

VII Congresso Português de Sociologia – FL/FPCE-UP – 19 a 22 de junho de 2012

A negociação coletiva e a regulação das matérias relativas à segurança e saúde no trabalho

Paulo Marques Alves, Doutoramento em Sociologia, DINÂMIA’CET-IUL e ISCTE-IUL, paulo.alves@iscte.pt

João Areosa, Doutoramento em Sociologia, CICS, joao.areosa@metrolisboa.pt

Fernando Fidalgo, Licenciatura em Sociologia, ISCTE-IUL, ffidalgo@strup.pt

Luís Gonçalves, Licenciatura em Sociologia, ISCTE-IUL, Luis.Goncalves@netcabo.pt

Luís Poças, Licenciatura em Sociologia, DINÂMIA’CET-IUL, luis.pocas@groupama.pt

INTRODUÇÃO

Portugal é um dos países europeus onde se regista uma maior incidência da sinistralidade laboral, mas só a partir da década de 90 é que se começaram a delinear verdadeiras políticas públicas no domínio da segurança e saúde no trabalho (SST), às quais se associaram os parceiros sociais.

Este é um campo onde tem sido possível um amplo consenso, pelo menos ao nível das organizações de cúpula com assento no CPCS, o que permitiu a subscrição unânime de dois acordos específicos de concertação social.

Outro espaço negocial privilegiado é a negociação coletiva. Importa analisar o modo como se tem vindo a proceder à regulação das matérias relativas à SST ao nível da negociação coletiva, inclusivamente atendendo ao facto de que a legislação em vigor outorga, nomeadamente, a possibilidade de por esta via serem criadas comissões de SST de composição paritária.

MÉTODOS

Procedeu-se a uma análise documental de carácter extensivo que incidiu sobre o clausulado da totalidade das convenções coletivas novas ou publicadas na íntegra durante o ano de 2010.

DISCUSSÃO

O primeiro grande passo a nível internacional visando providenciar um quadro normativo propiciador de uma melhoria das condições de SST foi dado com a criação da OIT na segunda década do século XX.

Na Europa, desde a fundação da CECA que as questões atinentes à SST assumiram relevância no âmbito das políticas europeias. No campo da regulação sublinhe-se a aprovação de um conjunto de directivas, de que se destaca a Directiva 89/391/CEE, do Conselho, de 12 de Junho, uma directiva-quadro relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da SST nos locais de trabalho e que é igualmente importante porque introduz a possibilidade de participação dos trabalhadores em SST, directamente ou através de mecanismos de representação.

No plano nacional, na década de 90 foi criado o moderno sistema nacional de SST, constituindo o ano de 1991 um marco histórico no campo da regulação, ao ser assinado o Acordo sobre Higiene e Segurança no Trabalho. Apesar do labor legislativo que se lhe seguiu, a implementação do acordo ficou muito aquém do esperado. Acordos posteriores retomaram as matérias relativas à SST e o Código do Trabalho de 2003 e o diploma que o regulamentava acolheram várias das disposições consensualizadas nesses acordos.

A revisão do Código do Trabalho efectuada em 2009 (Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro) e a sua regulamentação (Lei n.º 105/2009 de 14 de Setembro) manteve no essencial o disposto na versão anterior, sendo o quadro regulador legislativo actualmente em vigor completado pela Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, que se aplica ao sector privado, e pela Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro, aplicável ao sector público.

Uma das características do sistema português de relações de trabalho reside na ausência de articulação entre os diversos níveis negociais. Isto significa que o resultado do diálogo ao nível macrossocial nem sempre tem tradução no normativo produzido na negociação coletiva.

A SST é um caso exemplar desta inexistência de articulação. Daí que apenas menos de metade das convenções analisadas em 2010 (46,5%) acolha cláusulas sobre SST. E, de entre estas, menos de um quinto integra disposições que vão para lá do estipulado na legislação.

De facto, embora nas convenções analisadas não estejamos propriamente em presença de disposições inovadoras, mesmo assim podem ser encontradas algumas normas contratuais que se destacam pela sua singularidade.

É o caso das matérias relativas ao assédio e coacção no local de trabalho, matéria regulada em apenas duas convenções no ramo da hotelaria. É o caso de uma convenção onde se enumeram de forma exaustiva as condições de trabalho que devem ser asseguradas aos jornalistas, quer nas redacções quer nas deslocações, ao mesmo tempo que faz uma referência clara à prevenção de doenças profissionais. É o caso ainda de duas outras convenções que regulam os limites máximos em termos de pesos que podem ser movimentados pelos trabalhadores.

Um pouco mais frequentes, ainda que mesmo assim extremamente minoritárias no clausulado convencional, surgem normas relativas ao privilegiar de aspectos como a formação em SST, o reforço da informação e da participação dos representantes dos trabalhadores nas Comissões de Segurança e Saúde no Trabalho ou o fortalecimento das normas referentes aos serviços de saúde e medicina no trabalho.

Não foi igualmente descurada a regulação específica da concessão de complementos aos subsídios de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais, de grande relevância para os trabalhadores atingidos pela sinistralidade laboral.

CONCLUSÕES

A grande maioria das convenções ignora completamente este domínio, enquanto uma grande fatia das restantes limita-se a reproduzir o que se encontra legislativamente estipulado, sendo em número muito reduzido as que apresentam disposições evidenciando alguns desenvolvimentos face à lei.

Deste modo, conclui-se que as matérias relacionadas com a SST continuam a ser secundarizadas no plano da negociação coletiva.

De realçar, contudo, que no caso dos Acordos de Empresa ou de Contratos Coletivos de Trabalho de ramos muito específicos da indústria transformadora se dedica uma maior atenção a estas matérias.

A invisibilidade detetada é o resultado de uma conjugação de fatores. Por um lado, da ausência de articulação entre os diversos níveis negociais. Por outro lado, do facto de se tratar de uma matéria largamente consensual e onde a produção legislativa do Estado se tem mostrado globalmente adequada, pelo que entre as partes negociadoras parece existir uma convicção de que a legislação fornece as disposições necessárias e suficientes e que o problema se encontra a jusante, na ação fiscalizadora. Por outro lado ainda, da errada percepção de que as questões inerentes à SST apenas dizem respeito às atividades industriais, o que contribui para que as convenções aplicáveis aos sectores do comércio e dos serviços praticamente as ignorem. Por fim, da ausência de uma estratégia do lado sindical, visando colocar a SST na agenda negocial.

Esta ausência de estratégia tem como consequência a não dotação das organizações sindicais – o mesmo se passando do lado patronal – de recursos (técnicos qualificados, formação de negociadores, etc.) indispensáveis para uma negociação tecnicamente informada e sustentada.

Os próprios departamentos especializados das confederações sindicais parece não terem conseguido trazer ainda estas questões para o primeiro plano das preocupações sindicais.

Toda esta situação traduz-se igualmente no escasso número de eleições efetuadas e de representantes dos trabalhadores para a SST eleitos.

Contudo, o colocar destas questões na agenda negocial por parte dos sindicatos pode constituir um veículo para reanimar a contratação coletiva com os sindicatos a poderem tentar por essa via um conjunto de direitos (por exemplo, no que se refere ao crédito de horas ou à formação em SST) que vão além do legislado.

Enquanto isso, o empenhamento dos sindicatos na eleição de representantes para a SST pode constituir uma oportunidade para poderem alargar a sua influência social em tempos de crise. Simultaneamente, os representantes eleitos podem constituir uma área privilegiada de recrutamento de futuros delegados e dirigentes sindicais, facilitando a renovação de que o movimento sindical tanto carece.