita à efetiva participação dos trabalhadores e à concretização prática de determinados mecanismos de consulta, o que revela a existência de fragilidades estruturais ainda por superar.

Deste percurso evolutivo resulta evidente que a proteção do direito à segurança e à saúde no trabalho em Portugal conheceu uma evolução positiva, passando de uma fase marcada por insuficiências ao nível da demonstração da efetividade das políticas públicas para uma situação de conformidade reconhecida pelo Comité. Todavia, esta conformidade assume, em larga medida, uma dimensão formal, subsistindo desafios relevantes no plano da sua aplicação prática e da efetiva participação dos trabalhadores.

Neste contexto, é possível afirmar que o Comité tem vindo a adotar uma postura cada vez mais exigente, não se satisfazendo com a mera consagração normativa, mas exigindo uma demonstração clara, detalhada e empiricamente sustentada da implementação das políticas públicas. Tal evolução reforça a natureza dinâmica e progressiva da proteção multinível dos direitos sociais.

É expectável que, em conclusões futuras, o Comité continue a acompanhar de forma rigorosa a evolução da situação portuguesa, podendo manter uma apreciação de conformidade, desde que o Estado assegure não apenas a manutenção do quadro normativo existente, mas também o seu aperfeiçoamento e, sobretudo, a sua efetiva aplicação prática. Neste sentido, revela-se essencial reforçar os mecanismos de participação dos trabalhadores, melhorar a recolha e apresentação de dados concretos e garantir uma adaptação contínua das políticas públicas aos novos riscos profissionais, designadamente os de natureza psicossocial.

Em resumo, parece-nos notória a evolução tanto formal como material existente, ao longo do tempo, que se destinam à proteção e efetivação do direito à segurança e saúde no trabalho, mas tal como afirma ANA CRISTINA RIBEIRO “há ainda um longo caminho a percorrer para a tutela plena e efetiva do direito dos trabalhadores à segurança e saúde no trabalho”⁷⁰. Esperamos portanto, que Portugal, esteja à altura das novas exigências e que acompanhe a evolução da sociedade.

⁷⁰ COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “O arrojo do Comité...”, 2017, p. 265.

Referências Bibliográficas

CABRAL, Fernando / ROXO, Manuel, *Segurança E Saúde No Trabalho - Legislação anotada*, Edições Almedina, 2008, 5ª edição.

CARVALHO, Raquel, “Os mecanismos de monitorização da CSER realizados pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais: o sistema de relatórios e o sistema de reclamações coletivas”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, 2017, Vol. 7: 42-61. Disponível em https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2564/2023.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “O arrojo do Comité Europeu dos Direitos Sociais na tutela da segurança e saúde no trabalho”, *Lex Social: Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, n.º monográfico 1, 2017, Vol. 7: 244 – 265. Disponível em https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2587/2031.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro, «The right to safe and healthy working conditions», ANESC, Carole NIVARD (ed.), *The European Social Charter: A Commentary. Volume 2: Preamble, Part I and Part II (Articles 1 to 10)*, Brill/Nijhoff, 2023, 121-140.

LASAK,K, “Health and Safety in the European Social Charter”, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2009, 25, nº2.

LÖRCHER, Klaus, “The Right to Safe and Healthy Working Conditions”, in *The European Social Charter and the Employment Relation*, Oxford; Portland, Oregon: Hart Publishing, 2017.

LUKAS, Karin, *The Revised European Charter - An Article by Article Commentary*, Edward Elgar Publishing, Inc., Cheltenham, 2021.

MIRANDA Jorge / MEDEIROS, Rui, *Constituição da República Portuguesa Anotada, Volume I, Preâmbulo Princípios Fundamentais Direitos e Deveres Fundamentais, Artigos 1.º a 79.º*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, 2ª edição revista.

PIMPÃO, Céline, *A tutela do trabalhador em matéria de segurança, (higiene) e saúde no trabalho*, Coimbra Editora, 2011.

ROUXINOL, Milena, *A obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra, 2008.

ROXO, Manuel, *Direito da Segurança e Saúde no Trabalho. Da prescrição do seguro à definição do desempenho*, Edições Almedina, 2011.