

## A regulação da participação dos trabalhadores em segurança e saúde no trabalho na negociação coletiva: uma oportunidade perdida?

Paulo Marques Alves<sup>1</sup>, João Areosa<sup>2</sup>, Cláudia Mendes Torres<sup>3</sup>, Raul Tomé<sup>4</sup>, Luís Gonçalves<sup>5</sup>

*1 Professor Auxiliar do ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa e investigador no DINÂMIA'CET-IUL. E-mail: paulo.alves@iscte.pt; 2 Doutorado em Sociologia pelo ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa, investigador no CICS-Universidade do Minho e docente no ISLA. E-mail: joao.s.areosa@gmail.com; 3 Advogada, Mestre em Direito do Trabalho, Doutoranda em Gestão - Especialização em Recursos Humanos e Organização Comportamental no ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa. E-mail: claudia.mendes.torres@gmail.com; 4 Mestrando em Ciências do Trabalho e Relações Laborais no ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa. E-mail: rjm.tome@gmail.com; 5 ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa.*

**Resumo:** Os dados do EUROSTAT evidenciam que Portugal é um dos países europeus com maior incidência da sinistralidade laboral. No entanto, alguns progressos foram alcançados recentemente, sobretudo no atinente aos acidentes mortais. Esse facto traduzirá os esforços empreendidos a partir dos anos 90, quando se começaram a delinear verdadeiras políticas públicas em segurança e saúde no trabalho (SST), às quais se associaram os parceiros sociais. Este tem-se revelado um campo onde é possível um amplo consenso, pelo menos entre as organizações de cúpula com assento na Comissão Permanente de Concertação Social. Outro espaço privilegiado de diálogo é a negociação coletiva. Importa analisar o modo como a regulação da participação dos trabalhadores em SST tem vindo a ser efetuada a este nível. Na base deste artigo encontra-se uma análise de carácter extensivo realizada às convenções novas, revistas na íntegra ou às revistas parcialmente com texto consolidado, publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) entre 2010 e junho de 2013. Conclui-se que a maioria ou ignora esta questão ou limita-se a remeter a sua regulação para a legislação em vigor, enquanto as restantes se cingem basicamente à transcrição da lei ou de segmentos desta, sendo em número muito escasso as que apresentam alguns elementos de desenvolvimento face a ela. Serão discutidos os fatores que explicam esta situação.

**Palavras-chave:** Segurança e saúde no trabalho, diálogo social, negociação coletiva, participação dos trabalhadores.

## The regulation of workers participation in safety and health at work in the collective bargaining: a missed opportunity?

**Abstract:** EUROSTAT data illustrates that Portugal is one of the European countries with the highest incidence of work accidents. Notwithstanding, some progress has been recently accomplished, particularly concerning fatal accidents. This fact derives from the efforts undertaken as of the 90s, when actual public policies in Occupational Safety and Health (OSH) began to be delineated and to which social partners associated themselves. This has evidenced to be a field where broad consensus is possible, at least among the peak organizations with seat in the Social Concertation Commission (CPCS). Another privileged place for dialogue is collective bargaining. Hence, it is important to assess to what extent the regulation of workers participation in OSH has been conducted at this level. This article has inherent an extensive analysis of the new conventions and those fully reviewed or partially reviewed with consolidated text, published between 2010 and June 2013 in the official journal Boletim do Trabalho e Emprego (BTE). It was concluded that most conventions either ignore this issue or merely remit its regulation to the legislation in force, whilst others appear as a mere transcript of the law or segments thereof. There are scarce conventions that comprise developments when compared to the stated in the law. The factors that explain the aforementioned shall be duly discussed herein.

**Keywords:** Safety and health at work, social dialogue, collective bargaining, workers participation.

## 1. Introdução

Não obstante as matérias relativas à SST<sup>1</sup> se encontrarem legalmente reguladas de forma detalhada, trabalhar continua a ser uma atividade que envolve inúmeros riscos em Portugal (Areosa, 2011), o que se poderá acentuar no atual contexto de profunda desvalorização do trabalho e de crescimento da desregulamentação laboral.

Neto sublinha que “a história da SST em Portugal não se iniciou na segunda metade do século XX” (Neto, 2011:84), mas o moderno sistema de SST só foi efetivamente fundado na década de 90, contando com a associação dos atores sociais do trabalho. Na sequência da Diretiva 89/391/CEE, do Conselho, de 12.06, o ano de 1991 constitui um marco histórico fundamental na sua regulação, com a subscrição unânime no CPCS de um acordo específico, a que se seguiu outro em 2001. Por conseguinte, este é um domínio onde tem sido possível um amplo consenso.

Outro espaço negocial privilegiado é a negociação coletiva. Em meados da década passada, Dias, J. [et al.] (2007), ainda que não se debruçando especificamente sobre a participação dos trabalhadores, concluíram pela pouca consistência da abordagem nesta sede das matérias relacionadas com a SST. Na maioria dos casos, a sua enunciação era bastante genérica, limitando-se quase sempre a reproduzir parcialmente a legislação, o que não invalidaria, contudo, que a questão dos acidentes de trabalho dominasse uma parte significativa da discussão entre os atores sociais do trabalho (Dornelas *et al.*, 2006), devido à sua natural importância para a segurança, saúde e qualidade de vida dos trabalhadores.

Importa então analisar detalhadamente como se tem vindo a processar a regulação da participação dos trabalhadores em SST a este nível, com o objetivo de, nomeadamente, aferir o grau de penetração da regulação destas matérias e compreender os modos como ela ocorre. De notar que o quadro legal (Código do Trabalho e RJSST) confere às partes uma grande latitude para poderem negociar, outorgando-se, inclusivamente, de forma explícita a possibilidade de por esta via serem criadas CSST de composição paritária.

Na base deste artigo encontra-se uma análise documental de carácter extensivo realizada a 212 convenções novas, revistas na íntegra ou revistas parcialmente com texto consolidado publicadas no BTE entre 2010 e junho de 2013.

O artigo estrutura-se segundo três grandes partes. Uma primeira, de diagnóstico dos acidentes de trabalho em Portugal e onde se sublinhará as suas consequências negativas. Uma segunda, relativa à análise da regulação da participação dos trabalhadores em SST por via legislativa e na qual se enfatizará igualmente a importância da autorregulação desta participação através da negociação coletiva. Por fim, numa terceira parte, para além do enunciar dos procedimentos metodológicos, procederemos à análise das convenções. Concluiremos evidenciando que, na sua maioria, estas ou ignoram a questão ou então limitam-se a remeter a sua regulação para a legislação em vigor, enquanto as restantes se cingem basicamente à transcrição da lei ou de segmentos desta, sendo em número muito restrito as que apresentam alguns elementos de desenvolvimento. Serão discutidos os fatores que explicam esta situação.

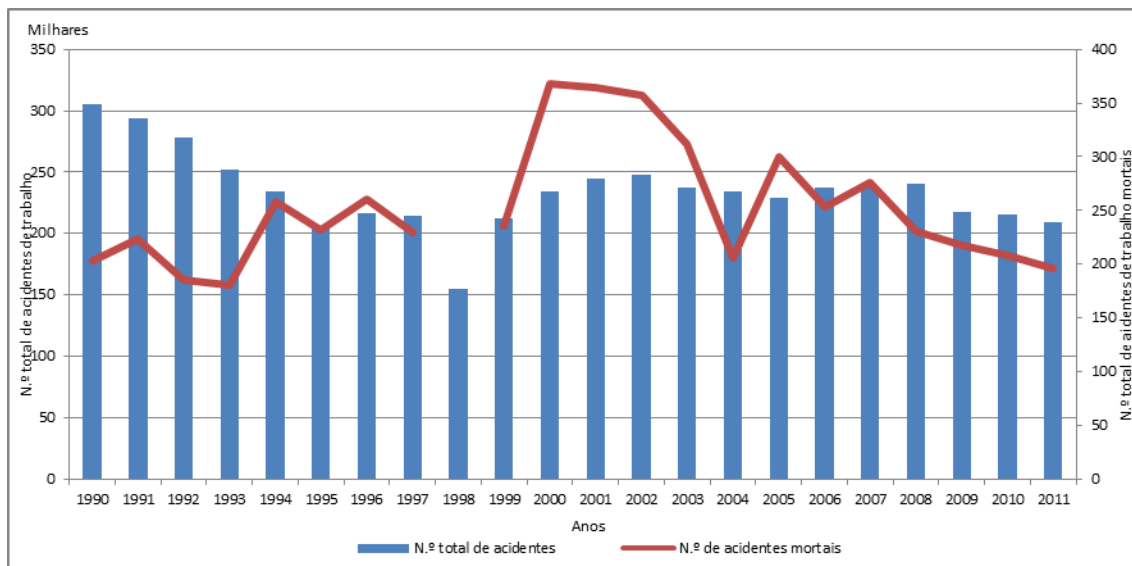
<sup>1</sup> Todas as siglas referidas ao longo do texto serão descodificadas em anexo ao presente artigo.

## 2. O flagelo dos acidentes de trabalho em Portugal

Apesar dos progressos alcançados nos últimos anos, principalmente no que concerne aos acidentes mortais, que evidenciam uma tendência decrescente a despeito das flutuações verificadas e de os respetivos valores continuarem idênticos aos registados no início da década de 90, a sinistralidade laboral continua a ter uma forte incidência em Portugal.

Todos os anos ocorrem várias centenas de milhares de acidentes. Nas duas últimas décadas, o seu número variou entre um mínimo de 154.825 em 1998 e um máximo de 305.512 em 1990, como evidencia o Gráfico 1. Algumas centenas foram mortais, tendo-se registado um mínimo de 181 mortes em 1993 e um máximo de 368 em 2000.

**Gráfico 1 – Evolução do número total de acidentes de trabalho e do número de acidentes de trabalho mortais em Portugal entre 1990 e 2011**



Fonte: IDICT, 2001; GEP-MSSS, 2010; GEP-MSSS, 2012; GEE-ME, 2013

Estes dados configuram uma situação que faz de Portugal um dos estados europeus com uma sinistralidade laboral mais intensa, como comprovam as taxas de incidência de acidentes de trabalho graves e de acidentes de trabalho fatais. No caso do primeiro indicador, o nosso país registava em 2010 (último ano para o qual existem dados disponíveis), 3.371 acidentes graves por cada 100.000 trabalhadores, sendo ultrapassado somente pela Espanha, com 3.541. Ambos os países apresentavam valores muito superiores à média da UE27, cifrada em 1.742 acidentes graves por cada 100.000 trabalhadores. Relativamente ao segundo indicador, verificamos que no mesmo ano se registaram 5,26 acidentes fatais por cada 100.000 trabalhadores, valor apenas superado por Chipre, Roménia e Áustria, para uma média da UE27 de 2,61 (EUROSTAT).

Esta verdadeira tragédia nacional merece uma reflexão profunda acerca das causas que podem estar na origem de um tão elevado número de acidentes de trabalho. Além das evidentes consequências para os próprios sinistrados, existem ainda problemas familiares que os acidentes acarretam (pelo menos nas situações mais graves), bem

como implicações para o funcionamento interno das organizações. Na verdade, os acidentes são fenómenos complexos, multifacetados e com implicações muito diversificadas. Importa ainda não esquecer que eles são, regra geral, multicausais e dependem das especificidades dos contextos onde ocorrem. Alguns setores de atividade e algumas empresas são, de facto, autênticas “*fábricas de riscos*” não controlados, cujas consequências são bem conhecidas, particularmente quando dão origem a acidentes de trabalho graves. Ironicamente, podemos até afirmar que trabalhar nestes locais constitui uma atividade de tal forma arriscada e perigosa, que os trabalhadores parecem estar a jogar à “*roleta russa*”. É com esta realidade que alguns trabalhadores têm de conviver no seu quotidiano, o qual está repleto de riscos e de incertezas (Areosa, 2009).

É pertinente lembrar que sempre que ocorre um acidente de trabalho existem custos indiretos que tendem a não ser contabilizados, havendo até autores que estimam que eles são três a cinco vezes superiores aos custos diretos dos acidentes (Areosa, 2012). Regra geral, entende-se por custos diretos aqueles que são relativamente fáceis de contabilizar, nomeadamente despesas médicas e/ou hospitalares, aumento do prémio de seguros, as indemnizações, os salários, perdas por reparações em máquinas ou equipamentos, etc.. Já os custos indiretos, como a própria designação indica, são bem mais difíceis de contabilizar. Nestes casos estaremos a falar de situações como: tempo perdido com o acidente e com a sua análise, diminuição da produção, custos administrativos, eventual formação do substituto, perdas de rendimento após o regresso do trabalhador sinistrado, perdas do tipo comercial ou outros custos sociais dificilmente calculáveis. Porém, na sociedade portuguesa parece existir uma perceção muito reduzida sobre os reais custos, diretos e indiretos, decorrentes dos acidentes de trabalho. Por isso, é importante referir que a segurança e a prevenção tendem a ser negligenciadas nas empresas. Para além disso, a legislação sobre segurança e saúde no trabalho está longe de ser cumprida, quer pela sua extensão, quer pela sua especificidade técnica, verificando-se também neste domínio, como em muitos outros, uma descoincidência entre a produção legislativa e as práticas sociais (Areosa, 2010:124).

Os acidentes de trabalho afetam, inequivocamente, famílias e organizações mas também o funcionamento do país em múltiplas dimensões, particularmente nas situações que originam percentagens elevadas nas incapacidades permanentes. Por tudo isto, e para contrariar a tendência assustadora do número de acidentes, é da maior relevância aprofundar a atuação conjunta dos diversos atores sociais ligados ao mundo do trabalho (empregadores, trabalhadores, técnicos de segurança, órgãos representativos dos trabalhadores, etc.). Só ela permitirá, seguramente, melhorar a prevenção de acidentes e, por consequência, baixar as taxas de sinistralidade laboral. Daí a importância da participação dos trabalhadores e dos seus representantes em SST, que se encontra, inclusivamente, prevista no quadro legislativo e para cuja regulação a negociação coletiva pode dar um contributo fulcral.

### 3. O enquadramento legal

Em Portugal, a prestação de trabalho em condições de higiene, segurança e saúde é uma imposição constitucional (al. c), n.º 1, artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa), abrangendo o setor privado e o setor público.

No que concerne ao setor privado, o Código do Trabalho (atualmente Lei n.º 07/2009, de 12.02 e respetivas alterações) e o RJPSST (Lei n.º 102/2009, de 10.09 e

respetivas alterações) concretizam e regulam os direitos e obrigações dos empregadores e trabalhadores em SST<sup>2</sup>. Realce-se que a aprovação do RJPSSST teve por objetivo transpor para o ordenamento jurídico português, entre outras, a Diretiva n.º 89/391/CEE, do Conselho, de 12.06 (alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Conselho, de 20.06) relativa à aplicação de medidas destinadas à promoção e melhoria da segurança e saúde no trabalho, pelo que a sua importância é inegável.

Considerando que os trabalhadores “*têm uma percepção própria e próxima dos perigos associados ao seu trabalho e relativamente a eles equacionam, naturalmente, mecanismos de proteção da sua integridade física e mental*” (Roxo, 2011:134), a participação dos mesmos em SST tem vindo a assumir significativa saliência, permitindo afirmar-se que “*os trabalhadores não são meros destinatários da ação de prevenção, mas sim, seus atores e, mesmo, seus autores (...)*” (Roxo, 2011:134).

Em complemento ao Código do Trabalho, também o RJPSSST apela à participação individual e coletiva dos trabalhadores, obrigando-os<sup>3</sup>, nomeadamente, a (i) cooperar ativamente para a melhoria do sistema de SST; (ii) utilizar os instrumentos de trabalho em conformidade com as instruções recebidas; (iii) comunicar de imediato aos superiores hierárquicos ou, na sua falta, aos trabalhadores com responsabilidades em SST qualquer situação de perigo; (iv) assumir responsabilidades em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação; e (v) zelar pela sua segurança e saúde, bem como a de outros, mediante o respeito pelas prescrições legais, constantes de IRCT ou decorrentes de instruções do empregador.

Com vista a permitir o cumprimento do exposto, este fica obrigado a dar aos trabalhadores o necessário suporte técnico-científico, facultando-lhes informações atualizadas, particularmente, sobre os riscos existentes, as medidas de proteção e de prevenção a adotar (incluindo as instruções a seguir em caso de perigo grave e iminente), as medidas de primeiros socorros e de combate a incêndios e de evacuação em caso de sinistro, bem como a identificação dos trabalhadores ou serviços encarregues de pôr tais medidas em prática (artigo 19.º do RJPSSST). Realce-se que em situações de perigo grave e iminente, o RJPSSST permite aos trabalhadores adotarem as medidas que entenderem urgentes e afastarem-se do respetivo posto de trabalho (n.º 2, do artigo 17.º)<sup>4</sup>.

Adicionalmente, o empregador está obrigado a proporcionar uma formação adequada em SST (atendendo ao posto de trabalho e risco da atividade exercida), sendo tal formação permanente e mais específica para os trabalhadores designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de SST (artigo 20.º). Também deve ser assegurada formação permanente aos representantes dos trabalhadores (artigo 22.º), os quais são eleitos por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt (artigos 21.º e 26.º). O número de representantes varia entre um e sete consoante a dimensão da organização e o respetivo mandato é de três anos, beneficiando de um crédito de cinco horas por mês para o exercício das suas funções (artigo 21.º). Note-se que este crédito não é afetado para efeitos de realização de reunião entre os representantes e os órgãos de gestão das empresas, que poderá ocorrer uma vez por mês (artigo 25.º).

<sup>2</sup> No setor público deverá atender-se às prescrições da Lei n.º 59/2008, de 11.09 (RCTFP) e respetivas alterações.

<sup>3</sup> Para além das exigências legais, podem existir outras obrigações para trabalhadores e empregadores decorrentes, essencialmente, de IRCT, de regulamento interno ou de contrato de trabalho.

<sup>4</sup> Para maiores desenvolvimentos sobre a aplicabilidade deste preceito veja-se Pimpão (2011) e Roxo (2011).

Para além do direito de informação (artigo 19.º), compete, igualmente, ao empregador consultar (por escrito), pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores com vista à obtenção de parecer sobre aspetos relativos à SST (e.g. avaliação dos riscos, medidas de segurança a implementar, programação e organização da formação e modalidade de serviços a adotar). O parecer solicitado nestes termos deve ser emitido no prazo de quinze dias (ou outro superior fixado pelo empregador) a contar da consulta, sob pena de considerar-se satisfeita a exigência de consulta (n.ºs 1 e 3 do artigo 18.º).

A participação dos trabalhadores não se restringe ao exposto, sendo ainda conferida pelo RJPST a possibilidade destes apresentarem propostas quando entendam ser necessário (n.º 7 do artigo 18.º), para além da já referida possibilidade de por convenção coletiva, serem criadas CSST (artigo 23.º).

Destaque-se que a participação ativa dos trabalhadores não exime os empregadores das respetivas responsabilidades e de suportarem os encargos inerentes à SST.

#### 4. A negociação coletiva

Sydney e Béatrice Webb viam a negociação coletiva como sendo um processo estratégico através do qual os sindicatos poderiam controlar o mercado de trabalho e contribuir para a criação de uma “*ordem industrial*” baseada na “*justiça*” (Webb e Webb, 1897). Esta tese foi posteriormente retomada e desenvolvida 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 aos trabalhadores um determinado estatuto e ao libertá-los do arbítrio patronal.

Com base em dois grandes princípios orientadores, o da liberdade sindical e o da autonomia coletiva (Ramalho, 2012), a negociação coletiva é uma forma de regulação autónoma, porque definida pelos atores sociais do trabalho (Fernandes, 2012), que teve uma evolução considerável desde o seu surgimento no século XIX, quer no atinente 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.

Segundo 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.

Assim sendo, a sucessão de convenções coletivas baseia-se no princípio de que uma nova convenção deve ser mais favorável do que a anterior. Por sua vez, o contrato de trabalho só poderá afastar o disposto numa convenção se estabelecer um regime mais favorável para o trabalhador. Por último, o princípio que norteia a relação entre legislação e convenção coletiva afirma que esta, num conjunto de matérias que estão determinadas na atual versão do Código do Trabalho, só pode afastar a legislação se possibilitar um regime mais favorável aos trabalhadores.

No caso da participação dos trabalhadores em SST, o enquadramento proporcionado pela legislação assume um carácter bastante genérico. Como as normas que dela constam não são imperativas, os atores sociais do trabalho podem negociar, através da forma de autorregulação que a negociação coletiva constitui, não só disposições mais favoráveis do que as constantes da lei, mas também que sejam mais consentâneas com a realidade empresarial dos respetivos ramos de atividade e a sua dinâmica, dado que as convenções podem ser periodicamente revistas.

## 5. Metodologia

Atendendo aos objetivos que nos propusemos, procedemos a uma análise documental de carácter extensivo que incidiu sobre o clausulado dos IRCT publicados no BTE entre 2010 e junho de 2013. Para tal, retivemos as novas convenções, as que foram revistas na íntegra e as que foram objeto de revisão parcial apresentando texto consolidado.

Foram analisadas 212 convenções: 90 (42,5%) publicadas em 2010; 60 (28,3%), em 2011; 37 (17,5%), em 2012 e 25 (11,8%) ao longo do primeiro semestre de 2013. A tendência decrescente expressa por estes valores reflete a situação de bloqueamento em que a negociação coletiva se encontra e que se acentuou com a assinatura do “*memorando de entendimento*” entre o estado português e a Troika.

No atinente ao tipo de publicação, 43,4% dos IRCT constituem revisões globais e 39,6% são revisões parciais com texto consolidado. Foram publicadas 36 novas convenções (17,0% do total). De sublinhar a existência de 88 IRCT (41,5%) que são fruto do paralelismo convencional que constitui uma das características do sistema português de relações de trabalho.

A maioria das convenções tem âmbito sectorial (53,8%). Os acordos firmados a nível de empresa representam 39,6% e os acordos multiempresas ascendem a 6,6%. Por setores de atividade económica, aos serviços cabem 59,9% das convenções, enquanto ao secundário ficam reservados 30,7% e ao primário apenas 9,4%.

Os sindicatos da UGT, sozinhos ou em conjunto com organizações de outras correntes sindicais, são responsáveis pela assinatura de 48,6% dos IRCT, enquanto os da CGTP-IN, sozinhos ou não, rubricaram 44,3%. Já os sindicatos independentes, por vezes em conjunto com os das duas confederações mencionadas, outorgaram 23,6% das convenções e as organizações da USI e/ou da CGSI apenas 3,8%.

## 6. A regulação da participação dos trabalhadores em SST na negociação coletiva

Se bem que, como sublinhámos, a legislação portuguesa em SST confira a possibilidade dos direitos aí genericamente consagrados poderem vir a ser aprofundados através da negociação coletiva, a análise das convenções mostra-nos que, em larga medida, isso não se verifica.

De facto, a grande ilação que retiramos é a da existência de um enorme défice de regulação da participação dos trabalhadores em SST, com a maioria dos IRCT a não contemplarem qualquer cláusula específica, enquanto vários outros se limitam a remeter, de um modo mais ou menos lacónico, para a legislação em vigor através de norma remissiva. É o que sucede, a título exemplificativo, com o contrato coletivo aplicável às empresas de torrefação de café assinado pela AICC e pela FESAHT (BTE n.º 13 de

08/04/2011) ou com o acordo de empresa da REFER, subscrito pelo SNTSF e outros sindicatos (BTE n.º 02 de 15/01/2011).

As restantes demonstram ter havido um esforço negocial, se bem que a esmagadora maioria do clausulado assente, basicamente, numa mera reprodução da legislação indo, muito raramente, além do que aí se encontra definido.

É assim manifesta a ausência de um aprofundamento dos direitos legalmente conferidos, quer se trate dos direitos de informação e consulta, do alargamento das competências e das áreas de intervenção dos representantes dos trabalhadores em SST, da especificação das matérias em que devem ter formação especializada ou do alargamento do crédito de horas para o exercício das funções de representação. O mesmo se passa quanto à regulação da instituição das CSST e da respetiva composição, funcionamento e competências.

### 6.1. Os direitos de informação, consulta e formação

Mais de metade das convenções é omissa na regulação do direito de informação previsto no RJPSST e cerca de um quinto limita-se a um enunciar genérico deste direito, como ocorre, por exemplo, nos dois contratos coletivos paralelos aplicáveis ao ramo da importação/armazenagem e retalho de produtos químicos e farmacêuticos assinados pela NORQUIFAR com o SINDEQ, por um lado, e com a FIEQUIMETAL, por outro. Aí se define que os representantes dos trabalhadores têm direito *“a receber toda a informação necessária ao exercício pleno das suas funções”* (BTE n.º 21 de 08/06/2013 e BTE n.º 17 de 08/05/2012, respetivamente). Numa formulação mais comum, o que se afirma é que *“a empresa assegurará as condições adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis”*, conforme resulta, por exemplo, do acordo de empresa entre a DHL Aviation NV, SA (Sucursal) e o SITAVA e outro sindicato (BTE n.º 46 de 15/12/2012). As restantes convenções transcrevem o que se encontra legislativamente consagrado.

Encontramos o mesmo panorama no atinente ao direito de consulta, com a agravante de neste caso o nível de omissão ser ainda superior. Somente duas convenções incluem disposições singulares no contexto geral: o acordo de empresa da Morais Matias, SA outorgado do lado sindical pela FEVICOM (BTE n.º 19 de 22/05/2013), onde se consagra que os representantes dos trabalhadores para a SST devem ser consultados *“no recurso ao trabalho por turnos ou nocturno”*, e o acordo de empresa da SCML, subscrito do lado sindical pelo STFPSSRA e outro sindicato (BTE n.º 06 de 15/02/2013), que estipula 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 do que um quinto das convenções, cingindo-se mais uma vez no essencial à reprodução, de uma forma mais ou menos rigorosa, das disposições legais, não se entrando, como seria expectável, num seu aprofundamento em aspetos como a duração da formação ou os respetivos conteúdos. O acordo coletivo aplicável aos trabalhadores agrícolas do Vale do Sorraia assinado pelo SETAA (BTE n.º 12 de 29/03/2010) é um bom exemplo desta regra. O mesmo se passa com a convenção setorial aplicável à indústria hoteleira da região centro outorgada pela HRCENTRO e pela



FESAHT (BTE n.º 24 de 29/06/2010), com a diferença de que neste caso, como noutros, se aborda quer a formação dos trabalhadores em geral quer a formação específica dos seus representantes.

Um número escassíssimo de IRCT vai um pouco mais longe do que tais formulações profundamente genéricas, ainda que continuando a cingir-se à legislação. Entre eles sobressai o acordo de empresa da REPSOL Polímeros, SA assinado do lado sindical pela FETESE (BTE n.º 12 de 29/03/2012), que determina 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 acordo de empresa das OGMA assinado pelo SITAVA (BTE n.º 25, de 08/07/2012), para além da admissão na empresa refere, na esteira do RJPSST, 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 que diz respeito à formação dos representantes dos trabalhadores e dos membros das CSST, são poucas as convenções que se lhes referem e quando o fazem é, geralmente, mais uma vez em termos genéricos. Podemos exemplificá-lo com os IRCT assinados na fileira do têxtil, vestuário e calçado pela FESETE com a APICCAPS (BTE n.º 16 de 29/04/2010), a AICR (BTE n.º 08 de 28/02/2011), a ATP (BTE n.º 03 de 22/01/2011) e a AIC (BTE n.º 25 de 08/07/2010) e pelo SINDEQ com a APICCAPS (BTE n.º 16 de 29/04/2010), onde se manifesta uma *“preferência”* em que os representantes dos trabalhadores estejam *“habilitados com curso de segurança”*, visando assim uma maior qualidade da sua intervenção.

Em contrapartida, os contratos coletivos aplicáveis ao pessoal fabril, de apoio e manutenção da indústria de bolachas, um assinado pela FESAHT (BTE n.º 24 de 29/06/2012) e outro pela FETESE (BTE n.º 25 de 08/07/2012), aprofundam a regulação ao especificarem 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 das entidades patronais autorizarem a frequência de cursos com uma duração superior.

A definição da duração da formação que encontramos nos dois contratos paralelos que acabamos de referenciar e que deveria ser um apanágio da negociação coletiva apresenta-se, pelo contrário, como exceção. Para além destes dois acordos, só outros três possuem clausulado neste campo. Dois são os contratos coletivos rubricados entre a GROQUIFAR e a FETESE (BTE n.º 15 de 22/04/2011) e entre a mesma associação patronal e a FIEQUIMETAL (BTE n.º 08 de 28/02/2011) 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”*. O outro é o acordo de empresa da REPSOL Polímeros, que refere 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 unicamente em seis convenções: o acordo de

empresa da Porto Santo Line (BTE n.º 20 de 29/05/2013) e o acordo coletivo da Empresa de Navegação Madeirense e outras empresas (BTE n.º 19 de 22/05/2013), ambos assinados pela FESMAR; os contratos coletivos rubricados pela ADIPA e pela FETESE (BTE n.º 19 de 22/05/2011) e pela AEVC e pelo CESP (BTE n.º 05 de 08/02/2013); e os já referidos acordos de empresa da REPSOL Polímeros e da Morais Matias. Os acordos entre a AEVC e o CESP e entre a ADIPA e a FETESE consideram ainda justificadas as faltas dadas por motivo de formação, não havendo assim lugar à perda de qualquer direito, incluindo a remuneração.

## 6.2. 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.

Estes valores médios encobrem, todavia, algumas realidades díspares que importam ter em conta. Desde logo no atinente ao setor de atividade, dado que se no primário e no terciário a proporção de convenções onde não se faz qualquer referência à eleição ascende, respetivamente, a 90,0% e 84,3%, já no setor secundário ela decresce significativamente para 53,8%, um valor muito inferior à média.

O mesmo se passa com o tipo de publicação. Encontramos uma maior proporção de convenções omissas neste campo entre aquelas que são novas (94,4%) – quando seria eventualmente expectável que tal não sucedesse –, valor que baixa substancialmente para os 72,6% entre os acordos revistos parcialmente com texto consolidado e para os 70,7% nos que foram revistos na íntegra.

Diferenças relevantes ocorrem igualmente quando tomamos para análise a corrente sindical onde as organizações outorgantes se filiam. Nenhuma das convenções assinadas por sindicatos da USI ou da CGSI acolhe disposições sobre as eleições, o mesmo sucedendo com 80,0% das rubricadas por sindicatos não filiados em qualquer confederação. Valores igualmente muito elevados, mas inferiores à média, podem ser encontrados entre as convenções assinadas por sindicatos da CGTP-IN (72,3%) e da UGT (70,9%).

Menos relevantes são as diferenças em termos dos diversos tipos de IRCT, com os assinados ao nível de empresa (acordos de empresa – 73,8%; acordos coletivos – 71,4%) a apresentarem valores ligeiramente inferiores aos rubricados a nível setorial (77,2%).

Das várias matérias passíveis de negociação e de acordo entre as partes no que concerne à representação dos trabalhadores em SST, só o crédito de horas mereceu alguma atenção dos negociadores. No entanto, apenas 11,3% dos IRCT o regulam, com a maioria a cingir-se novamente ao estipulado na lei. Apenas oito convenções outorgam um regime mais favorável do que as cinco horas mensais previstas no RJPSST.

Três são do ramo da hotelaria – o contrato coletivo entre a APHORT e a FETESE (BTE n.º 40 de 29/10/2011) e entre a mesma associação patronal e a FESAHT (BTE n.º 31 de 22/08/2011) e o já citado contrato coletivo entre a HRCENTRO e a FESAHT –, onde são consagradas oito horas. Outras duas são as convenções já referidas assinadas no ramo dos produtos farmacêuticos e entre a AEVC e o CESP, onde se estipulam dez horas, ou seja, o dobro do previsto na lei. No acordo de empresa da Morais Matias definem-se doze horas, mas o regime mais favorável de todos é instituído no acordo de

empresa da HPEM - Higiene Pública, EEM rubricado pelo STAL (BTE n.º 35 de 22/09/2012) e corresponde ao triplo do legalmente instituído.

No caso dos três instrumentos da hotelaria, verifica-se a possibilidade do crédito de horas ser acumulável 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 nomeados contratos coletivos aplicáveis ao ramo dos produtos farmacêuticos e dos acordos de empresa da HPEM e da REPSOL Polímeros, a que se junta o acordo coletivo assinado pela Auto-Estradas do Atlântico e outra empresa e o SETACCOP (BTE n.º 21 de 08/06/2013).

De um modo geral, as convenções que preveem 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 contratos coletivos do ramo dos produtos farmacêuticos e nos acordos de empresa 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, registre-se que o contrato coletivo assinado entre a ANIMEE e a FETESE (BTE n.º 23 de 22/06/2013) e o acordo de empresa 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.

### 6.3. As Comissões de Segurança e Saúde no Trabalho (CSST)

Somente pouco mais de um quarto das convenções (22,6%) instituem formalmente as CSST e são menos ainda as que definem as suas regras de funcionamento ou competências. Num número extremamente reduzido de casos (um, no que se refere à composição; seis no atinente às competências e quinze no respeitante ao funcionamento) remete-se a regulação destas matérias para um regulamento próprio a ser definido e aprovado pela comissão.

Existem, no entanto, algumas diferenças que importam aclarar. Por exemplo, só 11,8% dos IRCT no setor dos serviços e 15,0% no primário consideram a possibilidade de existência de CSST, contra 46,2% na indústria. As convenções assinadas a nível de empresa consagram, igualmente, estas estruturas numa proporção mais elevada (35,7% nos acordos coletivos e 32,1% nos acordos de empresa) por comparação com o que sucede com as convenções de carácter setorial (14,0%). Por tipo de publicação, somente 5,6% das novas convenções as acolhem, o que tem um contraponto nos 32,6% entre as revisões globais apresentando as parciais com texto consolidado um valor intermédio de 19,0%. Por seu lado, mais de metade (52,4%) dos instrumentos assinados por sindicatos independentes consagram a instituição de CSST, contra 33,3% dos rubricados pela USI (apenas três convenções); 29,8% dos outorgados pela CGTP e 22,3% pela UGT. Nenhuma das duas convenções assinadas pela CGSI prevê a sua existência.

O acordo coletivo entre a BRISA - Auto-Estradas de Portugal, SA e outras empresas e o SETACCOP, publicado no BTE n.º 20 de 29/05/2011, define esta estrutura como sendo de carácter consultivo, enquanto outros sete IRCT identificam os seus objetivos. Dois consideram-nas como um órgão destinado a *“colaborar com a empresa em matéria*

de segurança, higiene e saúde no trabalho” e os restantes cinco referem-se-lhes como “um espaço de diálogo e concertação ao nível da empresa”.

Algumas convenções estabelecem limiares mínimos para a constituição das CSST. Nos dois contratos coletivos aplicáveis ao pessoal fabril, de apoio e de manutenção da indústria de bolachas, elas são obrigatórias nas empresas com mais de 20 trabalhadores. O contrato coletivo da indústria de fotografia assinado pela ANIF e pela FIEQUIMETAL (BTE n.º 03, de 22/01/2012) define um mínimo de 25 trabalhadores. Nos seguros, o respetivo contrato coletivo assinado pela APS e pelo STAS estabelece 50, sendo que as comissões são “instituídas a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores” (BTE n.º 02 de 15/01/2012). No acordo coletivo 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” (BTE n.º 12 de 29/03/2010). Na indústria da cortiça o patamar é elevado para 80 trabalhadores de acordo com o contrato assinado pela APCOR e a FEVICCOM (BTE n.º 18 de 15/05/2010).

No ramo do material elétrico e eletrónico prevê-se a possibilidade de criação de comissões permanentes. O acordo coletivo entre a PT Comunicações e outras empresas e o SINDETELCO e outros sindicatos (BTE n.º 20 de 29/05/2013) e o contrato coletivo dos seguros perspetivam a criação de comissões coordenadoras.

São mais uma vez em número muito reduzido as convenções que acolhem disposições referentes ao apoio a conceder pelas empresas à atividade das CSST e dos representantes, no seguimento do definido na legislação. De acordo com o clausulado, nesse apoio inscrevem-se o suportar das despesas com a atividade (oito convenções), a disponibilização de instalações e de meios materiais e técnicos (duas) e a disponibilização de transporte para efetuar inspeções (uma).

Por outro lado, um conjunto de seis instrumentos prevê que as empresas assegurem a “rápida concretização” das recomendações apresentadas pelas comissões, com o acordo de empresa da SCML a estipular 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, nomeadamente quanto à proteção em caso de processo disciplinar e de despedimento, considerado sem justa causa. Nas duas convenções paralelas assinadas pela APHORT, este direito é extensivo aos candidatos às eleições bem como aos trabalhadores que tenham exercido a função há menos de três anos. Três convenções impedem que os representantes dos trabalhadores sejam transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, a não ser que a transferência se deva a uma mudança total ou parcial do estabelecimento, e cinco afirmam que eles não podem ser prejudicados em nenhum direito.

No que concerne à composição das comissões, existem instrumentos que ainda acolhem formulações que são anteriores à legislação em vigor. Por exemplo, o contrato coletivo entre a ACSDS e o CESP (BTE n.º 04 de 29/01/2012) refere a possibilidade de existência de uma “comissão específica” eleita entre os delegados sindicais. Por sua vez, os dois acordos de empresa subscritos na SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA, um pelo SIMA e outro pelo STHA (BTE n.º 06 de 15/02/2012), referem uma comissão 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. É ainda admitido que os trabalhadores e as suas organizações possam solicitar à CSST que proceda a inspeções nos locais de trabalho. Os dois contratos coletivos 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 acordos de empresa de carácter paralelo firmados entre a SIDUL – Açúcares Unipessoal, Lda. e a FETESE (BTE n.º 15, de 22/04/2012) e a FESAHT (BTE n.º 17, de 08/05/2012) 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 acordo coletivo do Vale do Sorraia garante-se que no caso de não haver 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 acordo coletivo entre a AOPPDL e outra empresa e o SECTPDL (BTE n.º 20, de 29/05/2012) aos quatro “no mínimo”, como se verifica nos acordos de empresa da SIDUL. Nos vários contratos coletivos da fileira do têxtil, vestuário e calçado define-se uma latitude 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 do médico do trabalho, o mais citado (em cerca de uma dezena de casos), a assistente social (cinco), o chefe de serviço de pessoal ou um representante do departamento de recursos humanos e o encarregado de segurança (em quatro casos). Cinco 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 contratos coletivos da fileira têxtil preveem a possibilidade das CSST solicitarem a presença de funcionários da ACT 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 unicamente 6,1% dos IRCT, enquanto noutros 7,1% se remete para regulamentação a elaborar pela própria comissão. Todas as que procedem à regulação neste domínio estipulam uma periodicidade para a realização das reuniões. A maioria (nove) define-as como mensais; outras três como trimestrais e uma 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 anteveem igualmente que se realizem a solicitação do presidente ou da maioria dos membros. Uma refere 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 escasso 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 necessária divulgação.

Um número mais substancial, embora não mais do que 15,6% do total, regula as

competências das CSST. A 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 acordos de empresa da HPEM e da REPSOL Polímeros) consagram a sua intervenção na definição da política de SST.

Em cerca de uma dezena de casos encontramos ainda mencionadas competências relevantes, como sejam a apresentação de recomendações à gestão (dez), a colaboração com os serviços médicos, sociais e de primeiros socorros (doze), a informação dos trabalhadores sobre as disposições legais internas e externas (quinze) ou alguma modalidade de participação na formação dos trabalhadores em SST (dezasseis).

No entanto, outros aspetos que são muito relevantes, como os atinentes à avaliação dos riscos profissionais, encontram-se praticamente ausentes do clausulado. A participação na avaliação e determinação dos 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 o pronunciar-se 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 aspeto não deixa de ser preocupante, dado que a avaliação de riscos nas organizações é um elemento fundamental para melhorar potencialmente a segurança dos trabalhadores e reduzir o número de acidentes (Areosa, 2009). Foi precisamente nesta aceção que Vogel (2007) referiu 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 dos 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 acordos de empresa de características paralelas assinados pela FIEQUIMETAL (BTE n.º 16 de 29/04/2013), pelo SITEMAQ (BTE n.º 15 de 22/04/2013) e pela FETESE (BTE n.º 21 de 08/06/2010) com a CELTEJO, SA definem um “*separar de águas*” entre, por um lado, as competências dos membros das CSST e, por outro, as dos representantes dos trabalhadores e dos serviços de saúde no trabalho.

Um conjunto de sete IRCT atribui aos próprios trabalhadores o direito a comunicarem 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 acordos de empresa firmados entre a DAI - Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, SA e o SITEMAQ (BTE n.º 15 de 22/04/2013) e entre a mesma empresa e a FETESE (BTE n.º 15 de 22/04/2012) vão mais longe e contemplam a possibilidade dos trabalhadores poderem apresentar às empresas ou às entidades fiscalizadoras as reclamações que considerem relevantes.

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 contrato coletivo para o ramo da moagem assinado entre a ANIMTMC e a FESAHT (BTE n.º 09, de 08/03/2010), 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 contrato coletivo 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 contrato coletivo para a imprensa assinado pela AIND e pelo SINJOR (BTE n.º 27 de 22/07/2010) que, no “*Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho*”, confere aos delegados sindicais o “*direito de fiscalizar a observância*” deste 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 acordo coletivo entre a Normax e outra empresa e a FEVICOM (BTE n.º 44 de 29/11/2011) atribui-se às empresas o direito de procederem à sua seleção, outorgando-se ao sindicato o direito de informação. Mais longe vai o contrato coletivo da indústria corticeira, onde se afirma que os “*serviços médicos privativos, [são] chefiados por um médico escolhido de comum acordo pela entidade patronal e pelos trabalhadores*”. Por fim, no contrato coletivo aplicável ao comércio de carnes, assinado pela ACCCL e pelo STICCS (BTE n.º 18, de 15/05/2011) estipula-se que os trabalhadores das câmaras frigoríficas devem submeter-se a uma inspeção médica “*pelo menos uma vez por ano*”, a ser realizada por clínicos indicados por ambas as partes.

## 7. Conclusão

A análise do clausulado das mais de duas centenas de convenções coletivas negociais publicadas no BTE nos últimos três anos e meio revela como principal

conclusão a existência de uma profunda subalternização da regulação da participação dos trabalhadores em SST. Como tivemos oportunidade de sublinhar, a maioria dos instrumentos ignora completamente este domínio, enquanto a maior parte dos que acolhem alguma disposição se limitam a transcrever, de uma forma mais ou menos exaustiva, as formulações legais insertas no Código do Trabalho e no RJPSSST. De sublinhar ainda, a existência de casos onde não se procedeu à adequação do clausulado às novas formulações legais insertas nestes diplomas, permanecendo formulações e disposições contratuais completamente ultrapassadas pela legislação.

Podemos classificar os IRCT em quatro categorias. A primeira engloba 60,4% do total, nela se incluindo quer os instrumentos onde se regista uma completa omissão de clausulado neste campo quer aqueles que através de norma remissiva remetem para a legislação em vigor. Em ambos os casos estamos perante situações que denotam a ausência de esforço negocial. Entre outras, integram-na convenções de empresa como as dos CTT, LUSOSIDER, LUSOPONTE, PSA Sines, TRANSTEJO, corpos de bombeiros voluntários, a par de convenções de ramos de atividade como as pescas, a cerâmica, a metalurgia e metalomecânica ou as instituições de crédito.

Uma segunda categoria é composta por cerca de um quinto das convenções (24,5%). Integram-na IRCT onde se inscrevem disposições genéricas com carácter muito limitado sobre os direitos à informação, consulta e formação, muitas vezes expressos numa única frase. Paralelamente, na maioria dos casos, não existe qualquer referência aos representantes ou às CSST e respetivos direitos.

A terceira categoria, que engloba 9,9% das convenções, é constituída por IRCT que demonstram uma maior preocupação na abordagem destas matérias, o que se expressa na existência de conteúdos que abarcam as várias dimensões da participação, mas que se consubstanciam, no entanto, numa mera transcrição dos conteúdos legislativos.

Por fim, na quarta categoria incluem-se 5,2% das convenções. Ela é composta pelos IRCT onde é possível descortinar normas que embora não assumindo um carácter inovador, ainda assim conseguem destacar-se pela sua singularidade no quadro global da negociação coletiva constituindo "*ilhas*" de desenvolvimento face ao legislado. Tal ocorre, em particular, no atinente aos direitos das CSST e dos representantes, ao prever-se, por exemplo, créditos de horas mais favoráveis, ou na definição da duração da formação em SST. Nela se incluem os vários contratos coletivos da fileira têxtil e na hotelaria já referidos, a par dos acordos de empresa da REPSOL Polímeros, da Morais Matias e da HPEM.

A situação que acabamos de evidenciar é tributária de um conjunto de fatores. O primeiro reside numa das características centrais do sistema português de relações de trabalho: a 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 e que depois é plasmado na legislação nem sempre tem tradução no normativo produzido na negociação coletiva. A regulação da participação dos trabalhadores em SST constitui um exemplo paradigmático da inexistência dessa articulação. Acrescente-se o facto da negociação coletiva se encontrar fortemente bloqueada e ritualizada, daí que a inovação temática do conteúdo das convenções seja reduzido, não constituindo a regulação da participação dos trabalhadores em SST exceção.

Um segundo fator prende-se com a generalizada ausência de uma cultura de promoção da melhoria das condições ambientais nos locais de trabalho. Na literatura, os conceitos de cultura e de clima de segurança (Silva, 2008) estão diretamente relacionados



com o debate acerca desta questão. Segundo Rundmo (2000) não existem diferenças significativas entre as noções de cultura – enquanto conjunto de normas, valores, saberes e práticas relativas à segurança que são partilhados pelos membros de uma organização, sendo transmitidos aos novos trabalhadores através de processos de interação/socialização – e de clima de segurança, ainda que o primeiro conceito assuma um carácter de maior perenidade, enquanto o segundo se revela como tendencialmente transitório. Diversos estudos têm demonstrado que nas organizações onde a cultura de segurança é mais frágil existe a tendência para ocorrerem mais incidentes, falhas e acidentes (Silva, 2008).

Para a invisibilidade detetada contribui também a ausência de uma cultura de participação cívica, evidenciada em vários estudos (ESS; Viegas *et al.*, 2010). Todos eles demonstram que Portugal se situa numa posição altamente desfavorável no contexto europeu, com os níveis de participação a ficarem muito distantes dos existentes nas democracias maduras e muito próximos dos registados nos países do centro e leste da Europa, onde se atingem os padrões mais baixos.

Acresce o tipo de patronato dominante no nosso país, para quem frequentemente a implementação de práticas de SST é encarada como um custo, sobretudo nas PME, e o facto das associações patronais não investirem suficientemente neste campo, não dispondo de técnicos qualificados que possam apoiar a negociação destas matérias e apoiar as empresas.

O mesmo sucede no plano sindical. Apesar do labor dos departamentos especializados das confederações, parece ser perceptível que eles ainda não conseguiram tornar estas questões prioritárias para os sindicatos. Isso traduz-se igualmente no escassíssimo número de eleições efetuadas e de representantes dos trabalhadores eleitos (Alves, 2011).

Deste modo, colocamos como hipótese que a subalternização pode ser igualmente devedora da ausência 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.

Estamos, assim, perante uma oportunidade perdida. Em primeiro lugar, em termos do reforço dos direitos dos trabalhadores e seus representantes nos domínios da informação, da consulta ou da formação. Em segundo lugar, no que concerne à constituição e regulação das CSST. Por fim, no atinente ao alargamento do crédito de horas dos representantes dos trabalhadores, o que certamente lhes permitiria um melhor desempenho da sua função de representação, bem como ao aprofundamento das suas competências e áreas de intervenção.

Reforcemos esta ideia com o exemplo, que sublinhámos, da quase total ausência das questões referentes à avaliação dos riscos profissionais do clausulado analisado. Ora, um estudo recente concluiu que o contributo dos trabalhadores para a melhoria da SST, em particular para a identificação de determinados riscos específicos (os quais, por vezes, escapam à observação dos especialistas em segurança), é de enorme relevância para a prevenção (Areosa, 2012). De facto, nesta pesquisa observou-se, por exemplo, que a

participação ativa dos trabalhadores na identificação dos riscos proporcionava uma melhoria muito significativa dos resultados das análises.

No caso específico da SST, a participação ativa dos trabalhadores é de extrema relevância, como evidenciam vários estudos (Coutrot, s.d. e Nichols et al., 2007 cit. In Menéndez et al., 2009). 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 para alargarem a 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*, Lisboa: OEFP, pp. 105-142.
- Alves, P. M. (2012), Uma figura emergente no sistema português de relações laborais: os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho. In APSIOT (Ed.), *Emprego e coesão social. Da crise da regulação à hegemonia da globalização*, Lisboa: APSIOT.
- Areosa, J. (2009), Do risco ao acidente: que possibilidades para a prevenção?, *Revista Angolana de Sociologia*, 4, pp. 39-65.
- Areosa, J. (2010), *Riscos e sinistralidade laboral: um estudo de caso em contexto organizacional*, Tese de Doutoramento, Lisboa: ISCTE-IUL.
- Areosa, J. (2011). Acidentes de trabalho: o visível e o invisível na realidade portuguesa. In H. V. Neto, J. Areosa; P. Arezes (Eds.), *Actas do Congresso RICOT 2011/RICOT Congress Proceedings*, Porto: IS-FLUP, pp. 1-7.
- Areosa, J. (2012). *O lado obscuro dos acidentes de trabalho: um estudo de caso no setor ferroviário*, Famalicão: Editora Húmus.
- Campos Lima, M. P., Alves, P., Morais, F., Pires, L. & Freire, J. (2000). *Conteúdos das convenções coletivas de trabalho na óptica do emprego e formação*, Lisboa: OEFP.
- CLBSP (2001), *Livro branco dos serviços de prevenção das empresas*, Lisboa: IDICT.
- Dias, J., Cerdeira, M. C. & Kóvacs, I. (2007). *Salários e condições de trabalho*, Lisboa: MTSS/DGERT.
- Dornelas, A. (coord.) (2006). *Livro verde sobre as relações laborais*, Lisboa: MTSS.
- 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.
- Menéndez, M., Benach, J. & Vogel, L. (2009). *L'impact des représentants pour la sécurité sur la santé au travail. Une perspective européenne*, Bruxelas: ISE.
- Neto, H. V. (2011). Segurança e saúde no trabalho em Portugal: um lugar na história e a história de um lugar. *International Journal on Working Conditions (Ricot Journal)*, 2, pp. 71-90. Disponível em [www.ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.2\\_HVN\\_71.90.pdf](http://www.ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.2_HVN_71.90.pdf). Consultado em 18 de setembro de 2013.

- Pimpão, C. R. (2011). *A tutela do trabalhador em matéria de segurança (higiene) e saúde no trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora.
- Ramalho, M. R. P. (2012). *Tratado de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina.
- Roxo, M. M. (2011). *Direito da segurança e saúde no trabalho*, Coimbra: Almedina.
- Rundmo, T. (2000). Safety climate, attitudes and risk perception in Norsk Hydro. *Safety Science*, 34, pp. 47-59.
- Silva, S. (2008). *Culturas de segurança e prevenção de acidentes de trabalho numa abordagem psicossocial: valores organizacionais declarados e em uso*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- 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*, Lisboa: Editora Mundos Sociais, pp. 157-180.
- 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>. Consultado em 14 de setembro de 2013.

#### Fontes Estatísticas

- GEE-ME (2013), Acidentes de Trabalho, 2011, Lisboa: ME. Disponível em [www.gee.min-economia.pt](http://www.gee.min-economia.pt). Consultado em 15 de Dezembro de 2013.
- GEP-MSSS (2010), Acidentes de Trabalho, Séries Cronológicas, 2000-2008, Lisboa: MSSS. Disponível em <http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/atrabalho2010.pdf>. Consultado em 19 de Setembro de 2013.
- GEP-MSSS (2012), Acidentes de Trabalho, 2010, Lisboa: MSSS. Disponível em [http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/seriesat\\_2000\\_2008.pdf](http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/seriesat_2000_2008.pdf). Consultado em 19 de Setembro de 2013.

#### EUROSTAT

#### Fontes Primárias

- Boletim do Trabalho e Emprego
- Constituição da República Portuguesa
- Diretiva 89/391/CEE, do Conselho, de 12.06
- Diretiva 2007/30/CE, do Conselho, de 20.06
- Lei n.º 07/2009, de 12.02 (Código do Trabalho)
- Lei n.º 102/2009 de 10.09 (RJPSST)
- Lei n.º 59/2008, de 11.09 (RCTFP)

## Lista de Siglas

ACCCL - Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa  
ACSDS - Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal  
ADIPA - Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares  
AEVC - Associação Empresarial de Viana do Castelo  
AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins  
AIC - Associação dos Industriais de Chapelaria  
AICC – Associação Industrial e Comercial do Café  
AICR - Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes  
AIND - Associação Portuguesa de Imprensa  
ANIF – Associação Nacional dos Industriais de Fotografia  
ANIMEE - Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico  
ANIMTMC - Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio  
AOPPDL - Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões  
APCOR - Associação Portuguesa de Cortiça  
APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo  
APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e seus Sucedâneos  
APS - Associação Portuguesa de Seguradores  
ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal  
BTE – Boletim do Trabalho e Emprego  
CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal  
CGSI – Confederação Geral de Sindicatos Independentes  
CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses  
CPCS - Conselho Permanente de Concertação Social  
CSST - Comissões de Segurança e Saúde no Trabalho  
ESS – European Social Survey  
FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal  
FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal  
FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar  
FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços  
FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro  
FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas  
GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos  
HRCENTRO - Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro  
IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho  
NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armacenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos  
RCTFP – Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas  
RJPSST - Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho  
SCML – Santa Casa da Misericórdia de Lisboa  
SECTPDL - Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões  
SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas

SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços  
SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins  
SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas  
SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media  
SINJOR - Sindicato dos Jornalistas  
SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos  
SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra  
SNTSF – Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário  
SST – Segurança e Saúde no Trabalho  
STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional  
STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora  
STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas  
STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos  
STICCS - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul  
UGT – União Geral de Trabalhadores  
USI – União de Sindicatos Independentes