

Repositório ISCTE-IUL

Deposited in *Repositório ISCTE-IUL*:

2018-07-11

Deposited version:

Post-print

Peer-review status of attached file:

Peer-reviewed

Citation for published item:

Marques Alves, P. (2017). O défice de regulação das matérias atinentes à segurança e saúde no trabalho na negociação coletiva em Portugal. In Hernâni Veloso Neto, João Areosa e Pedro Arezes (Ed.), *Liderança e participação em segurança e saúde no trabalho*. (pp. 60-80). Vila do Conde: Civeri Publishing.

Further information on publisher's website:

--

Publisher's copyright statement:

This is the peer reviewed version of the following article: Marques Alves, P. (2017). O défice de regulação das matérias atinentes à segurança e saúde no trabalho na negociação coletiva em Portugal. In Hernâni Veloso Neto, João Areosa e Pedro Arezes (Ed.), *Liderança e participação em segurança e saúde no trabalho*. (pp. 60-80). Vila do Conde: Civeri Publishing.. This article may be used for non-commercial purposes in accordance with the Publisher's Terms and Conditions for self-archiving.

Use policy

Creative Commons CC BY 4.0

The full-text may be used and/or reproduced, and given to third parties in any format or medium, without prior permission or charge, for personal research or study, educational, or not-for-profit purposes provided that:

- a full bibliographic reference is made to the original source
- a link is made to the metadata record in the Repository
- the full-text is not changed in any way

The full-text must not be sold in any format or medium without the formal permission of the copyright holders.

O défice de regulação das matérias atinentes à segurança e saúde no trabalho na negociação coletiva em Portugal

Paulo Marques Alves

Professor Auxiliar do ISCTE-IUL e investigador no DINÂMIA' CET-IUL

1. Introdução

Apesar dos progressos registados nos últimos anos, nomeadamente no que se refere aos acidentes de trabalho mortais, que evidenciam uma tendência geral no sentido do decréscimo, a sinistralidade laboral continua a ter uma elevada incidência em Portugal, ocorrendo todos os anos várias centenas de milhares de acidentes (nas últimas décadas, o número variou entre um mínimo de 154 825 em 1998 e um máximo de 305 512 em 1990), algumas centenas dos quais são mortais (mínimo de 181 em 1993 e máximo de 368 em 2000) (GEP-MSSS, 2010; GEP-MSSS, 2012).

Os dados configuram uma situação que coloca Portugal como um dos estados europeus onde se verifica uma mais intensa sinistralidade laboral, o que é comprovado pelos valores das taxas de incidência dos acidentes de trabalho graves e dos acidentes de trabalho fatais. No caso do primeiro indicador, o nosso país registava em 2013, último ano para o qual existem dados disponíveis, 3,618.81 acidentes graves por cada 100 000 trabalhadores, situando-se a média da UE28 nos 1,695.98. No caso do segundo, no mesmo ano registaram-se 4,48 acidentes fatais por cada 100 000 trabalhadores, valor apenas superado na Lituânia, Malta e Roménia, para uma média da UE28 de 2,69 (EUROSTAT).

Estes progressos traduzirão os esforços empreendidos a partir da década de 90, época em que o moderno sistema de SST¹ foi fundado, contando com a participação ativa dos parceiros sociais. Este revelou ser um campo propício à existência de um amplo consenso, pelo menos entre as organizações de cúpula com assento na CPCS², o que possibilitou a subscrição unânime de dois acordos específicos neste domínio.

O primeiro foi rubricado em 1991, dois anos após a adoção da Diretiva 89/391/CEE, do Conselho, de 12 de Junho, sendo considerado um marco histórico na regulação do sistema. Efetivamente, o *Acordo sobre Higiene e Segurança no Trabalho* incluía em anexo o escopo do futuro DL n.º 441/91,

¹ SST – Saúde e segurança no trabalho.

² CPCS – Comissão Permanente de Concertação Social.

de 14 de Setembro, que constitui o primeiro verdadeiro regime jurídico no domínio da SST em Portugal. Vários diplomas se lhe seguiram mas, apesar do intenso labor legislativo, a implementação do acordo ficou muito aquém do que era expectável e desejável.

Daí que acordos de concertação social posteriores tenham enfatizado a necessidade de retomar a ação neste campo, o que conduziu à assinatura do *Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade* de 2001. Dois anos depois, o Código do Trabalho acolheu várias das disposições nele inscritas.

Outro espaço privilegiado de diálogo é a negociação coletiva. Por conseguinte, importa analisar como se tem vindo a efetuar a regulação das matérias relativas à SST a este nível, até atendendo a que o quadro legislativo em vigor, quer o atinente ao setor privado quer o do setor público, não é imperativo, conferindo às partes uma ampla latitude de negociação.

Tendo em conta este objetivo, procedemos a uma análise documental de carácter extensivo incidindo sobre o clausulado das convenções coletivas novas, revistas na íntegra ou revistas parcialmente com texto consolidado publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* entre 2010 e 2013. Dos seus resultados demos conta em duas publicações (Alves e Gonçalves, 2013; Alves *et al.*, 2014). O texto que agora se apresenta é uma síntese dessas publicações. Para a sua elaboração alargámos o âmbito temporal da pesquisa até 2015, sem que tenhamos detetado mudanças importantes. No total foram analisadas mais de três centenas de convenções coletivas negociais ao longo dos cinco anos que retivemos.

2. A importância da negociação coletiva

Sydney e Béatrice Webb viam a negociação coletiva como um processo estratégico que permite aos sindicatos controlar o mercado de trabalho e contribuir para a criação de uma “*ordem industrial*” baseada na “*justiça*” (Webb e Webb, 1897). Esta tese foi retomada e desenvolvida posteriormente por autores como Flanders (1970) que, ao insistir na centralidade da “*espada da justiça*” e na criação e defesa de uma “*ordem industrial*”, sublinhou a sua relevância não só como fator de superação da individualização das relações de trabalho e de regulação destas relações, mas também enquanto fonte de definição de direitos laborais e sociais, ao conferir um determinado estatuto aos trabalhadores e ao libertá-los do arbítrio patronal.

Com base em dois grandes princípios norteadores, o da liberdade sindical e o da autonomia coletiva (Ramalho, 2012), a negociação coletiva

é uma forma de regulação autónoma, ou autorregulação, dado que nela participam os atores sociais do trabalho (Fernandes, 2012). Desde o seu surgimento no século XIX teve uma evolução considerável quer no que concerne à amplitude atingida, medida, por exemplo, pelo número de trabalhadores abrangidos, quer quanto às matérias que dela são objeto, as quais se complexificaram e alargaram enormemente..

Seguindo Ramalho (2012), dois tipos de mecanismos específicos permitiram assegurar a sua eficácia ao longo do tempo. Por um lado, mecanismos visando a promoção da sua universalidade, o que no caso português foi assegurado pelas portarias de extensão. Por outro lado, mecanismos pretendendo assegurar a “intangibilidade do regime de tutela instituído pelas convenções coletivas” (Ramalho, 2012: 209), implicando a instituição de um conjunto de regras que regulam a relação entre si e com os contratos de trabalho e a legislação.

No caso da SST, o enquadramento proporcionado pela legislação, sendo de grande importância, assume no entanto um carácter genérico. Contudo, atendendo a que as normas nela definidas não são imperativas, os atores sociais do trabalho podem, através da negociação coletiva, consensualizar disposições mais favoráveis e mais consentâneas com as especificidades dos vários ramos de atividade económica e a sua dinâmica, dado as convenções poderem ser revistas periodicamente.

Por outro lado, através desta forma de autorregulação, a participação dos trabalhadores em SST nos locais de trabalho, que vários estudos demonstram ser de grande relevância (Walters, 1996; Nichols *et al.* 2004; Coutrot, 2009, entre outros) pode ser robustecida. Deste modo, o RJPSST³ outorga de forma explícita a possibilidade de criação de CSST⁴ de composição paritária por esta via. Os direitos de informação, consulta e formação dos trabalhadores e seus representantes previstos na lei também podem ser concretizados, o que permitirá aprofundar as suas competências e áreas de intervenção. E o crédito de horas de que beneficiam os representantes pode ser alargado, o não deixará de potenciar um melhor desempenho das suas funções, visto que as cinco horas mensais que o RJPSST estipula são manifestamente insuficientes, sobretudo em organizações de maior dimensão e complexidade.

³ RJPSST – Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho.

⁴ CSST – Comissões de Segurança e Saúde no Trabalho.

3. A grande invisibilidade da regulação da SST na negociação coletiva

Se bem que a legislação portuguesa em SST permita uma grande latitude negocial neste campo em sede de negociação coletiva, a análise das convenções mostra-nos que, em larga medida, isso não se verifica.

Uma parte significativa dos acordos evidencia pouca preocupação com estas matérias, as quais, em muitos casos, estão total ou quase praticamente ausentes dos IRCT⁵. Daí que a grande ilação que podemos retirar da análise seja a da existência de um enorme défice de regulação neste domínio. Muito frequentemente apenas se lhe faz menção no capítulo dos “*direitos, deveres e garantias das partes*” onde, numa formulação de carácter genérico, é incluído nos “*deveres do empregador*” e nos “*deveres dos trabalhadores*”. Noutros casos, as convenções limitam-se a remeter estas questões, de um modo mais ou menos lacónico, para a legislação em vigor através de norma remissiva. É o que sucede com o contrato coletivo aplicável às empresas de torrefação de café ou do AE⁶ da REFER, cuja cláusula 82.^a afirma que “*a matéria relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho rege-se pelo disposto na lei*”.

Em contrapartida, ainda que em muito menor número, existem instrumentos que demonstram que se verificou um esforço negocial, apresentando alguns inclusivamente regulamentos específicos sobre SST em anexo, se bem que a esmagadora maioria do clausulado assente basicamente numa mera reprodução da legislação, muito raramente se indo além do que aí se encontra definido.

Algumas convenções que não contêm regulamentos específicos, não deixam, todavia, de fazer uma referência clara à necessidade de prevenção de riscos e de doenças profissionais. Com esse intuito detalham de um modo mais ou menos exaustivo as condições de trabalho que devem ser asseguradas; regulam as matérias relacionadas com os equipamentos de proteção; ou pronunciam-se sobre outras questões inerentes à SST.

3.1. A segurança no trabalho

O CC⁷ da imprensa é um desses casos, por nele se fazer uma referência explícita à prevenção de doenças profissionais, ao mesmo tempo que se detalha exaustivamente as condições de trabalho a serem asseguradas aos

⁵ IRCT – Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho.

⁶ AE – Acordo de Empresa.

⁷ CC – Contrato Coletivo.

jornalistas, tanto nas redações (temperatura, iluminação, renovação do ar, instalações sanitárias, monitores, etc.) como no exterior (veículos, deslocamentos, locais de risco, etc.). Nele se consagra ainda uma cláusula sobre os cuidados médicos a observar e a necessidade de analisar as fontes estatísticas sobre doenças profissionais, de modo a prevenir atempadamente os riscos inerentes à atividade. Um outro exemplo são os vários AC⁸ das instituições de crédito, que também detalham de modo exaustivo as condições de trabalho que devem ser propiciadas.

A utilização de equipamentos de proteção individual e coletivos e de vestuário apropriado à atividade desenvolvida é regulada em várias convenções, nelas se considerando que os respectivos encargos devem ser suportados pelas entidades patronais. Em algumas dessas convenções, a não observância das normas por elas instituídas tem consequências a nível disciplinar. Assim, no CC aplicável ao pessoal fabril, de apoio e de manutenção da indústria de bolachas estipula-se que a não utilização do equipamento de proteção “*constitui infração disciplinar*”, o mesmo se prevendo no AE da CELTEJO, onde a infração é qualificada de “*grave*”, sendo que “*em caso de acidente [a não utilização do equipamento de proteção] tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador nos termos da lei*”.

Outros instrumentos, seguindo o que se encontra legislado, não deixam de conter disposições sobre a proteção em presença de determinados agentes ou face às tecnologias da informação e da comunicação. A título exemplificativo, os AC das instituições de crédito referem-se à necessidade de adaptação dos espaços de modo a “*contribuir para a preservação da integridade física e psíquica dos trabalhadores*” e sublinham que as condições de trabalho devem “*obedecer às especificações ergonómicas estabelecidas pelas entidades competentes*”. No caso dos dois CC que se aplicam ao ramo da importação/armazenagem e aos retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos, consagra-se que os trabalhadores que laboram com equipamentos informáticos devem usufruir de uma pausa para descanso, que não é quantificada, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho.

No CC da indústria alimentar pelo frio introduzem-se alguns limites quantificados sobre os pesos que podem ser movimentados pelos trabalhadores, sendo proibido ao empregador obrigar as mulheres a “*suportar individualmente pesos superiores a 15 kg*”. Numa outra

⁸ AC – Acordo Coletivo.

convenção, relativa às atividades agrícolas no Vale do Sorraia, é proibido aos homens “*levantar pesos superiores a 59 kg*” sem ser por meios mecânicos. Estes são exemplos muito concretos da enorme relevância da negociação coletiva no que concerne à especificação de determinadas questões, algo que a lei, dado o seu carácter genérico, não pode fazer. Contudo, esta função nobre da negociação coletiva transparece somente num número muito reduzido de convenções.

3.2. A saúde no trabalho

Sob a designação de “*Medicina no Trabalho*”, os IRCT estabelecem com bastante frequência normas relativas aos serviços de saúde e de medicina no trabalho, englobando o funcionamento de serviços médicos e/ou de enfermagem. No caso dos AE da SPdH – Serviços Portugueses de Handling, SA, a empresa deve assegurar ainda uma ambulância “*devidamente equipada*” e “*permanentemente, em condições de actuação imediata*”. São os instrumentos aplicáveis a empresas ou ramos da indústria transformadora os que maioritariamente contemplam estas matérias, a par de outros nos ramos dos transportes aéreos e marítimos.

Da análise ao clausulado ressalta que, em termos gerais, estamos perante um conjunto de normas genéricas, como sucede no AE da SATA Internacional. Nele atribui-se à empresa o dever de assegurar “*(...) diretamente ou por entidade terceira, um serviço de medicina no trabalho, dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem (...)*”, referindo-se ainda o seu “*carácter essencialmente preventivo*” e prescrevendo-se, em regra, a obrigatoriedade dos trabalhadores comparecerem “*aos exames médicos periódicos*”.

Várias convenções, como os AE da Portucel, estipulam a existência de um médico do trabalho e são definidas com algum rigor as suas atribuições, que passam designadamente pela “*identificação dos postos de trabalho com riscos de doenças profissionais ou acidentes de trabalho*”, pelo “*estudo e vigilância*” sobre fatores de risco e mesmo pela responsabilidade em termos da formação em “*primeiros socorros*” ou pela “*prevenção de acidentes*”, para além dos normais exames e consultas médicas.

Algumas destas convenções impõem limites à atuação dos médicos do trabalho. Por exemplo, está-lhes vedada a fiscalização das faltas dos trabalhadores e a participação como peritos ou testemunhas das empresas em processos judiciais onde estejam em causa a determinação de indemnizações a conceder ou que “*ponham em confronto os interesses da empresa e dos trabalhadores*”, como se afirma no AE da SPdH.

No CC para a indústria corticeira, onde não só se estabelece a existência de um serviço médico nas empresas, como também de um serviço de enfermagem com carácter permanente, sublinha-se que o médico do trabalho exerce as suas funções “*com inteira independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores*” e que “*fica sujeito à fiscalização do Ministério do Trabalho*”. Esta afirmação da independência técnica, assim como do dever de sigilo dos profissionais de saúde, está presente em várias convenções.

São igualmente vários os instrumentos que consagram o médico do trabalho como “*consultor permanente*” das CSST ou como tendo a missão de as “*coadjuvar*”, termo empregue nos vários CC da fileira do têxtil, vestuário e calçado. Em alguns casos prevê-se que os clínicos colaborem com as comissões na consciencialização dos trabalhadores.

Uma das funções atribuídas aos médicos do trabalho é a realização de exames médicos aquando das admissões e/ou com uma base periódica, devendo a empresa custeá-los. Algumas convenções preveem que em caso de não cumprimento do disposto no clausulado, os trabalhadores podem realizar os exames por sua iniciativa, pagando-os e sendo depois reembolsados pelas empresas.

A proteção da saúde de grupos específicos de trabalhadores não foi descurada num número relativamente significativo de instrumentos, se bem que também neste âmbito a transcrição do normativo legal seja a regra. Fica deste modo assegurada a proteção das mulheres grávidas, puérperas e lactantes (por exemplo, nos CC aplicáveis ao ramo da importação/armazenamento e retalho de produtos químicos e farmacêuticos); dos menores; dos trabalhadores por turnos e que executam trabalho noturno ou dos que trabalham em câmaras frigoríficas ou tenham problemas de saúde. Não foi igualmente descurada a prevenção do tabagismo, no “*âmbito da política de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho*”, o mesmo sucedendo com o combate ao consumo do álcool (CC do têxtil, vestuário e calçado) e às substâncias psicotrópicas. Num número reduzido de casos estabelece-se a participação dos sindicatos nas campanhas de prevenção a realizar pelas empresas.

3.3. Apoio social e reconversão profissional em caso de acidente de trabalho ou doenças profissionais

A regulação da reparação de danos em virtude da ocorrência de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais não foi olvidada, estando presente num número elevado de convenções, as quais deste modo contêm

disposições sobre a concessão de complementos aos subsídios de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais, que são de grande relevância para os trabalhadores atingidos pela sinistralidade laboral.

A disposição mais comum é a instituição de um complemento do subsídio pago pela companhia seguradora em caso de acidente de trabalho, existindo ainda vários IRCT que estendem esse subsídio às doenças profissionais “*enquanto durar a incapacidade*” ou estabelecendo para o efeito um limite temporal mais ou menos prolongado.

Grande número de acordos prevê a possibilidade ou a obrigatoriedade de reconversão profissional ou de atribuição de uma ocupação compatível quando do acidente de trabalho resulte incapacidade absoluta ou parcial permanente para os trabalhadores. Neste campo são de destacar os vários AE aplicáveis na Transtejo que, para além de consagrarem os complementos atrás referidos, preveem a intervenção dos representantes dos trabalhadores (comissão de trabalhadores e delegados sindicais) no quadro dos processos de reconversão.

Para as situações em que não seja possível a reconversão profissional ou em que do acidente de trabalho resulte a morte do trabalhador, alguns instrumentos preveem mecanismos compensatórios. Disso são exemplo os “*80% da remuneração base e diuturnidades*”, norma inserta nos AE da Transtejo, ou os valores globais indemnizatórios, que são frequentes nos transportes marítimos, como sucede no AE da UECC.

3.4. Os direitos de participação e formação em SST

O Código do Trabalho de 2003 outorgou pela primeira vez um conjunto de direitos de informação e consulta e a possibilidade dos trabalhadores elegerem representantes em SST. Estes direitos mantiveram-se inalterados na revisão de 2009 e foram acolhidos no RJPSST.

No clausulado analisado é manifesta a ausência de um aprofundamento dos direitos dos trabalhadores e dos seus representantes previstos na lei, quer se trate dos direitos de informação e consulta, do incremento das suas competências e áreas de intervenção, da especificação das matérias em que devem obter formação especializada ou do alargamento do crédito de horas para o exercício das funções de representação.

Deste modo, no que concerne ao direito de informação, mais de metade das convenções é omissa na sua regulação e cerca de um quinto limita-se a enunciá-lo genericamente, como ocorre nos dois contratos coletivos aplicáveis ao ramo da importação/armazenagem e retalho de produtos químicos e farmacêuticos.

Encontramos o mesmo panorama no atinente ao direito de consulta, com a agravante de neste caso os níveis de omissão serem ainda superiores. Somente duas convenções incluem disposições singulares no contexto geral: o AE da Morais Matias, SA, onde se consagra que os representantes dos trabalhadores para a SST devem ser consultados “*no recurso ao trabalho por turnos ou nocturno*”, e o AE da SCML, que consagra que os representantes dos trabalhadores “*devem ser consultados sobre os conteúdos dos módulos de segurança, higiene e saúde constantes do plano anual de formação da SCML*”.

O direito à formação permanente dos trabalhadores e seus representantes está vertido em pouco mais de um quinto das convenções, as quais se cingem novamente a reproduzir no essencial, de forma mais ou menos detalhada e rigorosa, as disposições legais, não sendo aprofundados aspetos essenciais como sejam a duração da formação ou os respetivos conteúdos. A convenção aplicável aos trabalhadores agrícolas do Vale do Sorraia é um bom exemplo desta regra, ao limitar-se a adaptar e sintetizar o que está previsto no RJPSSST. O mesmo se passa com a convenção setorial aplicável à indústria hoteleira da região centro, com a diferença de que nela, como em outras, se procede à regulação quer da formação dos trabalhadores em geral quer especificamente dos seus representantes.

Um número escassíssimo de IRCT vai um pouco mais longe, ainda que continuando a cingir-se à legislação. Entre eles sobressaem os AE da Lauak Portuguesa e da REPSOL Polímeros, SA, com este último a determinar a obrigatoriedade de todos os trabalhadores terem “*formação teórica e prática, suficiente e adequada, em matéria de segurança*” antes de assumirem um posto de trabalho. Por sua vez, o AE das OGMA, para além da admissão na empresa refere, na esteira do RJPSSST, que a formação deve ocorrer sempre que um trabalhador mude de posto de trabalho ou de funções ou quando se introduzam novos equipamentos, se alterem os existentes ou se adotem novas tecnologias. Em todos os casos, estamos perante formação com um carácter limitado, ao ser “*centrada especificamente nos postos de trabalho e função de cada trabalhador*”.

No atinente à formação dos representantes dos trabalhadores e dos membros das CSST, são poucas as convenções que se lhes referem e quando o fazem é, uma vez mais, de uma forma genérica. Estão neste caso as convenções do têxtil e calçado, que manifestam uma “*preferência*” em que os representantes dos trabalhadores estejam “*habilitados com cursos de segurança*”, visando assim uma maior qualidade da sua intervenção. Entre as que aprofundam a matéria estão os dois CC aplicáveis ao pessoal fabril,

de apoio e manutenção da indústria de bolachas, que especificam que “dentro do possível” os membros das CSST devem “frequentar anualmente cursos de especialização e atualização com matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho” sem perda de remuneração “desde que os cursos não ultrapassem os 90 dias”, abrindo-se ainda a possibilidade dos empregadores autorizarem a frequência de cursos com duração superior.

A definição da duração da formação que encontramos nestes dois contratos e que deveria ser a regra apresenta-se, pelo contrário, como exceção. Para além deles, deparamos com clausulado neste campo nos CC aplicáveis ao ramo do comércio e distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários, que estabelecem que a duração das ações de formação em SST “deve ser computada no número mínimo de horas exigidas por lei” ou no AE da REPSOL Polímeros, onde se estipula que os membros das CSST têm direito a quinze dias úteis por ano para frequentarem ações de “formação ou de aperfeiçoamento certificadas” promovidas pelos sindicatos outorgantes da convenção, direito que fica sujeito a um acordo entre o trabalhador e a empresa.

A realização da formação no período normal de trabalho e sem prejuízo da remuneração encontra-se consagrada num número muito limitado de convenções, como sejam o AE da Porto Santo Line, o AC da Empresa de Navegação Madeirense e outras empresas e os já referidos AE da REPSOL Polímeros e da Morais Matias. O CC para o comércio de Viana do Castelo também o prevê e considera como justificadas as faltas dadas por motivo de formação, não havendo assim lugar à perda de qualquer direito, incluindo a remuneração.

Um conjunto de sete IRCT atribui aos próprios trabalhadores o direito a comunicar à hierarquia da empresa ou, em caso de impossibilidade, aos seus representantes, as avarias e deficiências que detetem e que possam originar “perigo grave e iminente”, como previsto na lei. Duas outras, os AE firmados na DAI – Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, SA contemplam a possibilidade dos trabalhadores poderem apresentar reclamações que considerem relevantes não só às empresas, mas também às entidades fiscalizadoras.

A participação das organizações representativas dos trabalhadores na fiscalização da aplicação das normas legais e contratuais encontra-se igualmente consagrada em alguns IRCT. Destaca-se o disposto no CC para o ramo da moagem, que atribui à organização sindical os direitos de “destacar um perito para acompanhar o(s) representante(s) da entidade

fiscalizadora” na apreciação das reclamações que essa organização ou os trabalhadores tenham apresentado e de, ocorrendo um acidente grave ou fatal, participar com as entidades oficiais num “*inquérito obrigatório*”. No caso do CC dos seguros, os trabalhadores e as suas estruturas representativas podem requerer de modo fundamentado às CSST a realização de inspeções a cargo das entidades competentes.

Ainda no domínio da participação sindical, é de salientar o disposto no CC para a imprensa que, no “*Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho*”, confere aos delegados sindicais o “*direito de fiscalizar a observância*” do regulamento, sem prejuízo das atribuições e competências de outras estruturas. Este contrato não prevê a existência de CSST.

Três convenções estendem a participação sindical à esfera da medicina no trabalho. Duas consagram, se bem que sob moldes diferentes, a participação no recrutamento dos médicos do trabalho. No caso do AC aplicável à Normax e outra empresa atribui-se-lhes o direito de procederem à sua seleção, outorgando-se ao sindicato o direito de informação. Mais longe vai o CC da indústria corticeira, onde se afirma que os “*serviços médicos privados, [são] chefiados por um médico escolhido de comum acordo pela entidade patronal e pelos trabalhadores*”. Por fim, no CC do comércio de carnes consagra-se que os trabalhadores das câmaras frigoríficas se devem submeter a uma inspeção médica “*pelo menos uma vez por ano*”, a ser realizada por clínicos indicados por ambas as partes.

3.5. Os representantes dos trabalhadores em SST

O padrão que acabamos de evidenciar é replicado no que se refere à regulação da eleição dos representantes dos trabalhadores. Efetivamente, cerca de três quartos das convenções ignoram completamente este tema e as restantes limitam-se novamente a transcrever os conteúdos legislados.

Das várias matérias passíveis de negociação e de acordo no que concerne à representação dos trabalhadores em SST, só o crédito de horas foi objeto de uma maior atenção pelas partes, ainda que apenas cerca de 10,0% dos IRCT o regulem, com a maioria a cingir-se novamente ao outorgado pela legislação. Somente oito convenções concedem um regime mais favorável do que as cinco horas mensais previstas no RJPSST: três CC na indústria hoteleira consagram oito horas; dois CC assinados no ramo dos produtos farmacêuticos e um no comércio de Viana do Castelo estipulam dez horas; o AE da Morais Matias define doze horas; e o regime mais favorável é estabelecido no AE da HPEM - Higiene Pública, EEM, com quinze horas.

No caso dos três instrumentos da hotelaria é possível acumular o crédito de horas com créditos relativos à participação noutras estruturas representativas dos trabalhadores. Indo ao encontro da lei, cinco convenções preveem ainda que o tempo despendido pela participação dos representantes nas reuniões das CSST não seja contabilizado para o cômputo do crédito de horas. Trata-se dos já mencionados CC aplicáveis ao ramo dos produtos farmacêuticos e dos AE da HPEM e da REPSOL Polímeros, a que se junta o AC aplicável à Auto-Estradas do Atlântico e outra empresa.

De um modo geral, as convenções que definem um regime mais favorável em termos do crédito de horas admitem igualmente que em caso de necessidade ele possa ser ultrapassado, sendo as faltas consideradas justificadas e contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição. É o que sucede nos CC do ramo dos produtos farmacêuticos e nos AE da Morais Matias e da HPEM, sendo que neste último caso tal só se verificará se as faltas forem comunicadas com um dia de antecedência ou até dois dias após a ausência se ter verificado.

Por último, registe-se que o CC para a indústria elétrica e eletrónica e o AE da SCML consagram que os trabalhadores em regime de teletrabalho integram o universo eleitoral para efeito das eleições para representantes dos trabalhadores e que gozam dos mesmos direitos dos restantes trabalhadores, podendo ser elegíveis.

3.6. As Comissões de Segurança e Saúde no Trabalho

Apesar do RJPSST referir expressamente que por via da negociação coletiva é possível proceder à instituição de CSST, somente pouco mais de um quarto dos instrumentos o faz, sendo em número muito restrito os que determinam as suas regras de funcionamento ou competências. Destes, alguns remetem a regulação destas matérias para um regulamento próprio a ser definido e aprovado pela comissão.

O AC aplicável à BRISA - Auto-Estradas de Portugal, SA e outras empresas define esta estrutura como tendo um carácter consultivo, enquanto alguns outros identificam os seus objetivos. Uns consideram-nas como sendo um órgão destinado a *“colaborar com a empresa em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho”* e outros referem-se-lhes como *“um espaço de diálogo e concertação ao nível da empresa”*. O número de instrumentos que o faz não atinge a dezena.

Algumas convenções estabelecem limiares mínimos para a constituição das CSST. Nos dois CC do pessoal fabril, de apoio e de manutenção da indústria de bolachas, elas são obrigatórias nas empresas

com mais de 20 trabalhadores. O CC da indústria de fotografia define um mínimo de 25 trabalhadores. Nos seguros, o respetivo CC fixa os 50, sendo que as comissões são “*instituídas a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores*”. No AC aplicável ao Vale do Sorraia, o mínimo são igualmente 50 trabalhadores, embora se preveja a obrigatoriedade de constituição destas estruturas em empresas de menor dimensão, desde que “*apresentem riscos excecionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes*”. Na indústria da cortiça o patamar é elevado para 80 trabalhadores.

São igualmente em número muito reduzido, não ultrapassando mais uma vez a dezena, os acordos que acolhem disposições referentes ao apoio a conceder pelas empresas à atividade das CSST, no seguimento do consagrado na legislação. De acordo com o clausulado, nesse apoio inscrevem-se ações como o suportar das despesas com a atividade; a disponibilização de instalações e de meios materiais e técnicos; e a disponibilização de transporte para efetuar inspeções.

Por outro lado, um conjunto de seis instrumentos prevê que as empresas assegurem a “*rápida concretização*” das recomendações apresentadas pelas comissões, com o AE da SCML a definir que caso esta organização não implemente as medidas propostas, deve proceder à fundamentação dessa opção por escrito.

Para além do direito à formação, alguns IRCT consagram outros direitos para os membros das CSST, nomeadamente quanto à proteção em caso de processo disciplinar e de despedimento, considerado sem justa causa. Em duas convenções da hotelaria, este direito é extensivo aos candidatos às eleições bem como aos trabalhadores que tenham exercido a função há menos de três anos. Três outras impedem que os representantes dos trabalhadores sejam transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, a não ser que essa transferência se deva a uma mudança total ou parcial do estabelecimento, e cinco afirmam que eles não podem ser prejudicados em nenhum direito.

De realçar ainda a existência de instrumentos que, no atinente a estas estruturas, acolhem formulações específicas. O CC para o comércio e serviços do distrito de Setúbal consagra a possibilidade de existência de uma “*comissão específica*” eleita entre os delegados sindicais. Por sua vez, os dois AE subscritos na SPdH afirmam que a comissão é composta por “*membros das associações representativas dos trabalhadores*”. No contrato dos seguros define-se que os trabalhadores que integram a comissão são indicados pela comissão sindical ou pela comissão de

trabalhadores da respetiva empresa ou, não havendo estruturas dos trabalhadores nos locais de trabalho, pelos sindicatos outorgantes da convenção. Neste contrato é ainda admitido que os trabalhadores e as suas organizações possam solicitar à CSST que proceda a inspeções nos locais de trabalho. Os dois CC aplicáveis ao pessoal fabril, de apoio e de manutenção da indústria de bolachas também consagram a indicação dos membros das CSST pelos sindicatos.

Os dois AE da SIDUL – Açúcares Unipessoal, Lda. estipulam que em caso de inexistência de CSST, a “*defesa das garantias dos trabalhadores*” fica a cargo, simultaneamente, da entidade patronal e dos trabalhadores “*e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim*”. Por seu lado, no AC do Vale do Sorraia garante-se que não havendo CSST, as suas atribuições são transferidas para o encarregado de segurança, que deve ser assistido por um representante dos trabalhadores.

As convenções que regulam a composição das CSST apresentam-nos um leque variado quanto ao número dos seus integrantes, indo dos dois elementos, como sucede no AC para as empresas de trabalho portuário com atividade nos portos do Douro e Leixões, aos quatro “*no mínimo*”, como se verifica nos AE da SIDUL. Nos vários CC do têxtil, vestuário e calçado define-se uma latitude variando entre os dois e os seis elementos.

Alguns dos IRCT, para além de consagrarem o carácter paritário das CSST, de acordo com a legislação em vigor, conferem o estatuto de “*coadjuvadores*”, “*colaboradores*” ou “*consultores*” a outros atores, caso eles existam nas organizações. É o caso, como já referimos, do médico do trabalho, aquele que é mais citado, o que acontece em cerca de uma dezena de casos, mas também da assistente social, do chefe de serviço de pessoal ou de um representante do departamento de recursos humanos e do encarregado de segurança. Cerca de meia dezena de convenções referem ainda como possíveis participantes nas reuniões, “*outros representantes dos trabalhadores e da empresa*”; “*elementos da empresa julgados necessários para o bom desempenho das suas funções*”; ou então “*outros peritos*”.

Todos os CC da fileira têxtil preveem a possibilidade das CSST solicitarem a presença de funcionários da ACT⁹ nas reuniões e até de ser esta entidade a convocá-las. Prevê-se igualmente que estando esta presente lhe compete a presidência.

O funcionamento das comissões encontra-se regulado em cerca de 6,0% dos IRCT, enquanto noutros 7,0% se remete para regulamentação a

⁹ ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho.

elaborar pela própria comissão. Todas as que procedem à regulação neste domínio estipulam uma periodicidade para a realização das reuniões. A maioria define-as como mensais; outras como trimestrais; e uma estabelece que se devem realizar de dois em dois meses. Dez contemplam ainda a possibilidade de reuniões extraordinárias, sempre que “*a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifique*” ou “*para análise de situações especiais*”. Algumas antevêm igualmente que ocorram a solicitação do presidente ou da maioria dos membros. Uma sublinha que podem ser convocadas “*por proposta da empresa ou dos representantes dos trabalhadores*”.

A referência à presidência surge num número bastante escasso de IRCT, com quatro a consagrarem a sua rotatividade. São também em número muito restrito os que estipulam a existência da figura do “*secretário*” ou aqueles onde se defende a necessidade de elaboração de atas das sessões, referindo a sua indispensável divulgação.

Um número mais substancial, embora não mais do que perto de 15,0% do total, regula as competências das CSST. Aquela que é considerada mais frequentemente é a verificação do cumprimento das disposições legais, regulamentares e contratuais (vinte e sete casos). Seguem-se o examinar das circunstâncias e das causas dos acidentes (vinte), o solicitar e tomar posição sobre sugestões e reclamações dos trabalhadores e a possibilidade de efetuar inspeções periódicas às instalações e equipamentos (dezanove) e a promoção da consciencialização dos trabalhadores para uma cultura de segurança (dezassete), sendo por vezes também referida a sensibilização das direções das empresas.

Pouco mais de uma dezena consagram a participação das CSST na elaboração dos regulamentos internos, particularmente através de um processo de consulta, ou no acompanhamento e avaliação do impacto das medidas de SST tomadas nas organizações. Apenas duas (os AE da HPEM e da REPSOL Polímeros) reconhecem a sua intervenção na definição da política de SST.

São igualmente muito poucos os casos onde encontramos mencionadas competências relevantes, como sejam a apresentação de recomendações à gestão; a colaboração com os serviços médicos, sociais e de primeiros socorros; a informação dos trabalhadores sobre as disposições legais internas e externas; ou alguma modalidade de participação na formação dos trabalhadores em SST.

No entanto, outros aspetos muito relevantes, como sejam os atinentes à avaliação dos riscos profissionais, encontram-se praticamente ausentes do

clausulado. A participação na avaliação e determinação de riscos potenciais e a proposição de alterações nos postos de trabalho, instalações e equipamentos ou ainda a apresentação de propostas para minimizar os riscos profissionais são referidos em apenas três convenções, enquanto a possibilidade de se pronunciar sobre os riscos provenientes de alterações nas tecnologias e nas funções desempenhadas é mencionado em duas e a participação na determinação dos postos de trabalho de risco, unicamente numa. Este facto é preocupante, porque a avaliação de riscos é fundamental para melhorar a segurança e reduzir o número de acidentes (Areosa, 2009). É por isso que Vogel (2009) afirmou que a incipiente participação dos representantes dos trabalhadores – e dos próprios trabalhadores – nos processos de avaliação de riscos constitui um aspeto extremamente inquietante.

O mesmo sucede com a participação no estabelecimento de programas de emergência das empresas; a sensibilização dos trabalhadores para as necessidades de inspeções médicas, campanhas de vacinação e outras questões relativas à medicina do trabalho; a implementação das decisões tomadas pela comissão com a designação de responsáveis pelo acompanhamento da execução das medidas propostas ou a definição de normas que permitam a implementação das recomendações da comissão, tudo competências consagradas apenas em dois casos. A tomada de posição sobre a programação anual dos serviços de segurança; a participação na elaboração dos programas de formação; a participação nos processos de reconversão de trabalhadores incapacitados ou a possibilidade de formulação de observações durante as inspeções da ACT são competências também fortemente negligenciadas, sendo mencionadas apenas uma vez. O mesmo sucede com o providenciar da manutenção dos equipamentos contra incêndios em “*boas condições*” (cinco casos) e com a intervenção na designação e exoneração dos trabalhadores responsáveis pelo serviço de incêndios e pela evacuação das instalações (quatro).

Ainda no âmbito das competências, é de referir que os três AE existentes na CELTEJO, SA definem a existência de uma divisão do trabalho entre, por um lado, os membros das CSST e, por outro, os representantes dos trabalhadores e os serviços de saúde no trabalho.

4. Conclusão

A grande conclusão que se pode retirar da pesquisa que empreendemos é a de que o clausulado das convenções coletivas negociais analisadas revela uma profunda subalternização da regulação das matérias relativas à SST.

Efetivamente, um número muito significativo de convenções ou ignora completamente este domínio ou limita-se, de uma forma mais ou menos lacónica, a remeter a sua regulação para as formulações legais inseridas no Código do Trabalho ou no RJPST, através de uma norma remissiva. A maioria cinge-se a adequar o clausulado às novas formulações legais inseridas nestes diplomas. De notar, todavia, que existem casos onde nem isso sucedeu, permanecendo formulações e disposições contratuais que não estão conformes com a legislação em vigor.

Inversamente, são em número bastante reduzido os instrumentos que contêm disposições que podem ser consideradas como constituindo desenvolvimentos face ao disposto na legislação. E são ainda em menor número os que se destacam pela sua singularidade ao acolherem matérias que primam pela quase total ausência no quadro da negociação coletiva, se bem que não apresentem normas com um carácter inovador. É o caso do AC da panificação ou de um CC na hotelaria que, não indo além do que a legislação define, se referem aos riscos psicossociais emergentes, consagrando disposições sobre o assédio e a coação no local de trabalho.

É conhecido que tradicionalmente as matérias relacionadas com a SST nunca assumiram um papel de relevo na negociação coletiva. Disso nos deu conta o trabalho de Dias *et al.* (2007), que concluiu pela pouca consistência da abordagem destas matérias nesta sede.

Seria, contudo, de pressupor que a assinatura dos acordos de concertação social tivesse estimulado a inclusão generalizada destas matérias nos IRCT, o que de facto não sucede, como demonstrámos.

A invisibilidade detetada é certamente o resultado da conjugação de diversos fatores. Um primeiro relaciona-se com uma das características centrais do sistema português de relações de trabalho, a qual consiste na ausência de articulação entre os diversos níveis negociais (Alves, 2000; Campos Lima *et al.*, 2000). Isto significa que o resultado do diálogo ao nível macrossocial nem sempre tem depois tradução no normativo produzido na negociação coletiva, situação que se agudiza quando esta se encontra completamente bloqueada, como sucede atualmente. A regulação da SST constitui um caso exemplar da inexistência dessa articulação.

Em segundo lugar, ao tratar-se de um domínio muito específico e onde a formação escasseia, são poucos os indivíduos que possuem as competências para conduzir o processo de negociação. Neste aspeto, tanto os sindicatos como as associações patronais não parecem investir suficientemente na formação dos negociadores ou na contratação de técnicos qualificados que possam apoiar as negociações destas matérias e as

empresas. Do lado patronal, acresce o tipo de patronato dominante no nosso país, para quem frequentemente a SST é encarada como um custo, sobretudo nas PME¹⁰.

O mesmo sucede no plano sindical. Apesar do labor dos departamentos especializados das confederações sindicais, parece ser perceptível que eles ainda não conseguiram tornar estas questões prioritárias para muitos sindicatos filiados. Acresce a existência de um número vastíssimo de sindicatos independentes, grande parte dos quais de pequena dimensão e com poucos recursos. Esta situação traduz-se igualmente no escassíssimo número de eleições efetuadas e de representantes dos trabalhadores para a SST eleitos (Alves, 2013).

Deste modo, hipotizamos que esta subalternização pode ser igualmente tributária da inexistência de uma estratégia sindical visando colocar a SST na agenda negocial. Contudo, esta hipótese só poderá ser comprovada indo além do que se encontra plasmado em letra de forma nas convenções coletivas, ou seja, analisando os processos negociais. O aprofundamento da pesquisa por essa via também nos permitirá compreender a razão da existência de importantes diferenças entre convenções assinadas por uma mesma organização sindical no mesmo ou em ramos de atividade económica distintos.

E a colocação pelos sindicatos destas matérias – e de outras, como os direitos de parentalidade, a formação, a igualdade de oportunidades, etc. – na agenda negocial poderá constituir inclusivamente uma via para a reanimação de uma negociação coletiva que neste momento se encontra não só completamente bloqueada, como também fortemente ritualizada, o que não facilita a inovação em termos dos seus conteúdos.

Um terceiro fator explicativo da invisibilidade que detetámos prende-se com o facto de estarmos perante um campo largamente consensual e onde a legislação em vigor se mostra adequada. Adicionalmente, a existência de uma perceção errada segundo a qual as matérias inerentes à SST dizem respeito somente às atividades industriais, a que se alia a inexistência de uma cultura de promoção da melhoria das condições ambientais nos locais de trabalho, também não deixará de contribuir para que muitas convenções aplicáveis no comércio e nos serviços as ignorem.

Esta secundarização também ficará possivelmente a dever-se à centralidade que matérias como a sobrevivência das convenções, a adaptabilidade dos horários de trabalho, as diversas flexibilidades e outras

¹⁰ PME – Pequenas e Médias Empresas.

passaram a assumir, a par das tradicionais questões salariais.

No atinente à participação dos trabalhadores em SST, a pouca atenção que lhe é dedicada pelas convenções ficará igualmente a dever-se à ausência de uma cultura de participação cívica em Portugal, que muitos estudos (por exemplo, ESS¹¹, Viegas *et al.*, 2010) têm sublinhado, quando demonstram que o nosso país apresenta dos mais fracos padrões de participação, muito distantes dos existentes nas democracias maduras.

Estamos, assim, perante uma oportunidade perdida. Reforcemos esta ideia com o exemplo da quase total ausência no clausulado das matérias referentes à avaliação de riscos profissionais ou ao reforço dos direitos dos trabalhadores e seus representantes nos domínios da informação, da consulta ou da formação. Ora, no caso específico da SST, a participação ativa dos trabalhadores é de extrema relevância. Com ela, todos os atores sociais do trabalho ficam a ganhar. Ganham os trabalhadores através do desenvolvimento de meios eficazes de proteção, da possibilidade que lhes é conferida de identificar problemas e contribuir para a sua resolução, da criação de uma maior disponibilidade para respeitarem e adotarem medidas de prevenção, no fundo, através da criação de uma cultura de segurança. Ganham as empresas, porque os custos com os acidentes de trabalho e as doenças profissionais diminuem. E ganham os sindicatos, porque o empenhamento nesta questão pode constituir uma via de alargamento da sua influência social em tempos de crise sindical.

Bibliografia

Alves, P. M. (2000). O enquadramento regulador das práticas de gestão de recursos humanos. In A. Caetano (Ed.), *Mudança organizacional e gestão de recursos humanos* (pp. 105-142). Lisboa: OEFP.

Alves, P. M. (2013). Uma figura emergente no sistema português de relações laborais: os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho (SST). Comunicação apresentada à *IV Conferência Investigação e Intervenção em Recursos Humanos*. Setúbal: ESCE/IPS.

Alves, P. M., & Gonçalves, L. (2013). A negociação coletiva e a regulação das matérias relativas à segurança e saúde no trabalho. Atas do XV Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho, *Relações Sociais em Tempo de Crise: Trabalho, emprego e Justiça Social*, Lisboa: APSIOT.

¹¹ ESS – European Social Survey.

- Alves, P. M., Areosa, J., Torres, C., Tomé, R., & Gonçalves, L. (2013). A regulação da participação dos trabalhadores em saúde e segurança no trabalho na negociação colectiva: uma oportunidade perdida? *International Journal on Working Conditions*, 6, 37-57. Disponível em: http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.6_PAlves%20et%20al_37.57.pdf
- Areosa, J. (2009). Do risco ao acidente: que possibilidades para a prevenção?, *Revista Angolana de Sociologia*, 4, pp. 39-65.
- Coutrot, Thomas (2009). Le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en France: une analyse empirique. *Travail et Emploi*, 117, 25-38. Disponível em : <http://travailemloi.revues.org/4108>
- Dias, J., Cerdeira, M. C., & Kóvacs, I. (2007). *Salários e condições de trabalho*. Lisboa: MTSS/DGERT.
- Fernandes, A. M. (2012). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Flanders, A. (1970). *Management and unions: the theory and reform of industrial relations*, Londres: Faber & Faber.
- Lima, M. P. C., Alves, P. M., Morais, F., Pires, L., & Freire, J. (2000). *Conteúdos das convenções coletivas de trabalho na óptica do emprego e formação*. Lisboa: OEFP.
- Nichols, T., Walters, D., & Tasiran, A. C. (2004). *The relation between arrangements for health and safety and injury rates – The evidence-based case revisited*. Working Paper Series n.º 48, School of Social Sciences/Cardiff University.
- Ramalho, M. R. P. (2012). *Tratado de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Viegas, J. M. L., Santos, S., & Faria, S. (2010). Envolvimento associativo e mobilização cívica. O caso português em perspectiva comparada e evolutiva. In J. M. L. Viegas, S. Santos, S. Faria (Orgs.), *A qualidade da democracia em debate. Deliberação, representação e participação políticas em Portugal e Espanha* (pp. 157-180). Lisboa: Editora Mundos Sociais.
- Walters, D. (1996). Trade unions and the effectiveness of worker representation in health and safety in Britain. *International Journal of Health Services*, 26, 625- 641. doi: 10.2190/7HNA-UCOT-LU1B-R9P1
- Vogel, L. (2009). The participation of workers and their representatives in risk assessment: an overlooked area of potential, In ACT (Ed.) *Avaliação de riscos nas pequenas e médias empresas*, Lisboa, ACT, pp. 13-16.
- Webb, S.; Webb, B. (1897). *Industrial democracy*, Londres: Longmans Green.
- Disponível em <https://archive.org/details/industrialdemocr00webbuoft>.

Fontes Estatísticas

GEP-MSSS (2010), Acidentes de Trabalho, Séries Cronológicas, 2000-2008, Lisboa: MSSS. Disponível em

<http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/atrabalho2010.pdf>.

GEP-MSSS (2012), Acidentes de Trabalho, 2010, Lisboa: MSSS. Disponível em

http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/seriesat_2000_2008.pdf.

EUROSTAT

Fontes Primárias

Boletim do Trabalho e Emprego