



Organização
Internacional
do Trabalho

SEGURANÇA
+ SAÚDE PARA
TODOS



► Kit de Apoio ao Desenvolvimento de Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2022
Primeira edição 2021

As publicações da Organização Internacional do Trabalho estão sob proteção dos direitos de autor ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre o Direito de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos breves excertos dessas publicações sem autorização, desde que mencionada a fonte. Para obter os direitos de reprodução ou de tradução, deve ser enviado um pedido para ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou para o endereço eletrónico: rights@ilo.org. Os pedidos de autorização serão sempre bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados poderão reproduzir cópias de acordo com as licenças obtidas para o efeito. Consulte o sítio Web www.ilo.org para conhecer a entidade reguladora de direitos do seu país.

Kit de Apoio ao Desenvolvimento de Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho

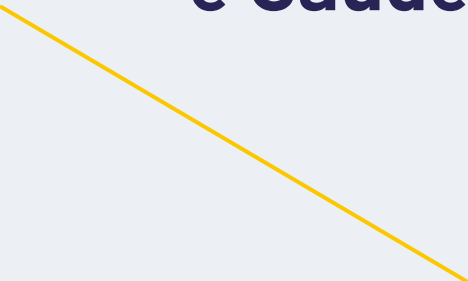
ISBN: 978-972-704-473-3 (PDF web)

Também disponível em inglês: *Support Kit for Developing Occupational Safety and Health Legislation*, ISBN: 978-92-2-036024-8 (PDF web)

As designações empregadas nas publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, e a apresentação de material nelas contido não implicam a tomada de qualquer posição por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre o estatuto jurídico de qualquer país, área ou território, ou das respetivas autoridades, ou sobre a delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões expressas nos artigos assinados, nos estudos e noutros contributos, continua a ser exclusiva dos respetivos autores, pelo que a sua publicação não constitui uma aprovação das opiniões expressas nos mesmos por parte da Organização Internacional do Trabalho.

A referência a nomes de empresas, produtos comerciais ou procedimentos não implica qualquer aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho, e a omissão de qualquer empresa, produto comercial ou procedimento não implica qualquer apreciação desfavorável. Para mais informações sobre as publicações e os produtos digitais da OIT, visite o nosso sítio na Internet: www.ilo.org/publns.

- ▶ **Kit de Apoio ao Desenvolvimento de Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho**
- 

Prefácio

O Kit de Apoio ao Desenvolvimento de Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho foi elaborado no âmbito do Programa Flagship da OIT [Safety + Health for All](#) (Segurança + Saúde para Todos), que visa melhorar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todo o mundo através da criação de uma cultura de prevenção. Para o efeito, este Programa global procura, entre outras componentes fundamentais, criar quadros legislativos e políticas nacionais favoráveis em matéria de SST, uma vez que estes constituem a base de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Uma legislação em matéria de SST sólida, abrangente e centrada na prevenção, que esteja alinhada com as normas internacionais do trabalho e que tenha sido desenvolvida tendo em conta os modelos legislativos contemporâneos e a prática comparativa mais inovadora por país, constitui um pilar fundamental de sistemas nacionais sólidos de SST. Além disso, a construção e manutenção de uma cultura de prevenção, tanto a nível nacional como a nível do local de trabalho, configura-se também como uma condição *sine qua non*.

Esta ferramenta responde ao apelo da [Global Strategy on OSH](#) (Estratégia Global para a SST), adotada na 91.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 2003, endereçado à OIT para que esta ajudasse a reforçar as capacidades dos constituintes a desenvolver, processar e divulgar conhecimentos sobre a aplicação de normas internacionais do trabalho e de legislação nacional em matéria de SST como condição prévia para a construção de uma cultura preventiva.

O Kit de Apoio tem como objetivo atender às necessidades dos governos, empregadores e trabalhadores informando sobre o processo legislativo que prossegue o desenvolvimento de um quadro normativo em matéria de SST que seja específico e adequado aos desafios concretos e evolutivos relacionados com a prevenção de acidentes e doenças de trabalho. Prossegue esse objetivo, identificando e ilustrando os princípios e componentes essenciais de uma legislação sólida, abrangente e global, baseada na prevenção, que siga uma abordagem regulamentar atualizada. O Kit discute várias opções a nível da conceção de determinados componentes e fornece exemplos de países com diferentes tradições jurídicas, com vista a enriquecer e a alargar o ponto de vista dos utilizadores.

Esta ferramenta tem um duplo objetivo: apoiar os legisladores na identificação de lacunas nos quadros jurídicos relativas a normas internacionais do trabalho e apoiá-los na pesquisa de várias opções a nível de conceções de políticas e conceções jurídicas que possam servir para dar resposta às necessidades e circunstâncias específicas do país.

O nosso desejo é que os materiais técnicos, que compõem o presente pacote, possam fornecer aos nossos constituintes os conhecimentos e ideias necessários para se empenharem, de forma produtiva, na melhoria e reforço dos quadros legislativos em matéria de SST capazes de responder às muitas mudanças no mundo do trabalho.

Joaquim Pintado Nunes
Diretor

Departamento da Administração do Trabalho, da Inspeção do Trabalho
e da Segurança e Saúde no Trabalho (LABADMIN/OSH)

Acrónimos

AISS	Associação Internacional de Segurança Social
CEACR	Comité de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações
EPI	Equipamento de proteção individual
EU-OSHA	Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho
ICOH	
LEGOSH	Base de Dados Mundial da OIT sobre Legislação em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho
MPME	Micro, pequenas e médias empresas
NIT	Normas internacionais do trabalho
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OIT-SST 2001 Orientações	<i>Orientações sobre Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho: OIT-SST 2001</i>
OMS	Organização Mundial de Saúde
OSHA	Administração de Segurança e Saúde no Trabalho dos Estados Unidos
PIB	Produto interno bruto
SAT	Seguro de acidentes no trabalho
SBST	Serviços básicos de saúde no trabalho
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
UE	União Europeia

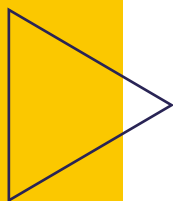
Agradecimentos

O Kit de Apoio ao Desenvolvimento de Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho foi concebido por Tzvetomira Radoslavova, que conduziu o seu desenvolvimento sob a orientação técnica e supervisão de Joaquim Pintado Nunes e Nancy Leppink. Jessica Stirling contribuiu com a sua assistência a nível de pesquisa e de redação.

O Kit de Apoio beneficiou da experiência técnica de numerosos funcionários de vários departamentos e gabinetes de campo da OIT. Gostaríamos de transmitir o nosso sincero apreço a Marialaura Fino, Erica Martin (NORMES) e Julia Lear (LABOR LAW), que reviram os projetos e forneceram inúmeros e detalhados contributos. Gostaríamos ainda de estender os nossos sinceros agradecimentos aos colegas da delegação ADMINTRAB/SST e aos especialistas no domínio da segurança e saúde no trabalho, administração do trabalho e inspeção do trabalho que contribuíram com conselhos inestimáveis ao longo das várias fases de desenvolvimento da ferramenta: Amin Al-Wreidat, Ana Catalina Ramirez, Andrew Christian, Ariel Pino, Arsenio Fernández, Carmen Bueno, Felix Martin Daza, Fernando García, Franklin Muchiri, Frédéric Laisné-Auer, Halim Hamzaoui, Italo Cardona, Mahandra Naidoo, Rainer Pritzer, Schneider Guataqui Cervera, Tsuyoshi Kawakami, Valentin Mocanu e Yuka Ujita. Agradecemos também a Anne Marie La Rosa e Cristina Lloret pelos conselhos sobre os conteúdos relacionados com os regimes de seguro de acidentes de trabalho e a Ana Torriente, Claire Hobden, Esteban Tromel, Jurgen Menze, Katerine Landuyt e Natalia Popova pelos conselhos sobre a Secção VI relativa às disposições de proteção dos trabalhadores em condições específicas de vulnerabilidade.

Agradecemos igualmente aos peritos externos que ajudaram a moldar o conteúdo da ferramenta: Sean Cooney, Robin Stewart e Paul Almond. Gostaríamos também de estender a nossa gratidão aos especialistas externos pelos conselhos fornecidos, incluindo David Walters, Emily Spieler e Katherine Lippel.

O resumo foi editado por Michael Rose. O design gráfico e o layout da publicação foram elaborados por Maurizio Costanza.



Índice

Introdução	SECÇÃO 01	Evolução da legislação em matéria de SST: Desde as primeiras leis em matéria de SST até aos quadros legislativos modernos sobre SST
Página 26		Página 44
Obrigações das instituições em relação aos sistemas nacionais de SST e aos instrumentos de governação de SST	SECÇÃO 03	SECÇÃO 02
Página 92		Âmbito e cobertura da legislação abrangente em matéria de SST
		Página 68
Deveres e direitos em matéria de SST	SECÇÃO 04	SECÇÃO 05
Página 128		Representantes dos trabalhadores em matéria de SST
		Página 198
Serviços de saúde no trabalho	SECÇÃO 07	SECÇÃO 06
Página 280		Disposições de proteção dos trabalhadores sem condições específicas de vulnerabilidade
		Página 236
Profissionais de SST	SECÇÃO 08	SECÇÃO 09
Página 306		Sistemas de recolha de dados: Registo, notificação e estatísticas
		Página 332
Violações e sanções relacionadas com a SST	SECÇÃO 11	SECÇÃO 10
Página 384		Aplicação da legislação em matéria de SST
		Página 352
Técnicas de elaboração da legislação	SECÇÃO 12	
Página 414		

Quadros

- Quadro 1.** Custos gerados por estratégias de SST insuficientes ou inexistentes
- Quadro 2.** Benefícios de estratégias de SST eficazes
- Quadro 3.** Sobreposição das NIT sobre SST e inspeção do trabalho
- Quadro 4.** Leis sobre SST abrangentes baseadas na prevenção
- Quadro 5.** Fases principais de um processo legislativo
- Quadro 6.** Lista exemplificativa de partes interessadas
- Quadro 7.** Instrumentos jurídicos classificados segundo a sua natureza obrigatória/não obrigatória e o processo de desenvolvimento
- Quadro 8.** Vantagens e desvantagens de um Direito/Código Laboral com disposições em matéria de SST em comparação com uma lei autónoma em matéria de SST
- Quadro 9.** Diferentes tipos de normas de SST
- Quadro 10.** Elementos constitutivos de uma lei
- Quadro 11.** Estrutura hipotética de uma lei de SST em comparação com uma estrutura do Kit de Apoio

Figuras

- Figura 1.** Estrutura do Kit de Apoio
- Figura 2.** Fragmentação do mercado de trabalho
- Figura 3.** Hierarquia legislativa em matéria de SST
- Figura 4.** Número de países com uma lei autónoma em matéria de SST
- Figura 5.** Modelo de responsabilidade conjunta
- Figura 6.** Categorias de pessoas que podem ser consideradas «trabalhadores» ao abrigo da lei sobre SST
- Figura 7.** Instituições que constituem um sistema nacional de SST
- Figura 8.** Hierarquia de controlos
- Figura 9.** Exames médicos ao longo da vida profissional de um trabalhador
- Figura 10.** Orientações da OIT sobre sistemas de gestão de SST: O ciclo de melhoria contínua
- Figura 11.** Correlação entre o grau de representação dos trabalhadores e o desempenho em matéria de SST
- Figura 12.** Representantes dos trabalhadores ao nível da empresa: a nível regional, industrial e nacional
- Figura 13.** Alargamento gradual da cobertura de trabalhadores pelos serviços de saúde do trabalho na Colômbia
- Figura 14.** Aumento da percentagem de trabalhadores com contrato de trabalho inscritos na Colômbia
- Figura 15.** Cobertura atual das categorias de trabalhadores pelos serviços de saúde no trabalho na Colômbia
- Figura 16.** Representação simplificada do processo de acreditação dos serviços de saúde no trabalho em Espanha
- Figura 17.** Tipos de culpabilidade
- Figura 18.** Circunstâncias agravantes levam ao aumento das sanções por violações das leis em matéria de SST

Introdução

1. A necessidade de gestão e de legislação em matéria de SST abrangentes e com base na prevenção: Os argumentos económicos	29
2. Sistema nacional de SST	32
3. Kit de Apoio ao Desenvolvimento de Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho	33
3.1 Conceito	33
3.2 Objetivos	33
3.3 Público	34
3.4 Âmbito e limitações	34
3.5 Antecedentes e contexto	35
3.6 Metodologia e calendário	36
4. Como usar este Kit de Apoio	38
4.1 Estrutura	38
4.2 Modos de utilização	39
4.3 Fases principais do processo legislativo	40
5. Léxico	43

1. Introdução	47
2. Breve descrição da evolução da legislação em matéria de SST	47
2.1 Primeiras leis em matéria de SST: A era das Leis de Fábrica	48
2.2 Surgimento dos sistemas de compensação	48
2.3 Primeiras normas internacionais de trabalho em matéria de SST	48
2.4 Deficiências das primeiras leis em matéria de SST	48
2.5 Desenvolvimento de uma abordagem regulamentar moderna	49
2.6 Rumo a uma gestão sistémica de SST	50
2.7 Foco no princípio da prevenção	50
2.8 Respostas legislativas recentes	51
3. Normas internacionais de trabalho em matéria de SST: Marcos da evolução da legislação em matéria de SST	51
4. Desafios contemporâneos à legislação em matéria de SST	55
5. Quadros legislativos modernos em matéria de SST	56
5.1 Composição dos quadros legislativos modernos em matéria de SST	56
5.2 Que tipo de instrumento jurídico escolher para regular a SST?	59
5.3 Que tipo de normas utilizar na elaboração de leis e regulamentos em matéria de SST?	61
5.4 O que torna a legislação em matéria de SST eficaz?	63

1. Introdução	71
2. Universalidade das leis abrangentes em matéria de SST	71
2.1 Cobertura universal das leis abrangentes em matéria de SST	71
2.2 Possibilidade de exclusão de grupos de trabalhadores em casos excecionais	72
2.3 Possibilidade de exclusão de ramos de atividade económica em casos excecionais	73
3. A quem se aplica a lei de SST?	74
3.1 Utilização de novos conceitos em substituição ou para além de «empregador»	77
3.2 Alargamento do dever do empregador por forma a englobar as pessoas que não têm uma relação laboral com esse empregador	79
3.3 Ampliação da definição de «empregador» para além da relação laboral tradicional	81
3.4 Estabelecimento da responsabilidade conjunta	82
3.5 Ampliação do termo «trabalhador» ou «empregado» de modo a englobar pessoas que não estejam numa relação laboral para além daquelas que estão	84
4. Onde e quando são aplicáveis as obrigações da lei sobre SST?	86
5. Qual é o âmbito da expressão «segurança e saúde no trabalho»?	88

1. Introdução	95
2. Principais considerações aquando da criação de instituições com competências em matéria de SST	96
3. Criação de instituições de SST no âmbito dos sistemas nacionais de SST e definição das suas funções pela legislação em matéria de SST	100
3.1 Ministérios, agências e departamentos especializados em SST	100
3.2 Inspeção do trabalho	103
3.3 Órgão consultivo tripartido nacional que se ocupa das questões de SST	105
3.4 Entidade de investigação e informação sobre a SST	108
3.5 Entidades que prestam serviços em matéria de SST	111
3.6 Coordenação dos regimes de seguro contra acidentes de trabalho	111
4. Coordenação e cooperação entre instituições com competências em matéria de SST	118
5. Principais instrumentos de governança da SST: Política, programa e perfil nacionais	119
5.1 Política nacional em matéria de SST	120
5.2 Programa nacional de SST	122
5.3 Perfil nacional de SST	124

1. Introdução	131
2. Deveres gerais e principais do empregador em matéria de SST	132
3. Deveres específicos do empregador em matéria de SST	134
3.1 Dever de realizar uma avaliação de riscos	134
3.2 Dever de formular uma política e um plano de SST no local de trabalho	139
3.3 Dever de prestar informação aos trabalhadores em matéria de SST	141
3.4 Dever de consultar os trabalhadores e de permitir a sua participação na gestão de SST	143
3.5 Dever de fornecer formação aos trabalhadores em matéria de SST	146
3.6 Dever de fornecer, manter e garantir a utilização adequada de EPI sem qualquer encargo para os trabalhadores	148
3.7 Dever de providenciar planos de emergência e primeiros socorros	151
3.8 Dever de proporcionar serviços sociais no trabalho	152
3.9 Dever de tomar medidas corretivas antes de exigir que os trabalhadores regressem ao trabalho se os trabalhadores tiverem informado o empregador da existência de um perigo iminente e grave para a vida ou a saúde	154
3.10 Dever de garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores	155
3.11 Dever de registo, notificação e investigação de acidentes de trabalho, acidentes de trajeto, doenças profissionais e ocorrências perigosas	161
3.12 Dever de garantir competência e especialização em matéria de SST no local de trabalho	163
3.13 Dever de implementar um sistema de gestão de SST	167
3.14 Dever de colaborar na gestão de SST em locais de trabalho partilhados	170
4. Obrigações específicas dos empregadores em matéria de SST com base no risco ou na indústria	171
5. Obrigações em matéria de SST das pessoas que concebem, fabricam, importam ou fornecem substâncias, maquinaria e equipamentos para utilização nos locais de trabalho	173
6. Obrigações dos trabalhadores em matéria de SST	177
6.1 Dever de tomar medidas razoáveis para proteger a sua própria segurança e saúde e a de outras pessoas	177
6.2 Dever de cumprir as instruções relativas a SST	178
6.3 Dever de utilizar corretamente os dispositivos de segurança e o equipamento de proteção	178
6.4 Dever de cooperar com o empregador	180
6.5 Dever de comunicar qualquer situação que o trabalhador tenha razões para crer que pode apresentar um risco	181
6.6 Dever de comunicar à direção qualquer acidente, lesão da saúde e ocorrência perigosa	181
6.7 Responsabilidades em matéria de SST dos trabalhadores com funções de gestão ou com algum grau de antiguidade	182
6.8 Proibições aplicáveis aos trabalhadores	183
7. Direitos dos trabalhadores em matéria de SST	184
7.1 Direito geral a um local de trabalho seguro e saudável	184
7.2 Direitos específicos relacionados com SST	184
7.3 Direito dos trabalhadores a informação e formação em matéria de SST e à correção de dados errados sobre a sua saúde relacionados com o trabalho	186
7.4 Direito de serem consultados/participarem no processo de tomada de decisões em matéria de segurança e saúde	187
7.5 Direito a retirarem-se em caso de perigo iminente e grave sem consequências indevidas e a não regressarem enquanto o perigo persistir	188
7.6 Direitos dos trabalhadores quando a exposição contínua a riscos no local de trabalho é desaconselhada por razões médicas	190
7.7 Direito de elegerem um ou mais representantes em matéria de SST	192
7.8 Direito dos trabalhadores a proteção contra medidas de retaliação	192

1. Introdução	201
1.1 Definição de «representantes dos trabalhadores»	201
1.2 Eficácia dos mecanismos de representação dos trabalhadores em matéria de SST e fundamentação da sua regulação	202
1.3 NIT que exigem a representação dos trabalhadores	204
1.4 Modalidades da representação dos trabalhadores em matéria de SST	205
2. Funções, direitos e poderes dos representantes dos trabalhadores	207
2.1 Principais funções desempenhadas pelos representantes eleitos pelos trabalhadores em matéria de SST	208
2.2 Direitos e poderes legais para apoio dos representantes no desempenho das suas funções	209
2.3 Direitos e poderes dos representantes dos trabalhadores que não trabalham para a empresa	214
2.4 Direito de intentar e participar em ações judiciais	217
3. Proteção dos representantes dos trabalhadores	217
4. Representantes dos trabalhadores da empresa em matéria de SST	221
4.1 Elegibilidade para ser eleito representante dos trabalhadores de uma empresa em matéria de SST	221
4.2 Processo eleitoral dos representantes dos trabalhadores de uma empresa em matéria de SST	223
4.3 Mandato dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST	224
4.4 Circunstâncias em que os representantes dos trabalhadores em matéria de SST podem ser destituídos do cargo	225
4.5 Preenchimento de vagas ocasionais	225
5. Comissões de SST da empresa	226
5.1 Constituição de comissões de SST	226
5.2 Funções, direitos e poderes das comissões de SST	228
5.3 Governação das comissões de SST	228
6. Mecanismos gerais de consulta e participação dos trabalhadores em matéria de SST	230

1. Introdução	239
1.1 Como abordar as questões relativas aos trabalhadores vulneráveis na legislação sobre saúde e segurança no trabalho?	240
2. Proteção das mulheres grávidas e lactantes no trabalho	241
2.1 Introdução	241
2.2 Dever geral dos empregadores de garantirem que as mulheres grávidas e lactantes não efetuem trabalho prejudicial para si próprias ou para o feto ou o lactente	242
2.3 Tarefas ou funções específicas proibidas ou sujeitas a limitações para as mulheres durante a gravidez e a amamentação	243
2.4 Avaliação dos riscos	246
2.5 Vigilância da saúde	247
2.6 Alternativas ao trabalho perigoso	248
2.7 Direito das mulheres grávidas se recusarem a desempenhar funções perigosas	249
2.8 Espaço de descanso para mulheres grávidas e lactantes	249
2.9 Tempo para amamentação	250
3. Proteção dos trabalhadores com deficiência	251
3.1 Qual é a definição de trabalhador com deficiência?	251
3.2 Por que razão são vulneráveis os trabalhadores com deficiência?	252
3.3 Que disposições legais podem ser incluídas na legislação nacional?	252
4. Proteção dos jovens trabalhadores, incluindo através da elaboração de uma lista de trabalhos perigosos proibidos	254
4.1 Quais são as definições de «jovem trabalhador» e de «trabalho infantil perigoso»?	254
4.2 Porque são vulneráveis os jovens trabalhadores?	255
4.3 Como pode a legislação nacional proteger os jovens trabalhadores?	256
5. Proteção dos trabalhadores maduros/idosos	258
5.1 Porque são vulneráveis os trabalhadores maduros/idosos?	258
5.2 Que disposições legais podem ser incluídas na legislação nacional?	259
6. Proteção dos trabalhadores migrantes	260
6.1 Qual é a definição de trabalhadores migrantes?	260
6.2 Por que razão estão em situação vulnerável os trabalhadores migrantes?	261
6.3 Como são abordados os direitos à saúde e segurança no trabalho dos trabalhadores migrantes na legislação e na política nacionais?	264
7. Proteção dos trabalhadores do serviço doméstico	267
7.1 Qual é a definição de trabalhador do serviço doméstico?	267
7.2 Por que razão estão em situação vulnerável os trabalhadores do serviço doméstico?	267
7.3 Análise dos instrumentos legislativos nacionais e internacionais	268

1. Introdução	283
2. Conceito e âmbito dos serviços de ST	285
3. Política nacional relativa aos serviços de ST	286
4. Organização dos serviços de ST	287
4.1 Modalidades	287
4.2 Mecanismo de financiamento	292
4.3 Localização	292
4.4 Participação dos trabalhadores	293
5. Funções dos serviços de ST	293
5.1 Vigilância do ambiente de trabalho	294
5.2 Vigilância da saúde dos trabalhadores	294
5.3 Informação, educação, formação e aconselhamento	295
5.4 Primeiros socorros, tratamento e programas de saúde	296
5.5 Outras funções	297
6. Utilização confidencial dos dados resultantes das funções dos serviços de ST	298
7. Condições de funcionamento	299
7.1 Poderes que permitem aos serviços de ST desempenhar as suas funções	299
7.2 Independência e proteção contra medidas de retaliação	300
7.3 Instalações	301
7.4 Colaboração com partes interessadas internas e externas	301
7.5 Acreditação	302

1. Introdução	309
1.1 Fundamentação: Por que motivo quererão os países regular as profissões de SST?	???
1.2 Profissionalização dos profissionais de SST	311
1.3 Carácter multidisciplinar das profissões de SST	312
1.4 Modalidades de emprego distintas de profissionais de SST	312
1.5 Principais dimensões a nível de política reguladas pela lei	313
2. Responsabilidades, funções, tarefas	313
3. Educação e formação	314
4. Acreditação de entidades que ministram formação profissional em matéria de SST	322
5. Certificação	323
6. Desenvolvimento profissional contínuo	325
7. Requisitos relacionados com a ética definidos por lei	327
8. Responsabilidade dos profissionais de SST	328

1. Introdução	335
2. Aspectos jurídicos do registo e da notificação	337
2.1 Registo	338
2.2 Notificação	338
2.3 Obrigações de registo e de notificação dos trabalhadores independentes	341
3. Critérios de registo e notificação: Definições	342
4. Lista de doenças profissionais	343
4.1 Estrutura da lista de doenças profissionais	345
4.2 Necessidade de revisão regular da lista de doenças profissionais	345
4.3 Doenças de natureza profissional não incluídas na lista de doenças profissionais	346
5. Publicação de estatísticas nacionais em matéria de SST	348
5.1 Estatísticas de acidentes de trabalho	349
5.2 Estatísticas de doenças profissionais	349
5.3 Estatísticas de ocorrências perigosas	349

1. Introdução	355
2. Nomeação dos inspetores do trabalho	356
3. Funções dos inspetores do trabalho	358
3.1 Principais funções de inspeção do trabalho	358
3.2 Outras funções específicas de segurança e saúde	359
4. Poderes dos inspetores do trabalho	361
4.1 Poder de entrar livremente nos locais de trabalho	361
4.2 Poder de inspecionar e investigar	364
4.3 Poder de ordenar e emitir avisos, incluindo o poder de suspender o trabalho	368
4.4 Poder de propor a aplicação de sanções pecuniárias ou multas	372
4.5 Poder de iniciar e conduzir ações penais	373
5. Proteção dos inspetores do trabalho no exercício das suas funções e poderes	375
6. Deveres e proibições aplicáveis aos inspetores do trabalho	376
6.1 Proibição de conflitos de interesses	376
6.2 Dever de confidencialidade	377
6.3 Dever de evitar danos materiais	378
6.4 Dever dos inspetores do trabalho de apresentação de relatórios	378
6.5 Dever das autoridades de inspeção do trabalho de proceder à elaboração de relatórios anuais	379

1. Introdução	387
2. Violações: Incumprimento das disposições da legislação em matéria de SST	388
2.1. Introdução	388
2.2. Elementos constitutivos das infrações	388
2.3. Elemento subjetivo das infrações: mente culposa (mens rea)	389
2.4. Infrações de responsabilidade objetiva	390
2.5. Fatores agravantes	391
2.6. Tipologia das infrações de SST	393
2.7. Infrações que não sejam de natureza de SST e que sejam relevantes para a eficácia da legislação em matéria de SST	396
3. Sanções por infrações de SST	402
3.1. Introdução	402
3.2. Organismos com poder sancionatório	402
3.3. Princípios subjacentes às sanções	403
3.4. Tipos de sanções	403
4. Regras processuais	410

1. Princípios das técnicas de elaboração da legislação	417
1.1 Adequação	418
1.2 Coerência	419
1.3 Clareza, simplicidade e precisão	419
1.4 Coerência interna	422
1.5 Coerência externa	423
1.6 Linguagem neutra em termos de género	423
1.7 Produção num estilo uniforme	424
2. Estrutura de uma lei sobre SST	425
2.1 Disposições processuais de execução	425
3. Disposições auxiliares	426
3.1 Preâmbulo	426
3.2 Utilização de definições	426
3.3 Disposições transitórias e definitivas	430
3.4 Listas/anexos	431



Introdução

Introdução

1. A necessidade de gestão e de legislação em matéria de SST abrangentes e com base na prevenção:	
Os argumentos económicos	29
2. Sistema nacional de SST	32
3. Kit de Apoio ao Desenvolvimento de Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho	33
3.1 Conceito	33
3.2 Objetivos	33
3.3 Público	34
3.4 Âmbito e limitações	34
3.5 Antecedentes e contexto	35
3.6 Metodologia e calendário	36
4. Como usar este Kit de Apoio	38
4.1 Estrutura	38
4.2 Modos de utilização	39
4.3 Fases principais do processo legislativo	40
5. Léxico	43

Introdução

Isenção de responsabilidade

O objetivo do Kit de Apoio ao Desenvolvimento de Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) consiste em auxiliar os Estados-membros da OIT que procuram desenvolver ou melhorar o seu quadro legislativo em matéria de SST com base nas normas internacionais do trabalho, nos códigos de práticas e orientações da OIT e na prática comparativa dos países.

Os exemplos de disposições da legislação nacional apresentados no presente Kit de Apoio não constituem uma aprovação por parte da OIT nem uma sugestão de que essas disposições jurídicas devem ser seguidas a título de «lei modelo» ou de «melhores práticas». Pelo contrário, a sua inclusão neste Kit de Apoio tem como propósito ilustrar como um determinado elemento legislativo *poderia* ser elaborado depois de tomada uma decisão política para incluir esse elemento.

Foram envidados esforços significativos para fornecer exemplos ilustrativos e relevantes de disposições legais. Tendo em conta a evolução das leis, o estatuto atualizado destas disposições não pode ser garantido, sobretudo ao longo do tempo.

1. A necessidade de gestão e de legislação em matéria de SST abrangentes e com base na prevenção: Os argumentos económicos

As consequências humanas e económicas negativas que um mau desempenho em matéria de saúde e segurança no trabalho (SST) implica para os trabalhadores, empregadores e comunidades estão bem documentadas e constituem um claro apelo à ação. As estimativas globais mais recentes de 2017 revelam que todos os anos 2,78 milhões de trabalhadores perdem a vida, em consequência de acidentes e doenças profissionais, ao passo que centenas de milhões de trabalhadores sofrem de lesões e doenças não mortais relacionadas com o

trabalho, tanto temporárias como permanentes.¹ Estas estimativas globais são com frequência realçadas por acontecimentos catastróficos, a que nenhum país está imune, e que resultam num grande número de mortes, lesões e problemas de saúde dos trabalhadores.

Estima-se que o encargo económico global decorrente de um desempenho fraco em matéria de SST esteja próximo de 4% do Produto Interno Bruto (PIB) global, com um custo anual de quase 2,99 biliões de dólares. Para além de estimar o custo, em termos de PIB, de um desempenho fraco em matéria de SST, vários Estados-membros realizaram estudos para avaliar a forma como este encargo económico é distribuído pelos trabalhadores, empregadores e comunidades. Em 2012, a [Safe Work Australia](#) estimou que a grande maioria dos custos económicos dos acidentes e doenças relacionados com a SST é suportada pelos trabalhadores e pela sociedade, sendo que os trabalhadores suportam 77%, a comunidade 18% (através dos custos de segurança social e de cuidados de saúde) e os empregadores 5%, respetivamente (Austrália 2015²).

Os estudos sobre os benefícios do investimento na melhoria do desempenho da SST estão a reenquadrar os «custos» percecionados da implementação de melhorias a nível da SST no local de trabalho. A nível microeconómico, um [relatório da EU-OSHA](#) [em inglês] revela que os investimentos em SST geram um rendimento real para as empresas (EU-OSHA 2014³). O reenquadramento destes «custos» enquanto investimento é particularmente importante no contexto das micro, pequenas e médias empresas (MPME), que sofrem um número desproporcionado de acidentes e doenças profissionais e para as quais o investimento de recursos financeiros limitados em melhorias da SST concorre com outras prioridades empresariais (EU-OSHA 2014). Em 2013, um [relatório da AISS](#) [em inglês] previa que o investimento de 1 dólar por parte de empresas singulares em estratégias preventivas de SST gerava um retorno de 2,2 dólares (AISS 2011⁴).

Os quadros 1 e 2 apresentam breves resumos dos principais elementos de uma análise custo-benefício da aplicação de estratégias de saúde e segurança no local de trabalho.

Quadro 1: Custos gerados por estratégias de SST insuficientes ou inexistentes

Categoria do custo	Empregadores	Trabalhadores	Governo/sociedade
Saúde	Despesas de reabilitação Custo de modificações, ajustes e ajudas no local de trabalho devido a doença, lesão ou a trabalhadores Aumento dos prémios de seguro	Lesões físicas e psicológicas Aumento dos custos dos cuidados de saúde Custo das ajudas, dos prestadores de cuidados, etc.	Aumentos dos encargos para o sistema de segurança social e os regimes de compensação dos trabalhadores

1 Ver OIT «[Exige-se Ação Global para Resolver as Crescentes Lesões e Doenças Associadas ao Trabalho](#), afirma a OIT», ILO News, setembro de 2017. [em inglês]

2 Austrália, Safe Work Australia. 2015. «[The Cost of Work-Related Injury and Illness for Australian Employers, Workers and the Community 2012-2013](#)».

3 EU-OSHA 2014. «[The Business Case for Safety and Health at Work: Cost-Benefit Analyses of Interventions in Small and Medium-Sized Enterprises](#)».

4 AISS. 2011. «[The Return on Prevention: Calculating the Costs and Benefits of Investments in Occupational Safety and Health in Companies](#)».

Administrativo	Despesas de contencioso relativas a ações intentadas por trabalhadores que sofreram lesões/doenças Tempo gasto na investigação e discussão de acontecimentos adversos (por equipa de trabalho, gestão e organizações externas); reorganização do trabalho Incumprimento da legislação em matéria de SST que origine: - sanções das agências reguladoras governamentais - risco de prisão devido à aplicação de sanções	Despesas de contencioso relativas a ações intentadas contra o empregador	Custos de gestão da segurança social, seguros e sistemas de indemnização dos trabalhadores Custo das atividades de aplicação
Produtividade	Perda de dias de trabalho e custo de baixa por doença Elevada rotatividade do pessoal, gerando custos de recrutamento/formação/integração	Perda de ganhos (tanto atuais como futuros)	Perda do PIB (resulta numa perda de 3,94% e de 3,3% na Europa)
Social	Danos à reputação	Efeito subsequente que estes fatores podem ter na vida familiar e social de uma pessoa	Impacto negativo na sociedade (fratura da coesão social)

Quadro 2: Benefícios de estratégias de SST eficazes

Trabalhadores
- Saúde sustentada - Condições de trabalho seguras - Prolongamento da vida ativa - Melhoria do nível de vida - Aumento da probabilidade de um rendimento sustentado e estável
Empregadores
- Vantagem competitiva na retenção de talentos - Condições de trabalho seguras que conduzem a menos acidentes e a uma menor incidência de doenças - Aumento da produtividade e outros efeitos operacionais (aumento da moral, funcionários mais motivados e empenhados, aumento da capacidade de inovação no seio das empresas) - Melhoria do bem-estar, da satisfação no trabalho e do ambiente de trabalho - Evitar custos de incumprimento, como multas e outras sanções - Manutenção de prémios de seguro baixos - Melhoria da qualidade dos produtos e serviços

Governo

- Aumento do PIB e do desempenho económico
- Paz social sustentada
- Financiamento sustentável dos custos de reabilitação e seguros
- Desenvolvimento comunitário e proteção do ambiente

2. Sistema nacional de SST

As estratégias eficazes de SST e um desempenho positivo em matéria de SST dependem da existência de um sistema nacional sólido de SST. Esse sistema é definido pela Convenção n.º 187 sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, de 2006, como a «infraestrutura que fornece o quadro principal para a implementação da política nacional e dos programas nacionais em matéria de segurança e saúde no trabalho». Um sistema nacional de SST é composto por capacidades interligadas de SST que, no seu todo, permitem aos países melhorar o seu desempenho em matéria de SST, o que resulta na prevenção de acidentes e doenças profissionais. Cada capacidade individual em matéria de SST é necessária, mas não é suficiente por si só para melhorar o desempenho da SST a nível nacional e do local de trabalho.

Um quadro jurídico abrangente e baseado na prevenção em matéria de SST constitui uma capacidade necessária para um sistema nacional de SST. Se for bem concebido e elaborado, poderá facilitar a capacidade de os trabalhadores e empregadores compreenderem e cumprirem os seus direitos e deveres, bem como a capacidade de o governo administrar e aplicar disposições legais.

Outras capacidades necessárias para um sistema nacional de SST incluem:

- educação, formação e reforço das capacidades dos empregadores e dos trabalhadores;
- utilização de diálogo social tripartido nos processos de elaboração de políticas;
- inspeção no local de trabalho;
- serviços de saúde no trabalho;
- programas de seguro de lesões no trabalho;
- instituições e redes profissionais de SST; e
- dados de SST fiáveis, entre outros.

Para além dos benefícios e oportunidades descritos no quadro 2, uma legislação em matéria de SST bem concebida tem a vantagem acrescida de proporcionar certeza e clareza às principais partes interessadas, através do seguinte:

- definição dos titulares de direitos e obrigações relativamente à SST;
- definição da natureza dos referidos direitos e obrigações e dos passos a tomar com vista à sua concretização;
- criação de um mecanismo de prevenção de doenças e acidentes profissionais;
- criação de mecanismos que protegem os trabalhadores no caso de estes manifestarem preocupações relativamente à SST;
- fornecimento de um mecanismo de proteção social, nomeadamente para garantir o rendimento e os cuidados de saúde em caso de doença ou lesão profissional; e
- estabelecimento de um mecanismo de diálogo social a nível nacional e no local de trabalho, fazendo da melhoria a nível de SST uma prioridade comum para empregadores e trabalhadores, bem como para os governos.

3. Kit de Apoio ao Desenvolvimento de Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho

3.1 Conceito

O Kit de Apoio ao Desenvolvimento de Legislação em matéria de SST foi elaborado no âmbito do Programa Flagship da OIT «[Safety + Health for All](#)» [Segurança + Saúde para Todos]. Este Programa Global, lançado pela OIT em 2015, procura apoiar os Estados-membros na aplicação do sistema nacional de SST exigido pela Convenção n.º 187 e no desenvolvimento das capacidades interligadas de SST que, em conjunto, geram melhores resultados em matéria de SST a nível nacional e a nível das empresas. Tal como acima referido, uma dessas capacidades necessárias é um quadro jurídico em matéria de SST que aborde de forma abrangente a SST e a integre noutros quadros jurídicos conexos.

Este Kit de Apoio tem por objetivo satisfazer as necessidades dos constituintes da OIT, proporcionando um quadro para abordar a criação ou a reforma da legislação em matéria de SST. Coordena e analisa, de forma sistemática, os princípios e componentes fundamentais de uma legislação-quadro abrangente e baseada na prevenção sobre SST. Para cada componente, e na medida do possível, identifica e discute as principais opções a nível de políticas e de conceção, juntamente com exemplos de elementos legislativos de países com diferentes tradições jurídicas. O Kit de Apoio adota uma abordagem «estratificada», o que lhe permite ser utilizado para identificar lacunas nos quadros jurídicos relativamente às normas internacionais de trabalho, a fim de apoiar, nalguns casos, a tomada de decisões mais complexas sobre questões subjacentes da política de SST e da conceção de regulamentação.

3.2 Objetivos

O presente Kit de Apoio tem os seguintes dois principais objetivos:

1. Fornecer uma base para que os decisores, legisladores e outros constituintes participem de forma efetiva em discussões legislativas conducentes à adoção de leis em matéria de SST:

- identificando facilmente os elementos do quadro jurídico e os seus elementos legislativos (com base nas normas internacionais do trabalho, as NIT, e noutras disposições legislativas cada vez mais regulamentadas) que devem ser tidos em devida consideração;
- compreendendo o motivo pelo qual estes componentes e os seus elementos legislativos são importantes;
- tomando consciência das diferentes opções políticas subjacentes aos componentes e aos elementos legislativos; e
- aprendendo como os outros países regulamentaram esses elementos nas respetivas legislações em matéria de SST e quais as opções a nível de conceção disponíveis aquando da elaboração de disposições conexas.

2. Permitir que a Organização Internacional do Trabalho:

- se envolva proativamente com os Estados-membros nos seus processos legislativos, numa fase inicial, idealmente antes de os decisores e os legisladores iniciarem a elaboração ou a reforma da legislação sobre SST;
- preste apoio técnico mais rápido e mais abrangente quando consultada sobre projetos de legislação em matéria de SST; e
- adote uma abordagem coerente em toda a Organização (sede e pessoal no terreno) aquando da prestação de apoio técnico sobre os quadros jurídicos em matéria de SST.

3.3 Público

O público-alvo deste Kit de Apoio consiste em:

- constituintes da OIT, incluindo decisores e legisladores, representantes dos empregadores e dos trabalhadores, e inspetores do trabalho, que participam no desenvolvimento de quadros jurídicos em matéria de SST;
- outras partes interessadas que possam participar no processo legislativo, como é o caso da sociedade civil e das organizações de profissionais de SST; e
- funcionários da OIT que prestem apoio técnico aos Estados-membros.

Este Kit de Apoio foi concebido sobretudo para países com uma abordagem desatualizada ou incompleta à SST, que desejam adotar um quadro legislativo abrangente em matéria de SST ou rever e modernizar a legislação existente.

3.4 Âmbito e limitações

O Kit de Apoio dispõe de um vasto âmbito, mas também apresenta limitações, conforme apresentado abaixo.

1. Quadro jurídico em matéria de SST

O Kit de Apoio engloba todos os elementos legislativos que o quadro jurídico de SST deve incluir. A maior parte das prescrições deveria estar integrada na principal lei-quadro geral sobre SST; no entanto, alguns elementos podem ser encontrados nas leis de trabalho, administrativas e até penais, bem como nos regulamentos de execução.

2. Setores económicos

O Kit de Apoio não inclui discussões pormenorizadas sobre requisitos que se destinam a setores e riscos económicos específicos. A sua tónica é colocada nas componentes de um quadro jurídico sobre SST abrangente e baseado na prevenção, e nos elementos legislativos aplicáveis a todos os ramos da atividade económica e a todos os trabalhadores.

3. Eficácia dos elementos legislativos

O Kit de Apoio procura mapear os componentes de uma lei de SST geral, abrangente e baseada em prevenção e, na medida do possível, as escolhas a nível de política que é necessário fazer. O Kit de Apoio não fornece uma análise empírica do impacto ou da eficácia dos vários elementos legislativos, opções a nível de política e exemplos discutidos. Isso justifica-se pela pequena quantidade de estudos existentes que realizam uma avaliação crítica do impacto da legislação em matéria de SST e pelo facto de as suas conclusões serem específicas relativamente ao contexto em que a legislação foi aplicada.

A avaliação da eficácia da legislação em matéria de SST é uma tarefa complexa. Por exemplo, um indicador tradicionalmente utilizado para medir o desempenho em matéria de SST é o aumento ou a diminuição do número, ou da frequência, de acidentes e doenças profissionais. No entanto, na realidade, quaisquer alterações ao desempenho nacional em matéria de SST são provavelmente o resultado de uma série de intervenções que atuam em conjunto, e não apenas o resultado da legislação sobre SST.

4. Teoria e prática jurídicas

O Kit de Apoio procurou alcançar um equilíbrio entre a aplicação da teoria jurídica e a da prática jurídica. No entanto, o derradeiro objetivo do Kit de Apoio passa por ser uma ferramenta prática que possa estar pronta e ser rapidamente utilizada por constituintes da OIT. Como tal, o Kit de Apoio destina-se a ser uma ferramenta prática e intuitiva que possa ser utilizada em vários contextos e discussões de apoio por constituintes com diferentes níveis de experiência em SST.

5. Disposições jurídicas substantivas

O Kit de Apoio está concebido para lidar sobretudo com leis substantivas de SST e, de forma intencional, não engloba as leis ou os regulamentos processuais. O Direito substantivo consiste em disposições legais que tratam de relações jurídicas; ou seja, define os direitos e obrigações das pessoas singulares ou coletivas. As leis processuais consistem em regras que regem os processos administrativos e judiciais e desempenham um papel essencial na aplicação do Direito substantivo. As referidas considerações processuais sobre a aplicação da lei em matéria de SST podem ser incluídas parcial ou totalmente na legislação em matéria de SST ou ser incluídas noutros instrumentos legislativos.

6. Recurso universal

Pretende-se que o Kit de Apoio seja um recurso universal que possa ser utilizado pelos Estados-membros em qualquer região e em qualquer tradição jurídica, ainda que se foque sobretudo em países com sistemas de SST desatualizados ou incompletos. Consequentemente, o Kit de Apoio não poderia atender às circunstâncias específicas de países e tradições jurídicas diferentes sem perder a sua funcionalidade universal e sem se tornar extremamente complicado de usar. Os componentes do quadro jurídico em matéria de SST apresentados no presente Kit de Apoio devem ser debatidos pelos governos, parceiros sociais e outras partes interessadas em cada país, de acordo com o contexto local, a situação socioeconómica e política, os recursos nacionais, as tradições jurídicas, as prioridades e desafios, e devem ser incorporados na legislação nacional de acordo com o contexto nacional e em conformidade com este.

7. Fontes

O Kit de Apoio teve em consideração uma análise limitada da literatura e da legislação (circunscrita aos dados disponíveis para os 130 países abrangidos pela Base de Dados Global da OIT sobre Legislação em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho (LEGOSH) e contou com contributos significativos de vários peritos jurídicos.

3.5 Antecedentes e contexto

A OIT presta apoio técnico aos países no que respeita à criação e reforço das suas políticas, sistemas e programas nacionais de SST. Ao longo da última década, tem-se verificado um aumento constante do número de Estados-membros que concluíram que as respetivas leis em matéria de SST são insuficientes ou estão desatualizadas e necessitam de reformas. Entre os Estados-membros que solicitam apoio figuram aqueles que tradicionalmente incluíram a SST nas suas leis ou códigos gerais do trabalho e pretendem desenvolver uma legislação de SST autónoma e mais abrangente, bem como aqueles que anteriormente abordavam a SST por meio de «Leis de Fábrica» e estão a trabalhar no sentido de atualizar e alargar o âmbito de cobertura a um maior número de trabalhadores e locais de trabalho. O Kit de Apoio dá resposta a essa crescente procura de apoio técnico junto da OIT.

Os Estados-membros que iniciam reformas pretendem frequentemente aprender com países que tenham atingido um nível de desenvolvimento da sua legislação de SST que lhes tenha permitido estabelecer um conjunto abrangente de princípios fundamentais (âmbito, cobertura, deveres e direitos); uma série de mecanismos de avaliação dos perigos e riscos (sistemas de gestão, hierarquia de controlos, serviços de saúde no trabalho); mecanismos de diálogo social (representantes para a segurança e saúde, comissões de segurança e saúde, conselhos nacionais e setoriais para a SST); e as responsabilidades e competências administrativas e de execução do governo (sistemas de recolha de dados, autoridade de aplicação da SST, institutos e laboratórios de SST); bem como legislação setorial e baseada nos perigos, que inclua o desempenho técnico e/ou normas prescritivas para regulamentar a aplicação. Este Kit de Apoio pretende ser abrangente e englobar, em certa medida, todos esses elementos.

Uma das ferramentas que a OIT concebeu para apoiar os constituintes no desenvolvimento dos quadros jurídicos em matéria de SST é a base de dados global LEGOSH, que contém

exemplos de disposições legislativas sobre SST de mais de 130 Estados-membros (a partir de 2017), permitindo desse modo uma análise comparativa. Este Kit de Apoio assenta na ferramenta LEGOSH e noutros recursos para satisfazer as necessidades dos constituintes da OIT, proporcionando um quadro para abordar a criação ou a reforma da legislação em matéria de SST.

O intervalo de tempo de que a OIT dispõe para se envolver nos processos legislativos ou de reforma é muitas vezes diminuto. Além disso, a OIT pode estar envolvida em qualquer fase do processo legislativo. Tal evidenciou a necessidade de uma ferramenta que esteja prontamente disponível e seja relevante para os constituintes, independentemente da fase em que se encontrem no processo de preparação da legislação para aprovação parlamentar, mesmo antes da elaboração do primeiro projeto de lei. Esta ferramenta visa responder a essa necessidade.

3.6 Metodologia e calendário

1. Fase inicial

Antes de se começar a trabalhar neste Kit de Apoio, foi partilhada uma nota concetual detalhando a iniciativa, para efeitos de consulta e validação, com os departamentos da sede da OIT que têm experiência nas áreas técnicas visadas no Kit de Apoio, bem como com os especialistas em SST que trabalham nos gabinetes locais da OIT. As reações recebidas apoiaram firmemente a iniciativa e confirmaram a necessidade de uma ferramenta que ajudasse os constituintes a conceber e a elaborar legislação em matéria de SST. As consultas incluíram um seminário organizado em janeiro de 2017, que contou com a participação de especialistas em reforma do Direito do Trabalho e legislação em matéria de SST tanto da OIT como de instituições académicas de referência.

2. Resumo do desenvolvimento

O resumo do Kit de Apoio baseia-se nas NIT prevaletentes em matéria de SST e na inspeção do trabalho (ver quadro 3), leis em matéria de SST abrangentes e baseadas na prevenção (ver tabela 4) e abordagens como as dos sistemas de gestão (OIT-SST 2001). O resumo do Kit de Apoio está igualmente alinhado, na medida do possível, com a estrutura da LEGOSH, a fim de facilitar o uso integrado desses dois recursos.

Quadro 3. Sobreposição das NIT sobre a SST e a inspeção do trabalho

Convenção/Protocolo	Recomendação
Convenção n.º 155 sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho, 1981	Recomendação n.º 164 sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, 1981
Protocolo de 2002 relativo à Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981	
Convenção n.º 161 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985	Recomendação n.º 171 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985
Convenção n.º 187 sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006	Recomendação n.º 197 sobre o Quadro Promocional sobre a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006
Convenção n.º 81 sobre a Inspeção do Trabalho, 1947	Recomendação n.º 81 sobre a Inspeção do Trabalho, 1947
Convenção n.º 150 relativa à Administração do Trabalho, 1978	Recomendação n.º 158 sobre a Administração do Trabalho, 1978

Quadro 4. Leis sobre SST abrangentes baseadas na prevenção

País	Direito
Austrália	Lei de Saúde e Segurança no Trabalho de 2011
UE	Diretiva 89/391/CEE do Conselho relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho
Singapura	Lei de Segurança e Saúde no Local de Trabalho de 2006
Espanha	Lei 31 relativa à Prevenção dos Riscos Profissionais de 1995
Reino Unido	Saúde e Segurança no Trabalho, etc. Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho, etc. de 1974
Estados Unidos	Lei da Saúde e Segurança no Trabalho de 1970

3.6.3. Desenvolvimento de conteúdos

A OIT recorreu a peritos, académicos e profissionais em matéria de SST para desenvolver o conteúdo das 12 secções do Kit de Apoio, que foram elaboradas com base (a) numa análise documental da literatura académica, incluindo publicações de investigação e relatórios de organizações nacionais, regionais e internacionais; b) dados disponíveis na LEGOSH sobre a legislação nacional que permitiram uma análise transversal das disposições jurídicas que regulam os vários componentes e seus elementos; e c) as observações do Comité de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR).

3.6.4. Análise e validação dos pares

O Kit de Apoio foi apresentado para fins de avaliação de pares por parte de académicos externos com conhecimentos e experiência significativos em investigação e prática em matéria de SST, designadamente no que diz respeito às políticas e legislação sobre SST. Os conteúdos do Kit de Apoio foram desenvolvidos e ajustados com base nos comentários e nas revisões recomendados pelos revisores pares. Além disso, o Kit de Apoio foi amplamente partilhado, para efeitos de consulta, com funcionários da OIT de unidades cujas áreas técnicas abrangem assuntos abordados no Kit de Apoio.

4. Como usar este Kit de Apoio

4.1 Estrutura

O Kit de Apoio compreende 12 secções (I a XII) que abordam os componentes-chave de uma lei de SST abrangente e baseada em prevenção. Cada secção inclui:

1. Introdução.
2. Discussão da fundamentação do componente.
3. As NIT relevantes.
4. Análise de várias opções a nível de políticas e de conceção (quando houver dados disponíveis).
5. Exemplos de legislação e tendências.
6. Bibliografia/lista de recursos úteis (literatura académica, publicações, ferramentas, bancos de dados e assim por diante) para utilizadores que pretendam envolver-se mais profundamente nos tópicos discutidos.
7. Uma lista de verificação para auxiliar na identificação de problemas e lacunas.

Figura 1. Estrutura do Kit de Apoio



4.2. Modos de utilização

O Kit de Apoio deve ser utilizado como um recurso a qualquer momento no processo legislativo por parte de um país que tenha decidido iniciar o desenvolvimento ou a reforma das suas leis em matéria de SST. Existem, no entanto, dois momentos no processo legislativo em que o uso do Kit de Apoio pode ser particularmente útil, conforme descrito abaixo.

1. Utilização do Kit de Apoio no início do processo de elaboração ou reforma legislativa e no momento de tomada da decisão de iniciar uma reforma legislativa em matéria de SST

Para os países que não dispõem de legislação em matéria de SST, o Kit de Apoio ajudará os constituintes a compreender quais os componentes a serem incluídos numa lei de SST abrangente e baseada na prevenção, o motivo pelo qual esses componentes são importantes e como podem ser elaborados. Além disso, acompanha os constituintes ao longo do processo legislativo, contribuindo para discussões e debates fundamentados durante os processos de tomada de decisão.

Quando os países procuram reformar as leis existentes em matéria de SST, o Kit de Apoio pode servir inicialmente como um resumo anotado dos componentes e uma lista de verificação de elementos legislativos para facilitar a determinação de quais podem ser os problemas, incluindo lacunas na legislação existente, e podem contribuir com orientações sobre o modo de os resolver. No final de cada secção do Kit de Apoio, é fornecida uma lista de verificação a fim de apoiar a identificação de problemas e lacunas.

2. Utilização do Kit de Apoio durante um processo de reforma da legislação em matéria de SST

Neste cenário, já existe uma lei sobre SST e pretende-se uma revisão e uma atualização, momento em que habitualmente é solicitado o apoio da OIT. Nesta situação, foi preparado um projeto de lei e os seus constituintes pretendem avaliar o projeto em relação às NIT e às leis em matéria de SST de outros países. Na maioria das vezes, os países procuram exemplos de «boas práticas» ou exemplos de leis que tenham incidido sobre questões específicas de preocupação para esses países. Mais uma vez, o Kit de Apoio ajuda os constituintes a realizar essa avaliação, fornecendo um resumo anotado dos componentes e listas de verificação dos elementos legislativos que facilitam a identificação das possível preocupação, disposições desatualizadas e lacunas nos seus projetos de leis em matéria de SST. Este Kit de Apoio também pode ser útil quando os responsáveis pela elaboração ou os membros do comité consultivo tripartido tiverem dúvidas sobre a melhor abordagem ao tratamento de um problema técnico ou quando houver diferenças de opinião sobre o modo como um problema técnico deve ser tratado.

Se for solicitado o apoio da OIT, os funcionários da OIT podem também utilizar o Kit de Apoio na preparação de memorandos técnicos da Organização sobre o projeto. Sempre que as circunstâncias o permitam, o Kit de Apoio e a forma como deve ser utilizado deverão ser introduzidos por um funcionário da OIT, que deverá facilitar a sua utilização. Essa introdução garantirá que os constituintes compreendem a forma como a ferramenta se destina a ser utilizado e como o mesmo pode ajudá-los ao longo do processo legislativo. As 12 secções do Kit de Apoio permitem que o funcionário da OIT estruture de forma ideal os debates em torno de tópicos específicos e garanta que todos os pontos críticos sejam abordados nos debates. Os conteúdos do Kit de Apoio permitem ao funcionário da OIT explicar o motivo pelo qual um determinado componente ou elemento legislativo é importante e ilustrar o modo de o mesmo ser adaptado para disposições legais específicas. O funcionário da OIT terá a capacidade de apoiar debates relacionados com as vantagens e desvantagens de diferentes opções a nível de políticas e de fornecer exemplos de como os países abordaram essas questões com base nas informações fornecidas no Kit de Apoio.

4.3. Fases principais do processo legislativo

Os processos legislativos nacionais variam. As fases principais são determinadas pela forma de governo de um país, conforme estabelecido na respetiva constituição e legislação nacionais. Apesar das variações, existem fases essenciais que estão tipicamente presentes nos processos legislativos da maioria dos países. O quadro 5 agrupa estas fases essenciais num possível fluxo lógico, seguido de resumos breves para cada fase, a fim de auxiliar os utilizadores a compreender em que circunstâncias o Kit de Apoio pode ser um recurso útil no processo legislativo; o quadro não representa um processo legislativo «normalizado», uma vez que o processo varia de país para país.

Quadro 5. Fases principais de um processo legislativo



Fonte: OIT, seminário sobre Direito do Trabalho e reformas, 2017.

1. Fase preparatória/inicial

Se for tomada a decisão de desenvolver uma nova lei ou de reformar uma lei existente, deverá seguir-se um processo preparatório. Verifica-se uma variedade de circunstâncias e de intervenientes que podem iniciar um processo legislativo. Uma vez acionado, pode ser desenvolvido um plano de ação para definir quem estará envolvido nas fases de conceção e elaboração das políticas, as informações e os dados que devem ser recolhidos para sustentar o processo de decisão e elaboração das políticas, os prazos para a preparação do projeto inicial e as partes interessadas que serão consultadas, entre outros aspetos.

Durante a fase preparatória, é importante que os constituintes analisem e debatam cuidadosamente a proposta legislativa a apresentar, incluindo uma avaliação do impacto dos efeitos económicos, sociais e ambientais que a reforma jurídica proposta poderá desencadear; a capacidade do Estado de aplicar essas propostas, tendo em conta a situação nacional em matéria de SST, incluindo as infraestruturas de SST e a economia informal; a capacidade dos titulares das responsabilidades para cumprir essa legislação (nas MPME); as desvantagens potenciais da legislação; e alternativas possíveis. Estas considerações poderão assumir importância noutras fases do processo legislativo além da fase preparatória.

2. Fase de conceptualização/conceção de políticas

Durante esta fase, os decisores políticos a) definem objetivos legislativos; b) identificam as questões e os desafios que procuram resolver e os objetivos que pretendem concretizar; c) analisam as opções e soluções a nível de políticas legislativas e não legislativas que possam ajudá-los a resolver as questões e os desafios identificados; d) avaliam os custos e benefícios de várias alternativas políticas (incluindo a não intervenção); e, em última análise, decidem quais as políticas mais adequadas no contexto e nas circunstâncias em causa.

3. Fase de elaboração

Uma vez tomadas decisões a nível de política, inicia-se a elaboração da lei. Essa elaboração pode ser concretizada de modo estruturado e sistemático, ordenando o processo de elaboração da seguinte forma: primeiro, desenvolver as linhas gerais da lei e, em seguida, adaptar as decisões a nível de política que foram tomadas para disposições jurídicas específicas.

A análise, a tomada de decisões e a elaboração de políticas ocorrem frequentemente em simultâneo, envolvendo um intercâmbio repetido entre decisores e responsáveis pela elaboração, se estes papéis forem desempenhados por pessoas diferentes. Consequentemente, o processo legislativo pode avançar e retroceder entre a fase de conceção e a fase de elaboração da política.

4. Fase parlamentar

A fase parlamentar tem lugar após a elaboração da legislação. Os procedimentos variarão de novo de país para país. Esta fase consiste na realização de leituras, debates e alterações ao projeto de legislação por parte do parlamento, conduzindo à adoção da nova legislação e/ou da reforma da legislação existente.

5. Fase de execução

A fase de execução compreende, em sentido lato, todas as ações que devem ser tomadas logo que a legislação seja adotada e entre em vigor. Estão abrangidas (a) a criação da capacidade institucional necessária e dos recursos para administrar e aplicar a nova legislação; b) a elaboração e emissão de normas e orientações técnicas de execução; c) a elaboração das estratégias necessárias para assegurar o cumprimento da legislação; d) a garantia de que existem mecanismos de resolução de litígios e mecanismos judiciais; e e) o acompanhamento e avaliação do impacto e da eficácia da nova legislação.

Este Kit de Apoio visa principalmente a fase preparatória/inicial, a fase de conceptualização/conceção de políticas e a fase de elaboração do processo legislativo.

Consulta das partes interessadas

O sucesso de quaisquer iniciativas a nível legislativo ou de elaboração de políticas depende necessariamente de um envolvimento ativo dos organismos governamentais, a todos os níveis, dos parceiros sociais e de outras partes interessadas que serão afetadas por políticas ou legislação novas ou objeto de reforma. De preferência, as consultas deveriam ter lugar em todas as fases do processo legislativo e de elaboração de políticas, começando numa fase precoce, mesmo antes de ser tomada a decisão de legislar.

A consulta dos parceiros sociais é um requisito ao abrigo das NIT. Pode ser benéfico uma consulta mais alargada que inclua a sociedade civil e outras partes interessadas. O levantamento de todos os intervenientes relevantes e o desenvolvimento de um plano de consultas serão importantes para assegurar a concretização de um envolvimento eficaz. As consultas realizam-se normalmente através do comité tripartido nacional para a SST, sempre que exista um organismo desse tipo. Em alternativa, podem ser criados especificamente comissões ou grupos de trabalho.

Quadro 6. Lista exemplificativa de partes interessadas relevantes

Partes interessadas relevantes

- organismos governamentais competentes a nível nacional e estatal/provincial (incluindo o trabalho, a segurança social, a saúde, as finanças, a educação, o emprego e setores da economia, tais como a agricultura, a construção, a mineração, os portos e as pescas, etc.)
- organismos de aplicação (incluindo a inspeção do trabalho) e autoridades judiciais
- organizações de empregadores e de trabalhadores
- Especialistas da OIT que deem resposta a pedidos de apoio enviados para os gabinetes nacionais da OIT
- ONG e organizações com interesse e conhecimentos sobre a matéria, como associações de profissionais de SST e companhias de seguros privadas
- peritos académicos e investigadores
- líderes comunitários e organizações comunitárias

5. Léxico

Este Kit de Apoio serve-se de ícones para facilitar a navegação pela ferramenta por parte dos utilizadores, possibilitando a identificação visual de NIT, exemplos, ferramentas úteis, definições e muito mais. Consulte o léxico abaixo para se familiarizar com os ícones usados no Kit de Apoio.

Definição



Normas internacionais do trabalho



Opções a nível de políticas/escolhas de conceção/técnicas legislativas



Exemplo de país



Perguntas para discussão



Atenção



Ferramentas úteis e recursos relevantes

Lista de verificação



SECÇÃO 01

**Evolução da legislação em matéria de SST:
Desde as primeiras leis em matéria de SST
até aos quadros legislativos modernos
sobre SST**

1. Introdução	47
2. Breve descrição da evolução da legislação em matéria de SST	47
2.1 Primeiras leis em matéria de SST: A era das Leis de Fábrica	48
2.2 Surgimento dos sistemas de compensação	48
2.3 Primeiras normas internacionais de trabalho em matéria de SST	48
2.4 Deficiências das primeiras leis em matéria de SST	48
2.5 Desenvolvimento de uma abordagem regulamentar moderna	49
2.6 Rumo a uma gestão sistémica de SST	50
2.7 Foco no princípio da prevenção	50
2.8 Respostas legislativas recentes	51
3. Normas internacionais de trabalho em matéria de SST: Marcos da evolução da legislação em matéria de SST	51
4. Desafios contemporâneos à legislação em matéria de SST	55
5. Quadros legislativos modernos em matéria de SST	56
5.1 Composição dos quadros legislativos modernos em matéria de SST	56
5.2 Que tipo de instrumento jurídico escolher para regular a SST?	59
5.3 Que tipo de normas utilizar na elaboração de leis e regulamentos em matéria de SST?	61
5.4 O que torna a legislação em matéria de SST eficaz?	63



▶ 01

Evolução da legislação em matéria de SST: Desde as primeiras leis em matéria de SST até aos quadros legislativos modernos sobre SST

1. Introdução

A secção I tem por objetivo auxiliar os governos e os parceiros sociais a compreender os diferentes tipos de normas e abordagens regulamentares que podem ser utilizadas para desenvolver as suas leis em matéria de SST. Visa ainda permitir que os utilizadores consigam distinguir entre abordagens regulamentares desatualizadas e quadros legislativos modernos em matéria de SST, analisando as suas principais características e as principais mudanças históricas. Procura igualmente fazer um balanço dos aspetos que tornam a legislação em matéria de SST eficaz. No entanto, a secção I não aborda de forma detalhada as várias teorias e opiniões académicas sobre as abordagens regulamentares e a sua eficácia.

2. Breve descrição da evolução da legislação em matéria de SST

A Revolução Industrial teve início no Reino Unido no final do século XVIII. Deu origem a novos processos de fabrico e impulsionou a transição de uma economia agrária para um modelo económico sobretudo dependente do trabalho a partir de fábricas. Esta transformação deu azo à utilização de maquinaria, ferramentas, substâncias e agentes perigosos (tais como poeiras minerais, fibras, metais tóxicos, carbúnculo) e locais de trabalho sobrelotados. Consequentemente, criou a necessidade de os governos intervirem, definindo normas mínimas sobre segurança e saúde.

2.1. Primeiras leis em matéria de SST: A era das Leis de Fábrica

1800

As primeiras Leis de Fábrica (Factory Acts) do Reino Unido, promulgadas na primeira metade do século XIX, estabeleceram requisitos relacionados com as condições de trabalho para crianças e mulheres, definiram regras de higiene e regras relacionadas com maquinaria e exigiram a nomeação de inspetores de fábrica. As disposições dessas leis centraram-se no estabelecimento de normas de especificações técnicas elevadas destinadas a proteger os trabalhadores dos perigos causados pela utilização de maquinaria perigosa. As normas definiram, de forma altamente pormenorizada, salvaguardas específicas a aplicar pelo empregador. O governo nacional definiu e aplicou essas regras, sem deixar muita margem para os empregadores avaliarem e decidirem a forma de procederem a uma melhor gestão dos riscos no local de trabalho.



Exemplo de país 1

Leis de Fábrica

As Leis de Fábrica do Reino Unido foram reproduzidas em todas as atuais e antigas colónias britânicas. Na segunda metade do século XX, era possível encontrar legislação semelhante em África, na Ásia e no Pacífico, nas Caraíbas e na América do Norte, nomeadamente Austrália, Bangladesh, Canadá, Índia, Jamaica, Quênia, Malásia, Nigéria, Paquistão, Singapura, África do Sul, República Unida da Tanzânia e Estados Unidos. Além das jurisdições destas antigas colónias britânicas, foi adotada legislação semelhante às Leis de Fábrica em países como a China, França, Alemanha, Japão, Estados da América Latina e Federação Russa.

2.2 Surgimento dos sistemas de compensação

1884

No final do século XIX assistiu-se ao desenvolvimento de sistemas de compensação dos trabalhadores, liderado pela promulgação na Alemanha da Lei do Seguro contra Acidentes (Unfallversicherungsgesetz) em 1884. Seguiu-se a adoção de legislação noutros países industrializados, como em Espanha (Acta de Compensación de los Trabajadores, Ley de Accidentes de Trabajo de 1900), França (Loi sur les accidents du travail de 1898) e Reino Unido (Workmen's Compensation Act de 1906). Eram leis reativas, mais orientadas para uma compensação pelos acidentes de trabalho do que para os prevenir (ou seja, proporcionavam pagamentos monetários para apoiar os trabalhadores lesionados em detrimento de regras que evitassem a ocorrência destas lesões).

2.3 Primeiras normas internacionais de trabalho em matéria de SST

1919

Os primeiros instrumentos de SST da OIT, adotados nas primeiras décadas do século XX, espelhavam a evolução geral das primeiras leis em matéria de SST. Regulamentavam, tendencialmente, questões específicas como a exposição a matérias perigosas, incluindo chumbo, carbúnculo e fósforo branco; salvaguardas para maquinaria perigosa; setores de atividade industrial, incluindo a mineração, a indústria marítima, a construção e a indústria transformadora; e a compensação dos trabalhadores.

2.4 Deficiências das primeiras leis em matéria de SST

O desenvolvimento de novos processos industriais foi acompanhado pelo surgimento de novos perigos. As disciplinas relacionadas com a SST registaram um desenvolvimento significativo, incluindo a higiene no trabalho; gestão dos riscos (sistemas de identificação, medição e controlo das exposições potencialmente nocivas no local de trabalho); medicina do trabalho; toxicologia; epidemiologia; conceção de segurança; e engenharia.

1972

Apesar da crescente base de conhecimentos sobre a ciência e engenharia da prevenção e controlo da SST, não se registou grande mudança na natureza e orientação da regulamentação e controlo da SST no local de trabalho. As medidas prescritivas continuaram a impor obrigações baseadas na estrutura jurídica estabelecida das relações laborais na maioria dos países, quer em relação a riscos específicos, quer em relação a setores industriais no seu todo, como a mineração ou a construção. Embora a introdução de reformas da segurança social em alguns países tenha servido para melhorar a disponibilidade de compensação financeira por lesões e problemas de saúde decorrentes do trabalho, os princípios relativos aos direitos (ou seja, os direitos dos trabalhadores) pouco mudaram.

Na segunda metade do século XX, realizaram-se uma série de reformas importantes nas primeiras leis de SST. O relatório Robens (Reino Unido, 1972) foi talvez o relatório mais influente a evidenciar pela primeira vez as deficiências das leis de SST.

Insuficiências das Leis de Fábrica

- **Âmbito de aplicação limitado das leis em matéria de SST.** A natureza ad hoc e reativa das normas que foram desenvolvidas em resposta ao surgimento de problemas de segurança concretos para indústrias específicas refletiu a falta de cobertura universal e, por conseguinte, não pôde ser aplicada a novos riscos.
- **As leis de SST rapidamente ficaram desatualizadas.** A falta de capacidade de normas muito específicas e pormenorizadas para acompanhar e adaptar-se ao rápido desenvolvimento tecnológico e científico rapidamente tornou essas normas obsoletas e inadequadas.
- **Leis de SST cada vez mais complicadas.** O enorme volume de leis, com cobertura desigual e uma quantidade de regras detalhadas, técnicas, muitas vezes incompreensíveis e fragmentadas, continuou a aumentar, tornando o seu cumprimento mais demorado e difícil de atingir.
- **Falta de capacidade de incentivar os empregadores a gerirem a SST de forma eficaz.** A falta de incentivos para que os empregadores tomassem medidas proativas para melhorar a SST no local de trabalho e para inovar, por exemplo, através de regras internas e iniciativas de conformidade privadas, tornou a gestão dos riscos no local de trabalho menos eficaz.
- **Falta de capacidade de incentivar os trabalhadores a contribuírem para uma gestão eficaz da SST.** Uma vez que as leis em matéria de SST não previam mecanismos de colaboração entre empregadores e trabalhadores, a falta de capacidade de incentivar os trabalhadores a adotarem uma participação ativa contribuiu para uma gestão menos eficaz dos riscos no local de trabalho.
- **Incumprimento do objetivo global de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores.** Os trabalhadores não gozavam de proteção total contra acidentes e doenças profissionais, uma vez que a responsabilidade dos empregadores ao abrigo das Leis de Fábrica terminava com a execução do comando exigido pela lei (usar uma ferramenta específica, por exemplo). Se os trabalhadores sofressem uma doença ou acidente relacionados com o trabalho, os empregadores não podiam ser responsabilizados, uma vez que não tinham uma obrigação orientada para os resultados de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, mas uma obrigação relacionada com o comando, que poderia não resultar na consecução desse objetivo.

1970s

2.5 Desenvolvimento de uma abordagem regulamentar moderna

As reformas ocorridas em muitos países a partir da década de 1970 procuraram resolver as deficiências das primeiras Leis de Fábrica, consagrando o princípio da prevenção e adotando uma abordagem sistemática à gestão da SST. Estas mudanças sustentam a abordagem regulamentar moderna.

Reformas que abordam as deficiências das Leis de Fábrica

- Aumento do âmbito de aplicação das leis em matéria de SST. As reformas visavam alargar a cobertura das leis em matéria de SST a todos os tipos de locais de trabalho e perigos (incluindo perigos psicológicos, como o stress, o assédio e o bullying), de modo a que a sua aplicação fosse geral.
- Reforço dos poderes dos inspetores do trabalho. Os inspetores do trabalho receberam mais poderes de aplicação além das sanções monetárias, como o poder de suspender o trabalho na presença de um perigo iminente para a saúde ou segurança dos trabalhadores.
- Incentivo aos empregadores para realizarem uma gestão de SST mais eficaz. Os empregadores foram incitados a criar regras internas adaptadas à natureza dos riscos presentes na sua empresa e indústria específicas, estipulando a obrigação baseada nos resultados de o empregador garantir que os trabalhadores se encontram em segurança e de boa saúde (em oposição às regras de especificação, que exigiam um comportamento e não um resultado).
- Estabelecimento de disposições para a participação dos trabalhadores na gestão da SST. Foram introduzidas disposições destinadas a promover a cooperação entre os empregadores e os trabalhadores e os seus representantes a nível nacional, setorial e do local de trabalho, nomeadamente permitindo que os trabalhadores elegessem representantes para a SST.
- Exploração de novos mecanismos de conformidade. Significava isto ir além da simples imposição de sanções monetárias e incluir outros mecanismos obrigatórios e incentivadores, como políticas de aquisições, incentivos financeiros e sistemas privados de conformidade.
- Desvio do foco sobre normas de especificação. Os decisores passaram a adotar normas mais gerais, tais como normas baseadas em princípios, normas baseadas em resultados, normas de desempenho e normas de processo, a fim de garantir que a legislação em matéria de SST atingisse os seus objetivos. Cada uma destas abordagens à fixação de normas tem vantagens e desvantagens, conforme explicado infra.

Estas mudanças constituem o alicerce da abordagem moderna à regulamentação da SST. São reforçadas pela Convenção n.º 161 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho e pela Recomendação n.º 171 de 1985, onde se encontram consagrados. Isto levou a uma sequência de reformas regulamentares, primeiro no Noroeste da Europa e, em seguida, noutras economias de mercado avançadas na América do Norte e na Australásia, que reformulou sistemas anteriores e os substituiu por normas mais holísticas e de definição de objetivos que se caracterizavam por serem mais flexíveis e, por conseguinte, mais apropriados para abordar a SST num mundo do trabalho em rápida mutação.

1985

2.6 Rumo a uma gestão sistémica da SST

Outro desenvolvimento ocorrido na década de 1980 foi a mudança para uma gestão de SST mais sistemática e baseada no risco. Esta situação foi parcialmente sustentada por grandes catástrofes industriais (como as de Seveso, Itália, em 1976; Bhopal, Índia em 1984; e Chernobil, Ucrânia, em 1986) e pelo avanço da ciência da identificação, análise e controlo dos riscos relacionados com as exposições perigosas a agentes químicos, físicos e biológicos. Consequentemente, as normas relativas aos sistemas de gestão da SST foram desenvolvidas numa base voluntária e foram introduzidos sistemas para a sua certificação. Em 2001, a OIT publicou as suas *Orientações sobre Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho: OIT-SST 2001*. Entretanto, as leis em matéria de SST começaram a abranger os requisitos essenciais dos sistemas de gestão de SST.

2001

2.7 Foco no princípio da prevenção

Este foco implicou uma cultura centrada na prevenção na gestão da SST. O princípio da prevenção foi consagrado na Convenção n. 187 sobre o Quadro Promocional para a Segurança

2006

hoje

e a Saúde no Trabalho 2006, outra convenção de referência da OIT. Esta Convenção exige que os Estados-membros desenvolvam uma cultura nacional de segurança e saúde preventiva, definida como «uma cultura em que o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável seja respeitado a todos os níveis, em que o governo, os empregadores e os trabalhadores participem ativamente na garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema de direitos, responsabilidades e deveres definidos, e em que seja atribuída a máxima prioridade ao princípio da prevenção». Consequentemente, as leis modernas em matéria de SST assentam em deveres e direitos que, em última análise, visam prevenir lesões.

2.8 Respostas legislativas recentes

As cláusulas de trabalho na contratação, embora não sejam conceptualmente novas, desempenham um papel cada vez mais importante na garantia dos direitos laborais na cadeia de subcontratação. As leis que exigem que as grandes empresas divulguem e informem sobre direitos humanos e laborais, e realizem operações com a devida diligência relativamente às suas subsidiárias e empresas subcontratadas, registaram um crescimento importante ao longo das últimas décadas. Outras iniciativas legislativas emergentes têm como propósito integrar a SST em todas as fases do ensino.

Ferramentas e recursos úteis

[Segurança e Saúde no Centro do Futuro do Trabalho: Com Base em 100 Anos de Experiência](#)



3. Normas internacionais de trabalho em matéria de SST: Marcos da evolução da legislação em matéria de SST

Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 155 sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho, 1981](#)
- [Recomendação n.º 164 sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 187 sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006.](#)
- [Recomendação n.º 197 sobre o Quadro Promocional sobre a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006](#)



A nível internacional, a mudança de paradigma regulamentar foi introduzida pela Convenção n.º 155 em 1981, que estabeleceu uma série de elementos que caracterizam os sistemas regulamentares modernos de SST.

66
99**Definição****Elementos dos sistemas modernos de governação e regulamentação de SST**

- Estatuto de SST geralmente aplicável a todos os ramos da atividade económica e a todos os trabalhadores
- princípio da prevenção
- infraestruturas nacionais para gerir a SST e os instrumentos de governação
- melhoria contínua da governação nacional em matéria de SST
- deveres gerais de SST baseados nos resultados gerais para todas as partes interessadas
- especificações pormenorizadas incluídas nos regulamentos de execução
- processos de local de trabalho para gerir a SST
- Disposições participativas e colaborativas no local de trabalho
- colaboração de empresas simultaneamente envolvidas em atividades num local de trabalho
- prerrogativas fundamentais dos trabalhadores, como o direito de abandonar o local de trabalho em caso de perigo iminente e grave, direito à informação, e o direito à formação e ao equipamento de proteção individual sem custos

Legislação em matéria de SST de aplicação geral a todos os ramos da atividade económica e a todos os trabalhadores

A Convenção n.º 155 não é setorial, mas aplica-se a «todos os ramos de atividade económica» (artigo 1.º) e a «todos os trabalhadores dos ramos de atividade económica abrangidos» (artigo 2.º). As obrigações previstas na Convenção apontam, assim, para a adoção de uma **lei sobre SST de aplicação geral** (também referida como lei-quadro ou lei abrangente de SST) que se estende a todas as indústrias. Além disso, embora a Convenção permita a exclusão de certos ramos ou categorias limitadas de trabalhadores¹ (como os trabalhadores por conta própria), o CEACR declarou que o instrumento visa um alargamento progressivo do seu âmbito de aplicação e que os governos e os parceiros sociais poderiam analisar em maior detalhe a adequação contínua da exclusão dessas categorias ou trabalhadores.²

Por conseguinte, são largamente incentivadas as leis-quadro ou abrangentes em matéria de SST aplicáveis a todos os ramos da atividade económica e a todos os trabalhadores. Estas leis em matéria de SST podem ser complementadas por leis ou regulamentos setoriais específicos sobre SST que tenham em conta as características e respondam às necessidades desses ramos específicos da atividade económica.

Princípio da prevenção

A Convenção n.º 155 exige a formulação, aplicação e revisão periódica de uma política nacional coerente em matéria de SST (artigo 4.º) que se centre na **prevenção** de acidentes e lesões de saúde decorrentes do trabalho, associados a este ou ocorridos no decurso deste, minimizando na medida do razoavelmente possível, as causas dos perigos inerentes ao ambiente de trabalho. O princípio da prevenção é reforçado pela exigência de desenvolvimento de uma cultura nacional de segurança e saúde preventiva que está incorporada no n.º 3 do artigo 3.º da Convenção n.º 187.

1 A Convenção permite, após consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, a exclusão de sucursais «em relação às quais surjam problemas especiais de natureza substancial» e a exclusão de categorias limitadas de trabalhadores «em relação às quais existam dificuldades especiais».

2 OIT, [Promoção de um Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável: Inquérito Geral sobre a Convenção n.º 155 sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho, 1981, a Recomendação n.º 164 sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, 1981 e o Protocolo de 2002 relativo à Convenção sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981](#), ILC.98/III(1B), 2009, n.º 38–46. [em inglês]

Infraestruturas nacionais para gerir a SST e os instrumentos de governação

O artigo 4.º da Convenção n.º 187 estabelece a noção de um sistema nacional de SST que fornece o quadro principal para a execução da política nacional e dos programas nacionais em matéria de SST. O artigo 4.º da Convenção n.º 155 exige o desenvolvimento de uma política nacional de SST e o artigo 5.º da Convenção n.º 187 exige o desenvolvimento de um programa nacional de SST trabalho, sendo ambos instrumentos de governação.

Melhoria contínua da governação nacional em matéria de SST

O artigo 4.º da Convenção n.º 155 e os artigos 4.º e 5.º da Convenção n.º 187 introduzem a noção de melhoria contínua na governação nacional da SST, submetendo a política, o sistema e o programa nacionais de SST a uma revisão periódica (processo cíclico).

Deveres gerais de SST baseados nos resultados gerais para todas as partes interessadas

A Convenção n.º 155 afasta-se da abordagem de comando e controlo no que respeita aos **deveres gerais em matéria de SST baseados nos resultados** que são aplicáveis aos empregadores, trabalhadores e outras pessoas no local de trabalho, bem como a outras partes que possam ter impacto na segurança do local de trabalho. A este respeito, o artigo 16.º estabelece os deveres dos empregadores, baseados nos resultados, de garantir a segurança e a saúde no local de trabalho, estipulando o seguinte:

- “1. Os empregadores devem assegurar que, na medida do razoavelmente possível, os locais de trabalho, a maquinaria, os equipamentos e os processos sob o seu controlo **sejam seguros e não apresentem riscos para a saúde**.
2. Os empregadores devem assegurar que, na medida do razoavelmente possível, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos sob o seu controlo **não apresentem riscos para a saúde** quando forem tomadas as medidas de proteção adequadas.»

Especificações pormenorizadas incluídas nos regulamentos de execução

Um corolário da mudança para a imposição de deveres gerais em matéria de SST é o facto de as **especificações pormenorizadas** (que caracterizam a abordagem de comando e controlo) poderem ser removidas do estatuto principal de SST e transferidas para outros instrumentos, como regras e regulamentos executivos, que podem ser mais facilmente alterados e atualizados do que as leis. No entanto, estas continuam a revestir-se de importância primordial, uma vez que fornecem indicações específicas sobre a forma de cumprir as obrigações específicas em matéria de SST para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Processos de local de trabalho para gerir a SST

A alínea d) do número 10 da Recomendação n.º 164 refere explicitamente a necessidade de instituir **disposições organizacionais** relativas à SST e ao ambiente de trabalho. A noção de disposições organizacionais é muito ampla e pode abranger atividades-chave de gestão da SST, como a avaliação de riscos, o planeamento da prevenção, a aplicação de medidas de prevenção e proteção, a participação e consulta dos trabalhadores, etc. O número 6 da Recomendação n.º 197 incentiva os países a seguirem uma **abordagem baseada em sistemas de gestão** para a SST, o que implica o estabelecimento de processos de gestão.

Disposições participativas e colaborativas no local de trabalho

As Convenções n.º 155 (artigos 19.º e 20.º) e n.º 187 (artigo 4.º) exigem o estabelecimento de **disposições participativas e colaborativas**, tanto a nível do local de trabalho como a nível nacional, que envolvam os trabalhadores e os seus representantes no planeamento e gestão globais da SST. Este requisito inclui a garantia da existência de representantes dos trabalhadores e a sua consulta e participação na gestão da SST, nomeadamente através de comissões conjuntas de SST e comissões de trabalhadores de SST. A Recomendação n.º 164 (número 12) recomenda igualmente que as medidas tomadas para facilitar a cooperação

incluam, sempre que adequado e necessário, a nomeação, de acordo com a prática nacional, de delegados de segurança dos trabalhadores, de comissões de segurança e saúde dos trabalhadores e/ou de comissões conjuntas de segurança e saúde.

Colaboração de empresas envolvidas em atividades simultâneas num local de trabalho

O artigo 17.º da Convenção n.º 155 introduz a obrigação de colaboração entre as empresas envolvidas em atividades simultâneas no mesmo local de trabalho por forma a garantirem a segurança e a saúde dos seus trabalhadores. Trata-se de um princípio fundamental, uma vez que o trabalho de cada empresa representa riscos não só para os seus próprios trabalhadores como também para os de outras empresas que operam no mesmo local de trabalho.

Principais prerrogativas dos trabalhadores

A Convenção n.º 155 introduz prerrogativas específicas dos trabalhadores, nomeadamente:

- o direito de os trabalhadores se retirarem de uma situação de trabalho que considerem, com base em motivos razoavelmente justificativos, representar um perigo iminente e grave para a sua vida;
- o direito de os trabalhadores receberem formação em matéria de SST;
- o direito de os trabalhadores disporem de vestuário e equipamento de proteção adequados; e
- o direito de os trabalhadores investigarem e de serem consultados pelo empregador sobre todos os aspetos da segurança e da saúde no trabalho associados à sua atividade laboral.



Exemplo de país 2

Abordagens regulamentares modernas

As abordagens regulamentares modernas fazem a diferença?

União Europeia

A avaliação ex post das diretivas da União Europeia (UE) em matéria de SST indica que tanto a incidência como o número de acidentes de trabalho diminuíram consideravelmente durante o período de avaliação de 2007-2012, ao passo que os dados qualitativos fornecidos pelas partes interessadas confirmam que, na sua opinião, as diretivas foram pelo menos razoavelmente bem sucedidas na prossecução dos objetivos pretendidos e que contribuem para beneficiar a saúde e a segurança dos trabalhadores, incluindo uma redução do número de acidentes de trabalho.

China

Na China, a atualização das leis de SST coincidiu com uma redução muito significativa do número de acidentes e mortes industriais nos últimos dez anos (ver OIT, Relatório do Perfil Nacional sobre a Segurança e Saúde no Trabalho na China, 2012).

4. Desafios contemporâneos à legislação em matéria de SST

Entre os desafios à legislação em matéria de SST, que sempre existiram e continuam a existir atualmente em muitos países, contam-se os seguintes:

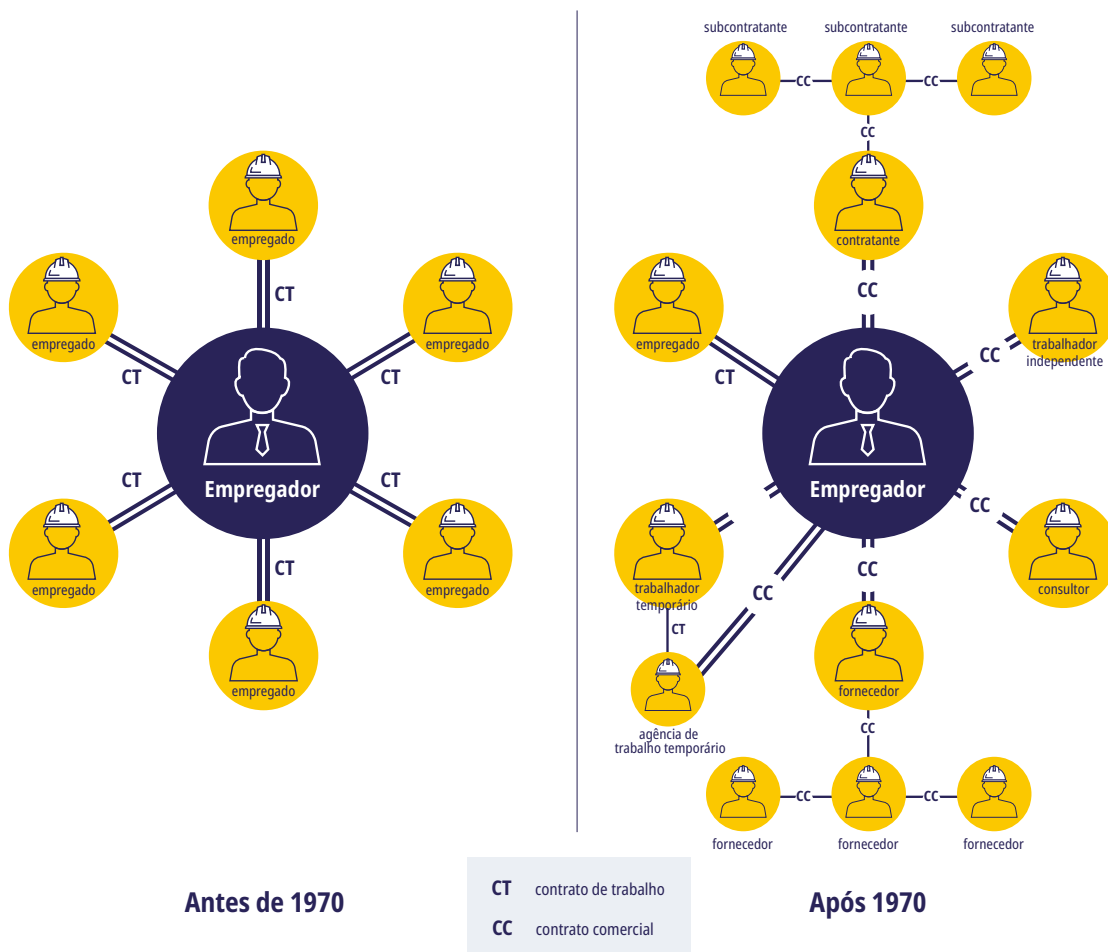
- uma infraestrutura ou sistema nacional de SST insuficientes;
- recursos e capacidade técnica limitados das autoridades para criar e fazer cumprir a lei;
- falta de capacidade dos titulares de obrigações para as cumprir devido à falta de sensibilização e compreensão das questões relacionadas com a SST, bem como restrições financeiras;
- falta de um corpo de profissionais de SST com formação de qualidade que possam ajudar os empregadores a aplicar os requisitos legais; e
- a economia informal;

As autoridades desempenham um papel fundamental para garantir que as leis em matéria de SST sejam realistas e executórias, e possam ser cumpridas através da construção de uma infraestrutura nacional forte de SST. Essa infraestrutura deverá incluir a criação de mecanismos de apoio às MPME e à economia informal, bem como a criação de serviços de investigação, informação, aconselhamento e formação para os titulares de obrigações em geral.

Para além destes desafios de longa data, recentemente surgiram outros desafios. A partir da década de 1980, a maioria dos países foi submetida a organizações no trabalho e relações laborais em mutação por causa da fragmentação e redistribuição de tarefas de trabalho resultantes de grandes reestruturações económicas, inovação em tecnologia da informação, mudança demográfica e globalização, entre outros fenómenos. Estas alterações na organização do trabalho, nas empresas e nas práticas de emprego incluem:

- alterações do estatuto dos trabalhadores (por exemplo, de contratos de trabalho por tempo indeterminado para contratos a termo, de permanência e de zero horas para contratos de trabalho ocasional ou temporário ou para o estatuto de trabalhador por conta própria);
- a reestruturação e a fragmentação do mercado de trabalho através de cadeias de abastecimento, práticas de subcontratação e relações triangulares que envolvam mão-de-obra fornecida por agências podem colocar desafios à SST, designadamente quando duas ou mais empresas operam simultaneamente no mesmo local de trabalho;
- organização do trabalho à distância ou móvel, teletrabalho e trabalho no domicílio;
- formas atípicas de emprego, incluindo o trabalho em plataformas;
- alterações ao horário de trabalho, aumento do recurso ao trabalho noturno, turnos mais longos, trabalho a tempo parcial e horários de trabalho irregulares; e
- riscos novos e emergentes decorrentes da digitalização, tecnologias da informação e comunicação, automatização e robótica e da nanotecnologia, alterações climáticas, poluição atmosférica e degradação ambiental (OIT 2019).

Figura 2. Fragmentação do mercado de trabalho



5. Quadros legislativos modernos em matéria de SST

5.1 Composição dos quadros legislativos modernos em matéria de SST

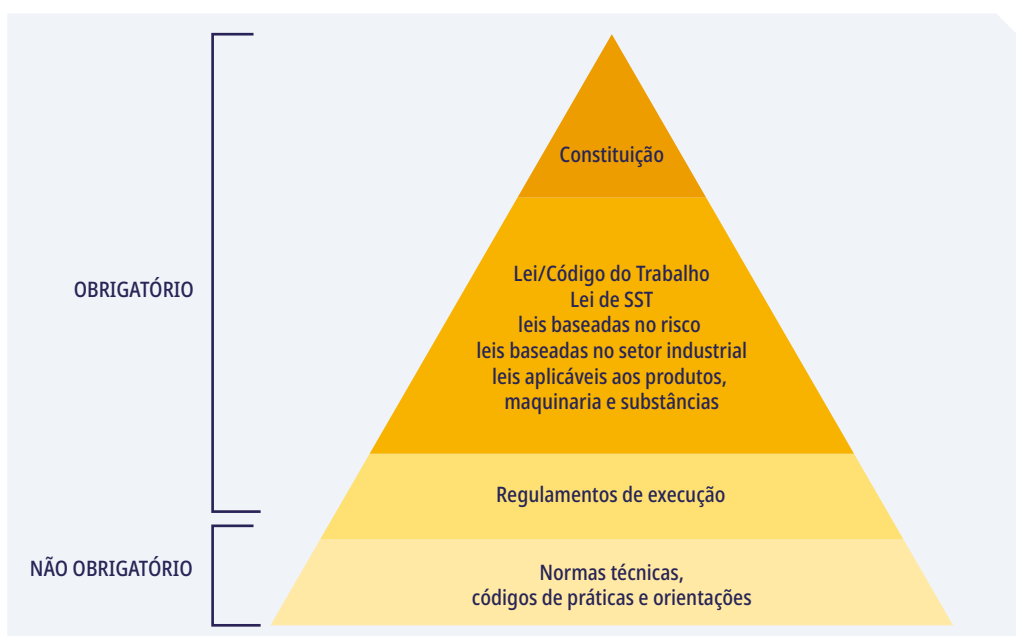
Trata-se de um conjunto abrangente de instrumentos jurídicos de âmbito e hierarquia legislativa variáveis. Normalmente, incluem a constituição, leis gerais ou códigos do trabalho, leis gerais abrangentes em matéria de SST, legislação específica baseada nos perigos e na indústria, leis aplicáveis à produção de produtos, maquinaria e substâncias, os seus regulamentos de execução e normas técnicas de segurança, e códigos de práticas e orientações (estes últimos apoiam a aplicação da legislação, fornecendo orientações e boas práticas e podem não ser obrigatórios). As disposições em matéria de SST também podem ser encontradas noutros ramos do direito, como as leis de segurança social e de saúde pública.

Os termos utilizados para designar os vários tipos de instrumentos jurídicos e as suas características podem variar de um país para outro. As características que definem a natureza de cada instrumento jurídico incluem o processo a seguir para a sua adoção, a autoridade competente para o promulgar, a sua posição na hierarquia jurídica, o seu âmbito e assim por diante. Os instrumentos jurídicos encontram-se definidos na Constituição de cada país.

Quadro 7: Instrumentos jurídicos classificados segundo a sua natureza obrigatória/não obrigatória e o processo de desenvolvimento

	<i>Adotado pelo poder legislativo: legislação primária</i>	<i>Adotado pelo poder executivo: legislação derivada</i>
Obrigatório	Constituição Legislação abrangente em matéria de SST Leis baseadas nos perigos Leis baseadas no setor industrial Leis aplicáveis a produtos, maquinaria e substâncias	Regulamentação Regras Decretos Portarias Circulares Diretiva
Não obrigatório		Normas técnicas Códigos de práticas e orientações

Figura 3. Hierarquia legislativa da SST



Conforme referido acima, os quadros legislativos modernos em matéria de SST servem-se de uma combinação de abordagens regulamentares. A legislação abrangente em matéria de SST tende a ser genérica, baseada em resultados, princípios e processos, e complementada por regulamentos de execução mais pormenorizados, baseados em objetivos, que abordam perigos específicos e ramos da atividade económica, e normas técnicas pormenorizadas adicionais.

Independentemente de quaisquer especificidades para cada tipo de instrumento jurídico que possam ser definidas em cada constituição nacional, existem considerações que se revestem de relevância para todos os países. Esses procedimentos são desenvolvidos abaixo.

Legislação primária

A legislação primária é adotada pelo poder legislativo do Estado, que é o parlamento nacional. No entanto, este organismo pode ser designado e estruturado de formas diferentes em países diferentes. A legislação primária é composta por leis, que geralmente se situam logo abaixo da constituição na hierarquia legislativa (ver figura 1). Significa isso que as leis têm de estar alinhadas com a Constituição e não podem estabelecer nada que contrarie essa Lei Fundamental. Embora as leis sejam adotadas pelo poder legislativo, o poder executivo

também desempenha um papel importante no processo legislativo, uma vez que tem o poder de iniciar esse processo propondo uma lei, daí que tenha igualmente um papel fundamental na elaboração de leis em matéria de SST. As leis de SST podem ser gerais ou específicas para um determinado perigo ou setor. Em qualquer país, existe geralmente uma lei abrangente sobre SST e uma série de leis sobre SST específicas de um determinado perigo ou setor.

► Lei principal de SST

A lei principal de SST (seja uma lei de SST autónoma ou uma lei/código do trabalho) de um dado país deverá ser idealmente abrangente. Significa isso que deverá ser aplicável a todos os ramos da atividade económica e a todos os trabalhadores, em consonância com a Convenção n.º 155, tal como referido supra. A lei principal em matéria de SST também pode ser designada de «lei abrangente», «lei global» ou «lei quadro» para enfatizar a característica-chave deste tipo de lei, ou seja, a sua universalidade.

► Leis de SST baseadas nos perigos

As leis de SST baseadas nos perigos regulam um risco específico (por exemplo, perigos físicos como ruído, vibrações e radiação; perigos químicos, como amianto; e perigos biológicos).

► Leis de SST setoriais

As leis de SST setoriais são leis que regulam indústrias ou ramos de atividade económica específicos, tais como construção, agricultura, mineração, pesca, etc.

Legislação derivada

A legislação derivada é adotada pelo poder executivo. Este tipo de legislação pode ser adotado por um ministro, conselho ou comissão a quem esse poder seja atribuído pela Constituição ou pela legislação primária. Consoante o país e o seu quadro constitucional, a legislação derivada é composta por instrumentos jurídicos que podem ser designados de regulamentos, decretos, regras, portarias, circulares, diretivas, etc. Um determinado país poderá dispor de vários instrumentos jurídicos diferentes na categoria de legislação derivada. O processo de adoção de cada um destes instrumentos jurídicos derivados, a sua natureza e a sua finalidade podem variar e são por norma objeto de regulamentação na Constituição.

Os instrumentos jurídicos derivados podem ter várias funções, como a consolidação de várias versões de uma lei existente ou o desenvolvimento posterior dessas leis, com vista a que as suas disposições possam efetivamente ser aplicadas na prática. Por esse motivo, os regulamentos são por vezes designados de «regulamentos de execução». Uma lei, normalmente, estabelece disposições essenciais que regem uma matéria específica; contudo, não pode prever os mecanismos adicionais cuja vigência seja necessária para garantir o cumprimento das disposições da lei em questão. Por exemplo, uma lei sobre SST pode exigir que os empregadores notifiquem os acidentes e doenças profissionais à autoridade competente, mas poderá não regulamentar especificamente a forma como essa notificação deva ser realizada na prática (por exemplo, que meios devem ser utilizados, como o telefone, correio eletrónico ou correio, ou que informações específicas devam ser apresentadas.) Esses pormenores serão normalmente objeto de regulamentação por meio de legislação derivada.

A legislação derivada poderá refletir a legislação primária e ser caracterizada por uma natureza geral ou específica em função do perigo ou do setor, dependendo do tipo de legislação primária com a qual a legislação derivada está relacionada. Por exemplo, um regulamento de execução de SST no Direito da Construção constituiria um regulamento setorial. Os países podem também optar por regulamentar os perigos específicos e a SST em setores específicos através de legislação derivada em vez de recorrerem à legislação primária (e derivada); este processo é explicado mais adiante.

Na hierarquia legislativa, a legislação derivada está subordinada à legislação primária e, por conseguinte, deve estar alinhada com esta. Consequentemente, a legislação derivada não pode derrogar ou alterar leis que estejam acima dela na hierarquia legislativa.

5.2 Que tipo de instrumento jurídico escolher para regular a SST?

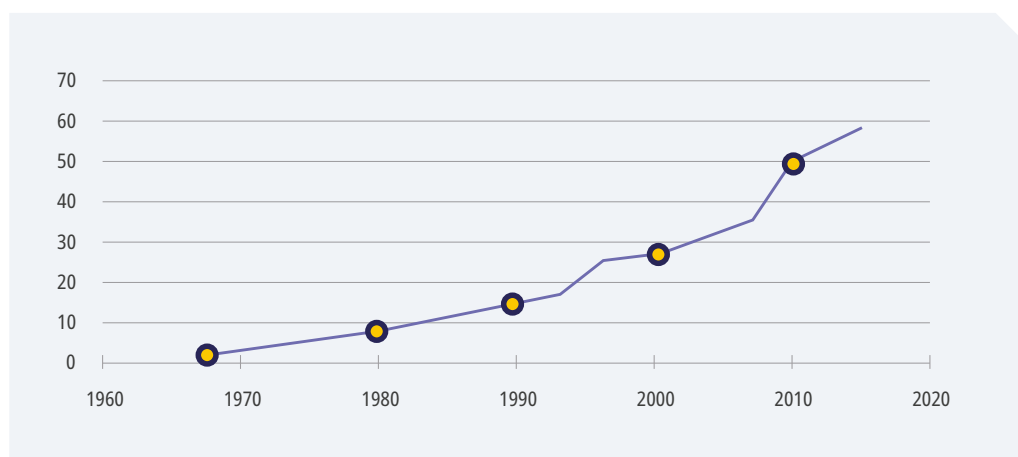
Trata-se de uma questão recorrente. A resposta a esta questão requer uma análise às seguintes considerações.

- O seu país já dispõe de uma lei geral de SST (quer seja uma lei de SST autónoma ou uma lei/código de trabalho)? Se a resposta for negativa, poderá ter de começar por desenvolver esse tipo de lei.
- Se o seu país já dispõe de uma lei geral e principal em matéria de SST (quer seja uma lei de SST autónoma ou uma lei/código do trabalho), a mesma é suficientemente abrangente, ou seja, compreende todos os requisitos essenciais em matéria de SST? Se a resposta for negativa, talvez seja necessário avaliar o âmbito da lei geral e principal em matéria de SST para identificar possíveis lacunas. Essa avaliação também pode ser designada de «análise de lacunas». O presente Kit de Apoio contém listas de verificação que o podem orientar na realização dessa avaliação.
- Se o seu país dispõe de uma lei geral e principal de SST que seja satisfatória, a próxima questão a ser considerada (se não tiver sido considerada antes) é a existência de algum perigo ou setores específicos que exijam legislação em matéria de SST. A situação e programa nacionais em matéria de SST podem facilmente lançar luz sobre esta questão, uma vez que por norma refletem as prioridades nacionais em matéria de SST.
- Outra consideração poderá ser a priorização. A priorização é uma necessidade que se impõe a todos. A produção legislativa não é exceção. Se o seu país ainda não dispõe de uma lei geral e principal de SST, ou a lei existente é incompleta, nesse caso deverá constituir uma prioridade em relação ao desenvolvimento de legislação específica de perigos e setorial. No entanto, é fundamental que os decisores realizem essa definição de prioridades com base na situação e prioridades nacionais em matéria de SST, em consulta com os parceiros sociais.
- Uma outra questão que se pode colocar é saber se se deve regulamentar através da legislação primária ou da legislação derivada. A legislação primária, conforme indicado supra, tem precedência na hierarquia legislativa e, por conseguinte, não pode ser alterada ou derogada pela legislação derivada. A legislação primária é mais difícil de adotar, uma vez que requer a aprovação do parlamento (ou do poder legislativo nacional), o que pode implicar negociações mais alargadas e um processo de tomada de decisões mais complexo do que aquele subjacente ao poder executivo. Simultaneamente, e pelas mesmas razões, a legislação primária é mais difícil de alterar do que a legislação derivada, ao passo que a legislação derivada é mais fácil de alterar e derogar do que a legislação primária.

5.2.1 Lei de SST autónoma ou como parte do código de trabalho?

Uma outra questão que se coloca na elaboração da legislação em matéria de SST diz respeito à dúvida sobre se a legislação em questão deve estar localizada num estatuto específico ou se deve ser incluída como parte integrante de um código/lei do trabalho geral.

Figura 4. Número de países com uma lei autónoma em matéria de SST



Tem-se verificado um aumento regular de leis abrangentes de SST promulgadas em todo o mundo. A LEGOSH mostra que um número crescente de países, que tradicionalmente regulavam a SST nas suas leis ou códigos de trabalho gerais, recentemente têm desenvolvido leis separadas que abordam especificamente a SST. Estas foram complementadas por vários regulamentos e normas técnicas, bem como por legislação específica para perigos e setores em matéria de SST. O gráfico 3 reflete a evolução da adoção de leis-quadro autónomas em matéria de SST nos mais de 130 países abrangidos pela LEGOSH desde dezembro de 2017.

Ferramentas e recursos úteis



- OIT Base de Dados Mundial da OBIT sobre Legislação em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho (LEGOSH)». [em inglês]

O Quadro 8 analisa as vantagens e desvantagens de desenvolver uma lei autónoma em matéria de SST em contraposição à inclusão das disposições em matéria de SST na lei/código do trabalho geral.

Quadro 8. Vantagens e desvantagens de uma Lei/código de trabalho com disposições em matéria de SST em comparação com uma lei autónoma em matéria de SST

	<i>Lei/código do trabalho com disposições em matéria de SST</i>	<i>Lei autónoma em matéria de SST</i>
Vantagens	Agrupa as disposições relacionadas com o trabalho num único instrumento jurídico, tornando mais fácil de o localizar para os beneficiários (em vez de ter inúmeras leis relacionadas com o trabalho)	- Uma lei de SST é por regra mais abrangente do que o capítulo de SST de um código de trabalho. - A cobertura da lei poderá ser mais ampla do que o código do trabalho: - pode incluir as obrigações dos principais titulares de obrigações, tais como designers, produtores, fornecedores (para além do empregador); e - pode aplicar-se a qualquer pessoa presente no local de trabalho, não apenas aos empregados, nomeadamente subcontratantes, trabalhadores temporários, trabalhadores independentes, etc. - As leis e regulamentos específicos de perigos e setores (como a SST na mineração e a SST na construção) podem ser mais coerentes quando associados a uma lei de SST autónoma (que geralmente tem um âmbito de aplicação mais amplo, conforme indicado supra) do que a um código de trabalho.
Desvantagens	- As obrigações dos empregadores são por regra previstas apenas em relação aos empregados. - Não abrangem as obrigações sobre SST dos titulares de obrigações que não estão numa relação de trabalho. - Por conseguinte, não legislam a SST de forma abrangente.	Dispor de uma variedade de leis específicas, por contraposição a uma única lei que contenha todas as disposições relacionadas com o trabalho (lei/código do trabalho): - pode resultar em numerosos e dispersos textos legislativos, que podem ser difíceis de localizar; - pode constituir um desafio relativamente à garantia da coerência entre os diferentes textos legislativos.

5.3 Que tipo de normas utilizar na elaboração de leis e regulamentos em matéria de SST?

Os decisores podem adotar diferentes estratégias para atingir os seus objetivos em matéria de SST. Uma das decisões fundamentais que terão de tomar prende-se com o tipo de normas a utilizar na elaboração da legislação em matéria de SST. Neste contexto, o termo «normas» pode referir-se a uma lei específica ou a uma disposição específica (artigo/secção) de uma determinada lei. Compreender os diferentes tipos de normas, a sua natureza e as suas vantagens e desvantagens ajudará, provavelmente, os legisladores a fazer escolhas mais adequadas no que respeita à conceção e elaboração de legislação em matéria de SST, a fim de alcançarem os seus objetivos. Esta subsecção fornece alguns elementos para reflexão sobre a variedade de normas que podem ser usadas para formular disposições e leis.

Importa salientar que não existe uma classificação universalmente acordada destas normas e que alguns autores divergem quanto à sua rotulagem e definição.

- **As normas de especificação** consistem em regras pormenorizadas, abrangentes e prescritivas, que indicam as salvaguardas específicas (medidas preventivas e de proteção) e que devem ser aplicadas pela empresa. Estas normas explicam de forma pormenorizada qual o trabalho e como deve ser efetuado. Por exemplo: «um empregador deve assegurar que uma escada é construída com material apropriado e que está adequada ao fim a que se destina, e a) está equipada com dispositivos antiderrapantes nas extremidades inferiores, tem ganchos ou dispositivos semelhantes nas extremidades superiores, dos degraus, que devem garantir a estabilidade da escada durante uma utilização normal ...».
- **As normas baseadas em princípios** assentam em proposições ou ideias básicas fundamentais, que servem como base de um sistema ou uma ciência. Poderão exigir algum grau de interpretação num determinado contexto. Por exemplo: «O programa nacional promoverá o desenvolvimento de uma cultura nacional de prevenção em matéria de segurança e saúde». Esta disposição incorpora o princípio da prevenção ao exigir a promoção de uma cultura de prevenção; no entanto, não especifica como esse cultura deve ser posta em prática. Outro exemplo é o princípio de que o ambiente de trabalho deve ser adaptado às capacidades dos trabalhadores.
- **As normas baseadas em resultados** exigem a obtenção de um resultado sem indicar de que forma esse resultado deve ser alcançado. Podem indicar o resultado desejado pelo legislador. Por exemplo: «Os empregadores devem assegurar que, na medida do razoavelmente possível, os locais de trabalho, a maquinaria, os equipamentos e os processos sob o seu controlo sejam seguros e não apresentem riscos para a saúde». Esta disposição exige um resultado: que os ambientes de trabalho sejam seguros e apresentem boas condições de saúde.
- **As normas de desempenho** especificam determinados níveis, limites ou limiares a respeitar ou a alcançar, mas deixam à empresa a tarefa de determinar os melhores métodos para o conseguir. Por exemplo: «Ninguém pode ser exposto a níveis sonoros superiores a: a) 85 dB(A) de nível razoavelmente constante durante oito horas contínuas num dia; b) 135 dB(A) medidos com um instrumento definido como “rápido”, em qualquer dia; c) 150 dB(A) no caso do ruído impulsivo medido com um instrumento regulado como “rápido”, em qualquer dia».
- **As normas de processo ou normas de gestão** prescrevem uma série de etapas cíclicas e sistémicas para gerir o risco. Estas são ilustradas por disposições que requerem elementos que, normalmente, se encontram na gestão sistemática da SST, tais como a avaliação dos riscos de identificação de perigos e a sua revisão periódica, e disposições que visam assegurar o planeamento, a organização, o controlo, o acompanhamento e a revisão eficazes das medidas de prevenção e proteção, bem como assegurar a consulta e a participação dos trabalhadores nestes processos e documentá-las (OIT-SST 2001).

Cada uma destas abordagens à fixação de normas tem vantagens e desvantagens. O Quadro 9 apresenta algumas das vantagens e desvantagens que cada tipo de norma pode implicar. Alguns tipos de normas poderão partilhar as mesmas características ou características semelhantes.

Quadro 9. Diferentes tipos de normas de SST

Tipo	Normas de especificação	Normas baseadas em princípios Normas baseadas em resultados	Normas de desempenho	Normas de processo ou de gestão
Vantagens	Tendo em conta as orientações pormenorizadas sobre medidas de prevenção e proteção que estas normas fornecem: - Podem ser particularmente valiosas para as empresas com menos capacidade em matéria de SST e menos recursos. Tal deve-se à possibilidade de estas normas serem suficientemente pormenorizadas e elucidativas para permitir que uma pessoa leiga as aplique. - O acompanhamento da conformidade poderá ser mais fácil nestas normas do que noutras. - O custo da conformidade poderá ser mais fácil de calcular do que para outras normas.	Dado que estas normas por regra apresentam obrigações gerais, objetivos ou princípios fundamentais: - Podem ser adaptáveis e aplicáveis a todos os tipos de perigos em todos os tipos de locais de trabalho e ramos de atividade económica. Uma vez que estas normas não prescrevem o modo em que essas funções, objetivos ou princípios devem ser prosseguidos: - Podem dar margem de manobra ao empregador para escolher as melhores medidas de execução em quaisquer circunstâncias. - Deixam margem de manobra para o empregador inovar. - Por regra, mantêm-se relevantes durante mais tempo do que as normas de especificação, uma vez que não desatualizam tão facilmente devido ao progresso científico à semelhança das normas de especificação.	Como as normas de desempenho impõem por regra um limiar ou limite: - Podem ser adaptáveis e aplicáveis a qualquer tipo de risco que possa ser convenientemente medido. Uma vez que estas normas não prescrevem o modo em que esse limiar ou limite deve ser alcançado: - Podem dar margem de manobra ao empregador para escolher as melhores medidas de execução em quaisquer circunstâncias. - Deixam margem de manobra para o empregador inovar. - Podem manter-se relevantes durante mais tempo do que as normas de especificação mas, possivelmente, durante menos tempo do que as normas baseadas em princípios e em resultados (os novos resultados da investigação apontam para a necessidade de alterar limites e limiares). - O acompanhamento da conformidade poderá ser mais fácil do que noutros tipos de normas.	Dado que estas normas se baseiam em etapas genéricas: - Podem ser adaptáveis e aplicáveis a qualquer tipo de risco relativamente ao qual o processo de gestão de riscos seja a forma mais eficiente de alcançar o resultado desejado. - Podem dar margem de manobra ao empregador para escolher as melhores medidas de execução em quaisquer circunstâncias. - Podem manter-se relevantes durante mais tempo do que as normas de especificação, uma vez que não desatualizam tão facilmente com o progresso científico como as normas de especificação. - Proporcionam flexibilidade aos titulares de obrigações quanto aos resultados em matéria de SST (nível de cuidados) que irão alcançar e às medidas que irão aplicar para alcançar esses resultados.
Desvantagens	- É provável que venham a ser rapidamente ultrapassadas pelas mudanças tecnológicas e fiquem facilmente desatualizadas. - Podem suprimir as iniciativas de prevenção e a inovação por parte dos intervenientes no local de trabalho e podem inibir a participação dos trabalhadores na gestão da SST, bem como a procura de melhores controlos de risco e equipamentos. - Não são de aplicação geral a todos os setores e riscos.	- Estão associadas a um certo grau de incerteza, uma vez que os inspetores do trabalho e os tribunais são obrigados a interpretar o significado do princípio num determinado contexto. - A sua implementação poderá exigir mais conhecimentos em SST do que as normas de especificação, por exemplo. - Por norma, são vagas nos seus requisitos, dificultando a respetiva conformidade e o acompanhamento.	- No caso de alguns perigos, não é viável estabelecer um objetivo significativo. - Um objetivo elimina o incentivo à adoção de medidas destinadas a alcançar um resultado melhor do que o objetivo (por exemplo, menos ruído do que os limites máximos de exposição permitidos por lei).	- Não impõem um resultado ou objetivo específico a alcançar. - A sua implementação poderá exigir mais conhecimentos em SST do que as normas de especificação, por exemplo, e, por conseguinte, ser mais custoso para os titulares de obrigações.

Os quadros modernos de SST não dependem exclusivamente de um ou de outro tipo de norma, pelo contrário, integram todas. A arquitetura do panorama legislativo, cada vez mais observada, apresenta uma lei de SST autónoma e abrangente que incorpora disposições baseadas em princípios, resultados e processos. Estas disposições são, por norma, igualmente usadas na criação de leis e regulamentos de SST centrados no setor. As leis ou regulamentos específicos de perigos também podem empregar, de forma significativa, normas de desempenho. As normas técnicas que explanam de forma pormenorizada a conceção, a operação e a manutenção de materiais, dispositivos, ferramentas e maquinaria podem usar maioritariamente normas de especificação.

5.4 O que torna a legislação em matéria de SST eficaz?

Há muitas variáveis que podem contribuir para que a legislação seja eficaz. O presente Kit de Apoio não procura reconhecer ou discutir todas essas variáveis, mas antes sugerir alguns elementos-chave que possam contribuir para tornar a legislação de SST mais eficaz.

A investigação e as avaliações por país (limitadas) sugerem que uma legislação eficaz em matéria de SST assenta nos elementos e características dos sistemas modernos de SST discutidos na secção I e desenvolvidos noutras secções do presente Kit de Apoio. Em suma, uma legislação eficaz em matéria de SST:

- inclui uma legislação abrangente em matéria de SST que cobre todos os ramos da atividade económica e todos os trabalhadores;
- recorre a uma combinação de diferentes tipos de normas, nomeadamente:
 - *normas baseadas em princípios*, que exijam que os titulares de obrigações sigam determinados princípios;
 - *normas de SST baseadas em resultados* que exijam que os titulares de obrigações alcancem um resultado concreto, como «locais de trabalho seguros e saudáveis»;
 - *normas baseadas em desempenho*, que exijam um objetivo, uma produção ou um nível de desempenho específicos, tais como a não exposição dos trabalhadores a mais do que uma certa intensidade de ruído;
 - *normas baseadas em processos*, que tornem obrigatórias medidas sistémicas ou cíclicas, como fases-chave dos sistemas de gestão da SST;
- caracteriza-se por ser centrada na prevenção e assenta no princípio da «hierarquia dos controlos»; ou seja, dá prioridade aos controlos de prevenção e proteção na sua ordem de eficácia, começando pelos mais eficazes;
- estipula de forma clara as obrigações e direitos relacionados com a SST e atribui-os aos intervenientes no local de trabalho;
- prevê disposições participativas e colaborativas no local de trabalho;
- apresenta incentivos persuasivos e sanções dissuasivas suficientes;
- aborda os atuais desafios do mundo do trabalho em constante evolução e, por conseguinte, está atualizada e é pertinente, sendo para esse efeito objeto de revisão regular;
- está estruturada de forma otimizada a fim de facilitar a navegação;
- utiliza uma linguagem legislativa bem elaborada que seja adequada e pertinente, clara, simples, precisa, coerente e consistente a nível interno e externo;
- é aceitável (a sua fundamentação e pressupostos subjacentes são adequados);
- é verificável (a avaliação da sua conformidade é de realização simples);
- é desenvolvida em consulta com representantes dos empregadores e dos trabalhadores, e com a participação destes e de outras partes interessadas fundamentais, como os profissionais de SST;
- contém medidas destinadas a facilitar a aplicação e o cumprimento por parte das MPME;
- não impõe encargos administrativos desnecessários às empresas; e
- atribui a responsabilidade pela gestão dos riscos sobretudo aos intervenientes que originam os referidos efeitos.



Exemplo de país 3

Avaliação da legislação em matéria de SST

Austrália 2013

Eficácia das Intervenções das Entidades Reguladoras em Matéria de Saúde e Segurança no Trabalho: Uma Análise da Literatura [em inglês]

Este estudo sugere que os parâmetros que se seguem são fundamentais para o cumprimento da legislação em matéria de SST:

- conhecimento da existência de uma lei ou regulamento;
- concordância com os termos da lei ou do regulamento (percepção da sua relevância);
- compreensão da lei ou regulamento e das ações necessárias para o respetivo cumprimento;
- capacidade para o cumprimento (incluindo competências em matéria de SST e recursos financeiros); e
- fatores impulsionadores de conformidade, como a preocupação das empresas com danos à reputação, sanções e perdas financeiras conexas.

UE 2017

Avaliação da Aplicação Prática das Diretivas da UE em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho nos Estados-membros da UE [em inglês]

Este estudo avalia o quadro regulamentar da UE em matéria de SST com base nos seguintes critérios:

- *relevância*: se o quadro regulamentar da UE em matéria de SST é consistente com as necessidades e problemas sentidos pelos grupos-alvo (riscos existentes e emergentes);
- *eficácia*: se o quadro regulamentar da UE em matéria de SST atingiu os seus objetivos de melhoria da saúde e da segurança dos trabalhadores e até que ponto estas realizações são significativas;
- *eficiência*: se os benefícios do quadro regulamentar da UE em matéria de SST justificam os custos conexos; e
- *coerência*: se existem incoerências, sobreposições e/ou sinergias entre as diretivas e se estas estão relacionadas com outras medidas e/ou políticas que também abrangem aspetos relacionados com a saúde e a segurança no trabalho.



Ferramentas e recursos úteis

Austrália, Safe Work Australia. 2013. *Effectiveness of Work Health and Safety Interventions by Regulators: A Literature Review*.

Ayres, Ian, and John Braithwaite. 1992. *Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debate*. Oxford University Press.

Baldwin, Robert, et al. 2012. *Understanding Regulation: Theory, Strategy and Practice*. Segunda edição. Oxford University Press.

Black, Julia. 2001. "Decentring Regulation: The Role of Regulation and Self-Regulation in a 'Post-Regulatory' World". *Current Legal Problems* 54 (1): 103–146. ---. 2008. "Forms and Paradoxes of Principles Based Regulation". *Capital Markets Law Journal* 3 (4): 425–457.

---, et al. 2007. "Making a Success of Principles-based Regulation". *Law and Financial Markets Review* 1 (3): 191–206.

Bluff, Elizabeth. 2015. *Safe Design and Construction of Machinery: Regulation, Practice and Performance*. Ashgate Publishing.

—, e Neil Gunningham. 2004. "Principles, Process, Performance or What? New Approaches to OHS Standard Setting". In *OHS Regulation for a Changing World of Work*, edited by Elizabeth Bluff et al., 12–42. Federation Press.

---, et al., eds. *OHS Regulation for a Changing World of Work*. The Federation Press.

- Braithwaite, John. 2002. *Restorative Justice and Responsive Regulation*. Oxford University Press.
- Coglianesi, Cary, and David Lazer. 2003. "Management-based Regulation: Prescribing Private Management to Achieve Public Goals". *Law and Society Review* 37 (4): 691-730.
- , et al. 2003. "Performance-based Regulation: Prospects and Limitations in Health, Safety and Environmental Regulation". *Administrative Law Review* 55 (4): 705-729.
- Decker, Christopher. 2018. "Goals Based and Rules Based Approaches to Regulation". *BEIS Research Paper* Número 8. Departamento para os Negócios, Energia e Estratégia Industrial do Reino Unido.
- Diver, Colin S. 1983. "The Optimal Precision of Administrative Rules". *The Yale Law Journal* 93 (1): 65-109.
- Freiberg, Arie. 2010. *The Tools of Regulation*. The Federation Press.
- Gahan, Peter, and Peter Brosnan. 2006. "The Repertoires of Labour Market Regulation". In *Labour Law and Labour Market Regulation*, edited by Christopher Arup et al., 127-146. Federation Press.
- Gunningham, Neil, and Richard Johnstone. 1999. *Systems and Sanctions: Regulating Workplace Safety*. Oxford University Press.
- Hood, Christopher. 1986. *Administrative Analysis: An Introduction to Rules, Enforcement and Organisations*. Wheatsheaf.
- , et al. 2001. *The Government of Risk: Understanding Risk Regulation Regimes*. Oxford University Press.
- ILO. 2001. *Guidelines on Safety and Health Management Systems*: ILO-OSH 2001.
- . 2019. *Safety and Health at the Heart of the Future of Work:: Building on 100 Years of Experience*.
- Johnstone, Richard, et al. 2012. *Work Health and Safety: Law and Policy*. Third edition. Thomson Reuters.
- Levi-Faur, David. 2010. "Regulation and Regulatory Governance". *Jerusalem Papers in Regulation & Governance*, Working Paper No 1. The Hebrew University.
- Lodge, Martin, and Kai Wegrich. 2012. *Managing Regulation: Regulatory Analysis, Politics and Policy*. Palgrave MacMillan.
- May, Peter J. 2010 "Performance Based Regulation". *Jerusalem Papers in Regulation & Governance*, Working Paper No. 2. The Hebrew University.
- Molina Benito, José Antonio. 2006. *Historia de la Seguridad en el Trabajo en España*. Junta de Castilla y León.
- Ogus, Anthony. 2004. *Regulation: Legal Form and Economic Theory*. Hart Publishing.
- Parker, Christine. 2002. *The Open Corporation: Effective Self-Regulation and Democracy*. Cambridge University Press.
- Parker, Christine, and John Braithwaite. 2003. "Regulation". In *Oxford Handbook of Legal Studies*, edited by Peter Cane and Mark Tushnet, 119-145. Oxford University Press.
- Reino Unido. 1972. *Safety and Health at Work: Report of the Committee 1970-72 (Chairman Lord Robens)*.
- Scott, C. 2004. "Regulation in the Age of Governance: The Rise of the Post-Regulatory State". In *The Politics of Regulation*, edited by Jacint Jordana and David Levi-Faur, 145-176. Edward Elgar.
- Storey, Robert. 2005. "Activism and the Making of Occupational Health and Safety Law in Ontario, 1960s-1980". *Policy and Practice in Health and Safety* 3 (1): 41-68.
- Teubner, Gunther. 1998. "Legal Irritants: Good Faith in British Law or How Unifying Law Ends up in New Divergences". *Modern Law Review* 61 (1): 11-32.
- Tombs, Steve, and David Whyte. 2013. "Transcending the Deregulation Debate? Regulation, Risk, and the Enforcement of Health and Safety Law in the UK". *Regulation & Governance* 7 (1): 61-79.
- União Europeia. 2017. *Evaluation of the Practical Implementation of the EU Occupational Safety and Health (OSH) Directives in EU Member States*.
- Walters, D., ed. 2002. *Regulating Health and Safety Management in the European Union: A Study of the Dynamics of Change*. Peter Lang.
- Weil, D. 2014 *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can be Done to Improve It*. Harvard University Press.
- Windholz, Eric, and Graeme Hodge. 2012. "Conceptualising Social and Economic Regulation: Implications for Modern Regulators and Regulatory Activity". *Monash University Law Review* 38 (2): 212-237.

Lista de verificação

Secção 01



As NIT relevantes	Elemento legislativo	SIM	NÃO	Em caso afirmativo: Cite a lei e o artigo relevantes (quando aplicável)	Em caso negativo: Explique o motivo (descreva a questão e os desafios relacionados)	Recomendações sobre a forma de abordar a questão e os desafios relacionados	Outras observações/ notas
C155, artigos 1.º e 2.º¹	Existe uma legislação abrangente de SST que cubra todos os ramos da atividade económica e todos os trabalhadores?		☐				
R197, n.º 6 Diretrizes da OIT-SST de 2001	Os elementos-chave dos sistemas de gestão de SST são obrigatórios ao abrigo da legislação de SST?		☐				
C187, artigo 1.º	A legislação de SST está centrada na prevenção (com base no princípio da «hierarquia do controlo»)?		☐				
C155, artigos 13.º, 16.º a 21.º	A legislação de SST abrange as obrigações e os direitos dos trabalhadores e dos empregadores?		☐				
C155, artigos 19.º a 20.º R164, n.º 12	A legislação de SST prevê disposições participativas e colaborativas no local de trabalho?		☐				
C155, artigo 9.º	A legislação de SST inclui sanções suficientemente persuasivas?		☐				
C187, artigo 4.º	A legislação de SST é desenvolvida em consulta e com a participação dos parceiros sociais e outras partes interessadas fundamentais (como os profissionais de SST)?		☐				

¹ Nos termos da C155 não é explicitamente exigida uma lei geral em matéria de saúde e segurança no trabalho; no entanto, pode ser utilizada para implementação dos artigos 1.º e 2.º da C155. O desenvolvimento de legislação abrangente e autónoma de SST constitui uma tendência, como abordado na secção I.

As NIT relevantes	Elemento legislativo	SIM	NÃO	Em caso afirmativo: Cite a lei e o artigo relevantes (quando aplicável)	Em caso negativo: Explique o motivo (descreva a questão e os desafios relacionados)	Recomendações sobre a forma de abordar a questão e os desafios relacionados	Outras observações/ notas
..2	A legislação de SST baseada no princípio dos resultados e dos processos é acompanhada por regulamentos de aplicação pormenorizados e específicos?		☐				
..3	A legislação de SST aborda os atuais desafios de forma suficiente e adequada? Existe algum desafio específico que não seja abordado, mas que o pudesse ser? É revista regularmente para garantir que os desafios emergentes estão a ser adequadamente abordados?		☐				
..4	A legislação de SST está estruturada de forma ideal e é fácil de consultar?		☐				
..4	A legislação de SST está bem elaborada, é adequada, relevante, clara, simples, precisa, coerente e consistente interna e externamente?		☐				
..5	As partes interessadas compreendem e aceitam a fundamentação e os pressupostos subjacentes da legislação de SST?		☐				
..6	A legislação de SST é verificável (é simples julgar se está ou não a ser cumprida)?	☐	☐				

2 Não exigido pelas NIT; com base na revisão da literatura.

3 Considerações gerais sobre a adequação do conteúdo da legislação.

4 Considerações gerais sobre a facilidade de utilização da legislação [utilização adequada das técnicas de elaboração da legislação (ver secção XII)].

5 Considerações gerais sobre a aceitação da legislação pelas partes interessadas.

6 Por exemplo, poderá haver disposições que não são claras ou que podem dar origem a várias interpretações ou necessitam de normas de aplicação

SECCÇÃO 02

**Âmbito e cobertura da legislação
abrangente em
matéria de SST**

1. Introdução	71
2. Universalidade das leis abrangentes em matéria de SST	71
2.1 Cobertura universal das leis abrangentes em matéria de SST	71
2.2 Possibilidade de exclusão de grupos de trabalhadores em casos excepcionais	72
2.3 Possibilidade de exclusão de ramos de atividade económica em casos excepcionais	73
3. A quem se aplica a lei de SST?	74
3.1 Utilização de novos conceitos em substituição ou para além de «empregador»	77
3.2 Alargamento do dever do empregador por forma a englobar as pessoas que não têm uma relação laboral com esse empregador	79
3.3 Ampliação da definição de «empregador» para além da relação laboral tradicional	81
3.4 Estabelecimento da responsabilidade conjunta	82
3.5 Ampliação do termo «trabalhador» ou «empregado» de modo a englobar pessoas que não estejam numa relação laboral para além daquelas que estão	84
4. Onde e quando são aplicáveis as obrigações da lei sobre SST?	86
5. Qual é o âmbito da expressão «segurança e saúde no trabalho»?	88

02

Âmbito e cobertura da legislação abrangente em matéria de SST

1. Introdução

A secção II tem como propósito analisar diferentes abordagens reguladoras para definir o âmbito de aplicação de uma lei sobre SST, discutindo os seus três pilares:

- ▶ A quem se aplica a lei de SST, ou seja, quem são as pessoas sobre as quais recaem obrigações e quais são as pessoas perante as quais essas obrigações devem ser cumpridas, nos termos da lei?
- ▶ Quando e onde é aplicável a lei de SST, ou seja, quais são os locais e as situações em que surgem as obrigações acima referidas?
- ▶ Qual é o objeto das obrigações previstas numa lei de SST, ou seja, o que é a segurança e a saúde no trabalho?

Antes de considerar cada um destes elementos em profundidade, a subsecção seguinte aborda o princípio da universalidade das leis abrangentes de SST que está consagrado nas normas internacionais de trabalho.

2. Universalidade das leis abrangentes em matéria de SST

2.1. Cobertura universal das leis abrangentes em matéria de SST

As leis abrangentes em matéria de SST contêm princípios básicos de SST que devem ser aplicáveis a **todos** os trabalhadores em **todos** os ramos de atividade económica. É fundamental alargar a cobertura jurídica a todos os trabalhadores, para que ninguém fique sem proteção jurídica e na economia informal.¹

¹ A Resolução relativa ao trabalho digno e à economia informal, adotada pela OIT em 2002, define «economia informal» como todas as atividades económicas dos trabalhadores e das unidades económicas que, na lei ou na prática, não estão abrangidas ou estão insuficientemente abrangidas por mecanismos formais.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 155 sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho, 1981\)](#)
- [Recomendação n.º 164 sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, 1981\)](#)
- [Recomendação n.º 197 sobre o Quadro Promocional sobre a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006\)](#)

A Convenção n.º 155 tem um âmbito de aplicação universal, aplicando-se a todos os ramos de atividade económica e a todos os trabalhadores. Além disso, a Recomendação n.º 164 refere a necessidade, se necessário e exequível, de conceder aos trabalhadores independentes uma proteção análoga àquela prevista na Convenção n.º 155.

A Recomendação n.º 164 recomenda igualmente que, na medida do possível, as disposições da Convenção n.º 155 e da Recomendação n.º 164 sejam aplicadas a todos os ramos de atividade económica e a todas as categorias de trabalhadores.

A Recomendação n.º 197 apela igualmente à cobertura total dos trabalhadores: «Com vista a prevenir lesões, doenças e mortes profissionais, o sistema nacional deve providenciar medidas adequadas para a proteção de todos os trabalhadores, em particular trabalhadores em setores de alto risco e trabalhadores vulneráveis, como os da economia informal e os trabalhadores migrantes e jovens» (n.º 3).

Apesar do caráter universal da Convenção n.º 155, esta permite exclusões **limitadas** de determinados grupos de trabalhadores e ramos de atividade económica em **casos excecionais e após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores. No entanto, o CEACR recordou o valor do alargamento progressivo do âmbito de aplicação das leis em matéria de SST. Concretamente**, o CEACR indicou o seguinte:

«Tendo em conta o contexto das exclusões da Convenção, cujo propósito geral é proteger todos os trabalhadores de lesões e doenças no local de trabalho, e que, desde 1981, foram registados progressos tecnológicos consideráveis que permitem uma melhor proteção dos trabalhadores, o Comité considera que os Estados-membros e os parceiros sociais devem continuar a ponderar a conveniência de excluir todos os trabalhadores da proteção contra lesões e doenças no local de trabalho».²

2.2 Possibilidade de exclusão de grupos de trabalhadores em casos excecionais

O n.º 2 do artigo 2.º da Convenção n.º 155 permite que os países excluam algumas categorias de trabalhadores quando existem **dificuldades específicas** que não podem ser ultrapassadas ou resolvidas, proporcionando desse modo algum tempo para as autoridades resolverem essas dificuldades. Tal requer a consulta das organizações de trabalhadores e de empregadores antes de ser tomada a decisão de excluir uma categoria de trabalhadores. O n.º 3 do artigo 2.º da Convenção n.º 155 exige que os Estados-membros da OIT informem o CEACR sobre as razões dessa exclusão e apresentem relatórios sobre quaisquer progressos alcançados no sentido de uma aplicação mais ampla.

2 OIT, *Promoção de um Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável: Inquérito Geral sobre a Convenção n.º 155 sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho, 1981, a Recomendação n.º 164 sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, 1981) e o Protocolo de 2002 relativo à Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981*, ILC.98/III(1B), 2009, n.º 46. [em inglês]

Nesses países, e para as categorias de trabalhadores e de pessoas tradicionalmente consideradas como estando na economia informal (como os trabalhadores domésticos, os trabalhadores pagos à peça e os trabalhadores por conta própria ou independentes), pode ser benéfico que a lei de SST especifique explicitamente se estas categorias são abrangidas pelo seu âmbito de aplicação. Se os legisladores decidirem excluir qualquer destas categorias do âmbito de aplicação da principal lei geral em matéria de SST, terão de pensar como regulamentar as questões de SST para esses trabalhadores e poderão ter de emitir uma lei autónoma para a categoria específica de trabalhadores que está a ser excluída da lei de SST.

Uma exclusão/inclusão clara impede que essas categorias de situações laborais caiam num limbo jurídico e impede que os juízes e qualquer interveniente no mercado de trabalho façam interpretações incorretas.



Perguntas para discussão

Questões a debater com as partes interessadas antes de abrir exceções:

- **Existem** determinadas categorias de trabalhadores que devem **ser excluídas** do âmbito de aplicação da lei de SST? Por que razão?
- Quais são as dificuldades específicas de as incluir?
- Existe forma de solucionar essas dificuldades de modo a que o âmbito de aplicação da lei de SST as possa abranger?
- Se uma determinada categoria de trabalhadores for excluída do âmbito de aplicação da lei de SST, que outros meios de proteção podem ser utilizados, como uma lei do trabalho/ SST autónoma para uma determinada categoria de trabalhadores, convenções coletivas ou autorregulação? Por que razão?
- Que medidas podem ser tomadas para garantir a plena cobertura da SST para todos os trabalhadores?

2.3. Possibilidade de exclusão de ramos de atividade económica em casos excecionais

O n.º 2 do artigo 1.º da Convenção n.º 155 permite excluir da sua aplicação, total ou parcialmente, certos ramos de atividade económica, como a navegação marítima ou a pesca, em relação aos quais **surjam problemas especiais de natureza substancial**. Será necessária a consulta das organizações de trabalhadores e de empregadores antes de ser tomada a decisão de excluir uma categoria de ramos de atividade económica. O n.º 3 do artigo 2.º da Convenção n.º 155 exige que os Estados-membros do OIT informem o CEACR sobre as razões dessas exclusões, descrevam as medidas tomadas para dar proteção adequada aos trabalhadores de ramos excluídos e apresentem relatórios sobre quaisquer progressos alcançados no sentido de uma aplicação mais ampla.



Perguntas para discussão

Questões a debater com as partes interessadas antes de abrir exceções:

- Existem determinados ramos de atividade económica que devam ser excluídos do âmbito de aplicação de uma lei em matéria de SST? Por que razão?
- Quais são os problemas especiais de natureza substancial que decorrem da sua inclusão?
- Existe forma de solucionar esses problemas especiais de modo a que o âmbito de aplicação da lei de SST possa abranger esses ramos de atividade económica, ou podem ser abrangidos por outras leis ou fontes de normas relevantes (convenções coletivas, autorregulação)?

- Se determinados ramos da atividade económica forem excluídos do âmbito de aplicação da lei de SST, que outros meios de proteção podem ser utilizados para proteger os trabalhadores nesses ramos, como uma lei de trabalho/SST autónoma para uma determinada categoria de trabalhadores, convenções coletivas, autorregulação? Por que razão?
- Que medidas podem ser tomadas para alcançar uma cobertura total de SST em todos os ramos?

3. A quem se aplica a lei de SST?

A presente subsecção aborda algumas das abordagens que podem ser seguidas para definir os titulares de direitos e obrigações ao abrigo de uma lei de SST para delimitar o seu âmbito de aplicação.

Um elemento-chave que determina o âmbito de aplicação de uma lei de SST é a definição dos titulares de direitos e de obrigações. O principal titular da obrigação poderá ser o empregador ou outras pessoas que tenham controlo sobre uma empresa. Entre outros importantes titulares de obrigações, contam-se os designers, fabricantes, importadores ou fornecedores de substâncias, maquinaria e equipamentos para utilização em locais de trabalho, bem como trabalhadores. Os deveres e direitos em matéria de SST são discutidos na secção IV do Kit de Apoio.

O princípio subjacente à governação de SST passa por assegurar condições de trabalho seguras e saudáveis. Garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis constitui um esforço complexo que pode requerer uma combinação de diferentes abordagens e técnicas. Poderá ser útil que os decisores considerem as seguintes questões durante a discussão deste tópico.



Perguntas para discussão

- Qual é a responsabilidade da empresa ou da pessoa em relação aos trabalhadores de agências de trabalho temporário e entidades subcontratadas que prestam os seus serviços a essa empresa/pessoa?
- O proprietário/operador está sujeito a uma obrigação geral para com os trabalhadores independentes, trabalhadores temporários e trabalhadores subcontratados?
- A responsabilidade do proprietário/operador de um local de trabalho é diferente da responsabilidade do empregador direto dos trabalhadores que trabalham nesse local de trabalho?
- Se for diferente, por que razão deverá sê-lo, tendo em conta que todos os trabalhadores podem estar sujeitos aos mesmos perigos se trabalharem no mesmo local de trabalho?
- Qual é a responsabilidade do proprietário/operador perante visitantes, hóspedes, clientes ou outras pessoas autorizadas que possam estar nas instalações?
- Quais são as responsabilidades dos trabalhadores em matéria de SST quando trabalham no local de trabalho (independentemente de quem é o seu empregador direto)? Estão os trabalhadores obrigados a respeitar as normas de segurança estabelecidas pelo proprietário/operador do local de trabalho?
- Deve uma lei de SST ser aplicável a relações que não sejam relações laborais (como a relação comercial entre a empresa principal e a empresa subcontratada)?

Os titulares de obrigações podem ser pessoas (pessoas singulares) e empresas (pessoas coletivas) geridas por pessoas singulares, tais como diretores, quadros superiores e diretores gerais. Por conseguinte, é desejável assegurar a existência de mecanismos que permitam que as violações das normas jurídicas em matéria de SST possam ser imputadas a pessoas coletivas (para além das pessoas singulares), uma vez que estas só podem atuar através dos seus empregados, agentes e gestores. Por exemplo, a lei poderá fazer uma referência específica a organizações com personalidade jurídica quando se referir a titulares de obrigações.



Exemplo de país 4

Reino Unido

Lei de Saúde e Segurança no Trabalho, etc. de 1974, Secção 37(1)

«Quando se provar que uma infração [...] cometida por uma **entidade jurídica** foi cometida com o consentimento ou a conivência de qualquer diretor, gerente, secretário ou outro responsável similar [...], ou que foi imputável a qualquer negligência por parte destes, tanto esta pessoa como a entidade jurídica são culpadas dessa infração [...].»

A legislação em matéria de SST de outros países, como o Quênia (Lei n.º 15 de 2007 relativa à Segurança e Saúde no Trabalho, secção 108(5)) e Trindade e Tobago (Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho, de 2004, secção 83(3)), contém disposições semelhantes.

Japão

Lei relativa à Segurança e Saúde Industriais N.º 57 de 1972, artigo 122

«Caso um representante de uma pessoa coletiva, um adjunto contratado ou outro empregado de uma **pessoa coletiva** ou uma pessoa singular cometa, durante o serviço dessa pessoa coletiva ou dessa pessoa singular, uma infração prevista nos artigos 116.º, 117.º, 119.º ou 120.º, a sanção de pagamento de coima prevista em cada um dos referidos artigos é imposta à pessoa coletiva ou à referida pessoa singular, além do autor do crime.»

França

Código Penal francês 1992, artigo 121-2

«**Pessoas coletivas**», com exceção do Estado, são criminalmente responsáveis, nos termos dos artigos 121-4 ao 121-7, pelas infrações cometidas em seu nome por parte dos seus órgãos ou representantes.»

Tradicionalmente, os titulares de obrigações são definidos em torno da relação laboral, ou seja, o empregador, por um lado, e as pessoas que celebraram um contrato de trabalho com esse empregador, por outro. Esta arquitetura é geralmente empregada por leis ou códigos de trabalho e a lei de SST pode basear-se nessas definições.

No entanto, o âmbito de aplicação das leis em matéria de SST é por norma mais vasto do que o das leis ou códigos do trabalho, uma vez que regula as responsabilidades não só dos empregadores e dos trabalhadores, mas também daqueles que concebem, fabricam, importam, fornecem ou transferem maquinaria, equipamentos ou substâncias para uso profissional.

Além disso, o âmbito de aplicação das leis em matéria de SST deve ser definido tendo em conta a Recomendação n.º 204 sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal, de 2015, que prevê que os membros devem adotar, rever e aplicar as leis e regulamentos nacionais ou outras medidas para assegurar a cobertura e a proteção adequadas de todas as categorias de trabalhadores e unidades económicas. Levanta-se então a questão de saber como assegurar as referidas cobertura e proteção adequadas de *todas as categorias de trabalhadores* (incluindo aquelas que não estão numa relação laboral) se a lei de SST for elaborada em torno da relação laboral. A Recomendação n.º 204 aplica-se a todos os trabalhadores e unidades económicas (incluindo empresas, empresários e agregados familiares) na economia informal, nomeadamente:

- (a) aqueles que, na economia informal, são proprietários e exploram unidades económicas, incluindo:
 - (i) trabalhadores por conta própria;
 - (ii) empregadores; e
 - (iii) membros de cooperativas e de unidades da economia social e solidária;
- (b) os trabalhadores familiares não remunerados, independentemente de trabalharem em unidades económicas na economia formal ou na economia informal;

- (c) os trabalhadores que exercem empregos informais em empresas formais ou para estas, ou em unidades económicas da economia informal ou para estas, incluindo, nomeadamente, os trabalhadores das cadeias de subcontratação e de abastecimento, ou os trabalhadores domésticos remunerados empregados pelas famílias; e
- (d) trabalhadores em relações de trabalho não reconhecidas ou não regulamentadas.

Além disso, a fragmentação da mão-de-obra, que implica o recurso a trabalhadores independentes, contratantes e subcontratantes, bem como o aumento de formas atípicas de emprego - incluindo trabalhadores temporários, com base em projetos e em tarefas; trabalhadores da economia ou da plataforma; trabalhadores de permanência; e trabalhadores temporários - podem dar origem a situações em que estes trabalhadores não beneficiam de proteção em matéria de SST quando não estão numa relação laboral.

Se os decisores decidirem usar a relação laboral para determinar o âmbito de aplicação da lei de SST, importará definir qual é a relação laboral. A este respeito, a Recomendação n.º 198 sobre as Relações Laborais, de 2006, recomenda que os membros considerem a possibilidade de definir nas suas leis e regulamentos, ou por outros meios, indicadores específicos da existência de uma relação laboral. Essa definição poderia permitir aos Estados-membros combater a chamada «relação laboral dissimulada», que ocorre quando o empregador trata uma pessoa como se não fosse empregado de uma forma que esconde o seu verdadeiro estatuto jurídico como empregado. Por exemplo, a contratação de trabalhadores ao abrigo de um contrato de prestação de serviços como trabalhadores por conta própria, quando efetivamente esses trabalhadores têm exatamente as mesmas condições de trabalho que os trabalhadores da entidade que os contrata, privando-os assim da proteção que lhes é devida. Para mais orientações, ver ILO, “Employment Relationship: An Annotated Guide to ILO Recommendation No. 198”, 2007. [«Relação Laboral: Um Guia Anotado à Recomendação da OIT n.º 198», 2007].

Ferramentas e recursos úteis



O estudo do BIT [«Regime de Emprego Atípico em todo o Mundo: Compreendendo os Desafios, Moldando as Perspetivas»](#) [em inglês] analisa o aumento das formas atípicas de emprego e os desafios que estas representam. Identifica quatro categorias de riscos em matéria de SST que estão associadas a estas formas de emprego: riscos relacionados com lesões e acidentes, riscos de saúde mental e de assédio, exposição a más condições de trabalho e perigos, e problemas de fadiga.

Uma vez que, conforme indicado supra, a adoção da relação laboral para definir o âmbito de aplicação de uma lei em matéria de SST pode deixar muitas pessoas desprotegidas à exposição a perigos de SST, alguns países apresentaram técnicas legislativas alternativas para assegurar uma ampla cobertura, conforme descrito infra.³

³ Reflexão geral sobre o âmbito de aplicação, tendo em conta as várias práticas nacionais.



Opções a nível de política

Técnicas legislativas utilizadas pelos países para alargar o âmbito de aplicação das leis em matéria de SST para além das leis tradicionais em matéria de relação laboral

- Utilização de novos conceitos em substituição ou para além de «empregador»
- Alargamento do dever do empregador por forma a englobar as pessoas que não têm uma relação laboral com esse empregador
- Ampliação da definição de «empregador» para além da relação laboral tradicional
- Estabelecimento da responsabilidade conjunta
- Ampliação do termo «trabalhador» ou «empregado» de modo a englobar pessoas que não estejam numa relação laboral para além daquelas que estão

3.1 Utilização de novos conceitos em substituição ou para além de «empregador»

Alguns países criaram novos conceitos para titulares de obrigações que se afastam da relação laboral como condição prévia para o estabelecimento de obrigações em matéria de SST. Entre esses países encontram-se a Austrália, a Nova Zelândia, o Quénia e Singapura.

Na Austrália e na Nova Zelândia, o titular de obrigações principal é designado uma «*pessoa que dirige uma atividade empresarial ou uma empresa*» (PDNE). Uma PDNE é definida como um indivíduo que conduz uma empresa sozinho ou em parceria, ou uma organização, independentemente de a atividade empresarial ou a empresa ser dirigida com fins lucrativos (ou seja, uma sociedade, uma parceria, uma escola, uma franquía, um construtor ou uma associação) e cria obrigações em relação aos trabalhadores, sendo estes definidos de forma muito ampla de modo a englobar contratantes, subcontratantes, trabalhadores temporários e trabalhadores externos, que são contratados pela PDNE ou cuja contratação é determinada pela PDNE, bem como trabalhadores cujas atividades de execução de trabalho são influenciadas ou dirigidas pela PDNE, enquanto os trabalhadores estão no trabalho no negócio ou na empresa.

No Quénia e em Singapura, o conceito de «ocupante» foi criado além do conceito de «empregador». No Quénia, a noção de ocupante é mais ampla do que a de empregador e inclui este último. Em Singapura, o termo «ocupante» é diferente do termo «empregador» e inclui a pessoa que regista uma fábrica e a pessoa que é responsável, gere ou controla as instalações. No entanto, o ocupante também é considerado como sendo o empregador responsável pela segurança e saúde dos trabalhadores, a menos que prove que o empregador é outra pessoa. A lei prevê uma série de obrigações para o ocupante que não é um empregador, incluindo o dever de garantir que o local de trabalho, maquinaria e ferramentas apresentam condições de segurança. Se o ocupante for também um empregador, será ainda responsável por todas as outras obrigações que a lei imputa aos empregadores.



Exemplo de país 5

Austrália

Diploma: *Lei relativa à Saúde e Segurança de 2011 (igualmente regulamentada na Lei de Saúde e Segurança no Trabalho da Nova Zelândia de 2015)*

Definição: *Secção 5*

- (1) Uma pessoa dirige uma atividade empresarial ou uma empresa:
 - (a) independentemente de essa pessoa dirigir a atividade empresarial ou a empresa sozinha ou com terceiros; e
 - (b) independentemente de a atividade ser ou não exercida com fins lucrativos ou lucrativos.
- (2) Uma atividade empresarial ou empresa dirigida por uma pessoa inclui uma atividade empresarial ou empresa dirigida por uma parceria ou por uma associação sem personalidade jurídica.
- (3) Se uma atividade empresarial ou empresa for dirigida por uma parceria (que não seja uma associação sem personalidade jurídica), a referência nesta Lei, a uma pessoa que dirige a atividade empresarial ou a empresa, deve ser entendida como uma referência a cada parceiro na parceria.
- (4) Uma pessoa não dirige uma atividade empresarial ou empresa se se dedicar exclusivamente à atividade enquanto trabalhador ou responsável dessa atividade empresarial ou empresa.
- (5) Um membro eleito de uma autarquia local não exerce, nessa qualidade, qualquer atividade empresarial ou empresa.
- (6) Os regulamentos podem especificar as circunstâncias em que se pode considerar que uma pessoa não é uma pessoa que dirige uma atividade empresarial ou empresa para efeitos desta Lei ou de qualquer disposição desta Lei.
- (7) Uma associação de voluntários não dirige uma atividade empresarial ou uma empresa para efeitos da presente Lei
- (8) Nesta secção, *associação de voluntários* refere-se a um grupo de voluntários que trabalham em conjunto para um ou mais fins comunitários, em que nenhum dos voluntários, individualmente ou em conjunto com outros voluntários, emprega qualquer pessoa para realizar trabalho para a associação de voluntários.

Deveres: *Secção 19*

- (1) A pessoa que dirige uma atividade empresarial ou uma empresa deve assegurar, na medida do razoavelmente possível, a saúde e a segurança:
 - (a) dos trabalhadores contratados, ou cuja contratação venha a ser determinada; e
 - (b) dos trabalhadores cujas atividades de execução do trabalho sejam influenciadas ou dirigidas pela pessoa enquanto os trabalhadores estiverem a trabalhar na empresa.
- (2) A pessoa que dirige uma atividade empresarial ou empresa deve assegurar, na medida do razoavelmente possível, que a saúde e segurança de outras pessoas não sejam postas em risco pelo trabalho efetuado no âmbito da condução da empresa.

Quênia

Diploma: *Lei da Saúde e Segurança no Trabalho n.º 15 de 2007*

Definição: *Secção 2*

[...] «Ocupante» significa a pessoa ou pessoas que exercem efetivamente uma atividade profissional num local de trabalho, quer na qualidade de proprietário ou não, incluindo um empregador;

Deveres: *Secção 6*

Todos os ocupantes devem garantir a segurança, a saúde e o bem-estar no trabalho de todas as pessoas que trabalhem no seu local de trabalho.

Singapura

Diploma: *Lei relativa à Segurança e Saúde no Local de Trabalho n.º 7 de 2006*

Definição: *Secção 4*

[...] «Ocupante» relativamente a qualquer instalação ou parte de qualquer instalação:

- (a) No caso de uma fábrica em que tenha de ser obtido um certificado de registo em relação às instalações, nos termos de qualquer regulamentação, a pessoa que é ou deva ser titular do certificado ou da licença; e
- (b) no caso de quaisquer outras instalações, a pessoa responsável pela gestão ou controlo dessas instalações, quer por conta própria quer como agente de outra pessoa, independentemente se é ou não também o proprietário dessas instalações;

Secção 6(5)

Quando uma pessoa efetua qualquer trabalho numa fábrica —

- (c) o ocupante da fábrica será considerado empregador da pessoa; e
- (d) as disposições desta Lei são aplicáveis como se o ocupante da fábrica fosse o empregador da pessoa, a menos que o ocupante da fábrica prove que não é o empregador da referida pessoa.

Deveres: *Secção 11*

Cabe a todos os ocupantes dos locais de trabalho tomar, na medida do razoavelmente possível, as medidas necessárias para que:

- (a) o local de trabalho;
- (b) todos os meios de acesso ou saída do local de trabalho; e
- (c) qualquer maquinaria, equipamento, instalação, artigo ou substância mantidos no local de trabalho,

apresentem condições de segurança e não coloquem riscos para a saúde de todas as pessoas que se encontrem nessas instalações, estejam ou não a trabalhar ou sejam empregados do ocupante.

3.2 Alargamento do dever do empregador por forma a englobar as pessoas que não têm uma relação laboral com esse empregador

Se um país decidir definir o termo «empregador» com base na relação laboral, pode alargar o seu dever ou responsabilidade de modo a abranger os outros trabalhadores que não se encontram numa relação laboral, mas cujo local de trabalho ou ferramentas ou métodos de trabalho estão sob o controlo ou influência do empregador.

Por exemplo, no Reino Unido, a secção 3 da Lei de Saúde e Segurança no Trabalho, etc. de 1974 impõe aos empregadores e ao trabalhador independente o dever de assegurar «que as pessoas que não são por ele empregadas e que possam ser desse modo afetadas não sejam, por esse motivo, expostas a riscos para a sua saúde ou segurança». Isto alarga as obrigações em matéria de SST do empregador para com os trabalhadores (designadamente contratantes, trabalhadores temporários e voluntários) com os quais aquele possa não ter uma relação laboral direta. Contudo, cria igualmente uma obrigação para com uma vasta gama de outras pessoas (clientes, ocupantes de instalações e utilizadores de serviços), alargando o âmbito da SST ao domínio da segurança pública. Também implica deveres para outras pessoas que controlam as instalações em relação às pessoas que as utilizam.



Exemplo de país 6

Reino Unido

Lei de Saúde e Segurança no Trabalho, etc. de 1974

Secção 3

- (3) Cada empregador tem o dever de assegurar, na medida do razoavelmente exequível, que as pessoas, que não são por ele empregadas e que possam ser desse modo afetadas, não sejam expostas a riscos para a sua segurança ou saúde.
- (4) Cada trabalhador independente (que dirija uma atividade empresarial de uma Descrição prescrita) tem o dever de dirigir (a atividade empresarial), na medida do razoavelmente exequível, de modo a assegurar que as pessoas, que não são por ele empregadas e que possam ser desse modo afetadas, não sejam expostas a riscos para a sua segurança ou saúde.
- (5) Nos casos que possam estar previstos, recai sobre qualquer empregador e trabalhador independente, nas circunstâncias previstas e segundo as modalidades previstas, o dever de transmitir às pessoas (que não sejam seus empregados), suscetíveis de serem afetadas pela forma como dirige a sua atividade empresarial, as informações previstas sobre os aspetos do modo como dirige a sua atividade empresarial que possam afetar a sua saúde ou segurança.

Secção 4

- (1) A presente secção impõe às pessoas obrigações em relação àqueles a) que não são seus empregados; mas b) utilizem instalações não domésticas que lhes sejam disponibilizadas como local de trabalho ou como local onde possam utilizar instalações ou substâncias fornecidas para aí serem utilizadas, e se apliquem a instalações dessa forma disponibilizadas e a outras instalações não domésticas utilizadas em ligação com essas instalações.
- (2) Cabe a cada pessoa que tenha, seja em que medida for, o controlo das instalações a que se aplica a presente secção ou dos meios de acesso ou de saída das mesmas, ou de quaisquer instalações ou substâncias existentes nessas instalações, tomar as medidas consideradas razoáveis que uma pessoa na sua posição possa tomar para assegurar, na medida do razoavelmente possível, que as instalações, todos os meios de acesso ou de saída disponíveis para utilização pelas pessoas que as utilizem, e todas as instalações ou substâncias existentes nessas instalações ou, se for caso disso, aquelas fornecidas para aí serem utilizadas, apresentem condições de segurança e não coloquem riscos para a saúde.
- (3) Sempre que uma pessoa tenha, por força de um contrato ou de um arrendamento, uma obrigação, seja em que medida for, relacionada com a) a manutenção ou a reparação de quaisquer instalações a que se aplique a presente secção ou quaisquer meios de acesso ou de saída das mesmas; ou b) a segurança ou a ausência de riscos para a saúde decorrentes de plantas ou substâncias presentes nessas instalações; essa pessoa será considerada, para efeitos da subsecção 2 supra, como uma pessoa que tem o controlo dos assuntos a que se estende a sua obrigação.

Singapura

Lei relativa à Segurança e Saúde no Local de Trabalho n.º 7 de 2006, secção 12(2)

Cabe a cada empregador tomar, na medida do razoavelmente possível, as medidas necessárias para garantir a segurança e a saúde das pessoas (que não sejam os seus empregados) suscetíveis de serem afetadas por qualquer atividade empresarial por aquele exercida no local de trabalho.

3.3 Ampliação da definição de «empregador» para além da relação laboral tradicional

Esta abordagem foi adotada em alguns países sob diversas formas. Conforme demonstrado no exemplo de país 7, em Singapura e em Espanha, as leis tratam os trabalhadores de agências temporárias como se fossem empregados da pessoa/empresa a quem prestam os seus serviços, pessoa/empresa essa que a lei considera ser o seu empregador, enquanto na África do Sul e em Ontário, no Canadá, as leis seguem a prática de «*deeming*», onde categorias de pessoas podem ser tratadas como empregador ou empregado para efeitos dessas leis, mesmo que essas pessoas possam não estar numa relação laboral.



Exemplo de país 7

Singapura

Diploma: *Lei relativa à Segurança e Saúde no Local de Trabalho n.º 7 de 2006, secção 6(4)*

Definição: Caso:

- (a) um empregador coloque um empregado (referido na presente subsecção como «empregado emprestado») à disposição de outra pessoa para realizar trabalho para essa outra pessoa; e
- (b) não exista qualquer relação contratual entre o empregador e essa outra pessoa no que respeita ao trabalho a realizar pelo trabalhador emprestado, então, para efeitos da presente Lei —
 - (i) considera-se que o trabalhador emprestado é empregado dessa outra pessoa (em vez do [seu] efetivo empregador) enquanto estiver ao serviço dessa pessoa;
 - (ii) considera-se que essa outra pessoa é o empregador do empregado emprestado enquanto este estiver ao serviço daquela pessoa; e
 - (iii) considera-se que o empregado emprestado está a trabalhar enquanto estiver a efetuar trabalho para essa outra pessoa.

Espanha

Diploma: *Lei de Prevenção dos Riscos Profissionais n.º 31 de 1995, artigo 3, relativamente ao Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo Real Decreto Legislativo n.º 2 de 2015, artigo 1*

Definição: Esta lei é aplicável aos trabalhadores que prestem voluntariamente os seus serviços, mediante remuneração, a outras pessoas, dentro da organização e sob a direção dessas outras pessoas, sejam elas pessoas singulares ou coletivas, denominadas empregadores.

Para efeitos da presente lei, entende-se por empregadores todas as pessoas, singulares ou coletivas, ou as comunidades de bens que recebem os serviços das pessoas contempladas na secção anterior, bem como as pessoas contratadas para serem transferidas para empresas utilizadoras por parte de agências de trabalho temporário.

África do Sul

Diploma: *Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho n.º 85 de 1993, secção 1(2)*

Definição: O Ministro pode, mediante anúncio na *Gazette* [Diário da República sul-africano], declarar que uma pessoa pertencente a uma categoria de pessoas especificada no anúncio deve, para efeitos desta Lei ou de qualquer disposição da mesma, ser considerada um empregado e, portanto, qualquer pessoa encarregada do controlo e supervisão da referida pessoa deve, para os referidos efeitos, ser considerada o empregador dessa pessoa.

Ontário, Canadá

Diploma: *Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 1990, secção 1(1)*

Definição: [...] «Empregador» significa a pessoa que emprega um ou mais trabalhadores, ou contrata um ou mais trabalhadores, para prestação de serviços e inclui um contratante ou subcontratante que efetua trabalho ou presta serviços e um contratante ou subcontratante que se compromete com um proprietário, construtor, contratante ou subcontratante para realizar trabalho ou a prestar serviços;

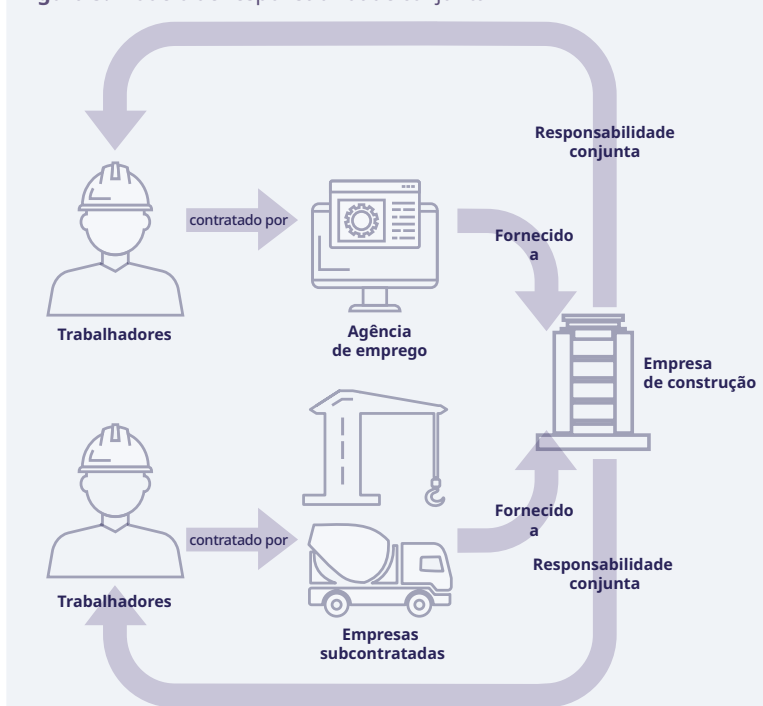
3.4 Estabelecimento da responsabilidade conjunta

Os países podem optar por estabelecer a doutrina da *responsabilidade conjunta* por lei. A doutrina da responsabilidade conjunta refere-se a uma situação em que existem vários titulares de obrigações interligados, cada um deles inteiramente responsável por todas as respetivas obrigações e por todos os danos que causaram. O objetivo da doutrina da responsabilidade conjunta é assegurar que um requerente possa procurar obter o respeito dos seus direitos e o pagamento de uma dívida ou uma indemnização devida por um titular de obrigações que não queira ou não possa cumprir, quando existam outros sujeitos que tenham uma relação de interligação com esse titular de obrigações principal e essa interligação permita que esses outros sujeitos impossibilitem a ocorrência de uma violação.

A doutrina da responsabilidade conjunta não é um conceito novo e foi aplicada noutros domínios do Direito, como o Direito Civil, Comercial e Fiscal. No Direito do Trabalho, não é raro encontrar disposições na legislação nacional que prevejam a aplicação desta doutrina para efeitos da recuperação de salários, contribuições para a segurança social e indemnizações por danos profissionais não pagos. Por exemplo, o artigo 29.º da Lei do Contrato de Trabalho n.º 20.744 da Argentina afirma que «Os trabalhadores que, tendo sido contratados por terceiros com vista a fornecer serviços a empresas, serão considerados empregados diretos da empresa que utiliza os seus serviços. Neste caso (...), os terceiros contratantes e a empresa, pela qual os trabalhadores prestam ou prestaram serviços, assumirão responsabilidade conjunta por todas as obrigações decorrentes da relação laboral e por quaisquer obrigações de segurança social conexos».

O modelo de responsabilidade conjunta é, por norma, utilizado para responsabilizar *conjuntamente* o empregador principal ou a empresa pelas pessoas que efetuam trabalho para estes, mas que são formalmente empregados por contratantes e agências de recrutamento (ou seja, pessoas que não se encontram numa relação laboral com esse empregador principal ou empresa), designadamente quando estes trabalhadores exercem a sua atividade nas instalações do empregador principal. Neste âmbito, «empregador principal» é entendido como a pessoa ou a empresa que detém a atividade empresarial/gera o trabalho e contrata outra empresa/agência para fornecer trabalhadores para executar esse trabalho. A fim de assegurar que estes trabalhadores gozam das mesmas proteções em matéria de SST, à semelhança dos trabalhadores diretamente empregados pelo empregador principal ou empresa, este último pode estar sujeito à obrigação de proporcionar e garantir condições de trabalho seguras e saudáveis para estes trabalhadores indiretos. Assim, por exemplo, se um trabalhador de um subcontratante sofrer uma lesão profissional num estaleiro, a doutrina de responsabilidade conjunta permitiria que esse trabalhador intentasse uma ação judicial contra o seu empregador direto (a empresa subcontratada), o empregador principal ou a empresa cliente que contratou o subcontratante, ou o proprietário do estaleiro (o promotor imobiliário).

Figura 5. Modelo de responsabilidade conjunta





Exemplo de país 8

Nicarágua

Lei Geral de Higiene e Segurança no Trabalho n.º 618 de 2007, artigo 35

O empregador, proprietário ou representante legal da empresa principal deve exigir que os contratantes e subcontratantes cumpram as obrigações impostas pela legislação em matéria de SST nos seus locais de trabalho. Em caso de incumprimento, os empregadores, contratantes e subcontratantes são conjuntamente responsáveis pelos prejuízos causados aos trabalhadores.

Peru

Lei n.º 29783 sobre Segurança e Saúde no Trabalho

O artigo 68.º estabelece que o empregador em cujas instalações os trabalhadores exercem atividades em conjunto com trabalhadores de contratantes, subcontratantes, empresas de serviços especiais e cooperativas de trabalhadores, ou quem assuma o contrato principal, é aquele que garante:

- (c) A concessão, implementação e avaliação de um sistema de gestão em segurança e saúde no trabalho para todos os trabalhadores, pessoas que prestam serviços, pessoal em modalidades de formação, visitantes e utilizadores que estão no mesmo local de trabalho.
- (d) O dever de prevenção (no domínio) da segurança e saúde dos trabalhadores e de todo o pessoal que se encontra nas instalações de trabalho.
- (e) A verificação do seguro de acordo com a regulamentação atual contratada por cada empregador durante a execução do trabalho. Em caso de incumprimento, a empresa principal é conjuntamente responsável pelos danos e indemnizações que possam surgir.
- (f) O acompanhamento do cumprimento dos regulamentos legais em vigor em matéria de segurança e saúde no trabalho por parte dos seus contratantes, subcontratantes, empresas de serviços especiais ou cooperativas de trabalhadores que efetuam trabalho ou prestam serviços no local de trabalho[...] ao empregador principal. Em caso de incumprimento, a empresa principal é conjuntamente responsável pelos danos e indemnizações que possam surgir.

O artigo 77.º estabelece que os trabalhadores que, independentemente da sua modalidade contratual, mantenham uma relação laboral com o empregador ou com os contratantes, subcontratantes, as empresas de serviços especiais ou cooperativas de trabalhadores, ou estejam em modalidades de formação ou de prestação de serviços, têm direito ao mesmo nível de proteção em matéria de saúde e segurança no trabalho.

O artigo 103.º define a responsabilidade da entidade empregadora principal em matéria de SST. Essa disposição prevê que a entidade empregadora principal deve responder diretamente pelo incumprimento da obrigação de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, pessoas que prestam serviços, pessoal em modalidades de formação, visitantes e utilizadores, trabalhadores de empresas e entidades contratantes e subcontratantes que desenvolvam atividades nas suas instalações. Do mesmo modo, as empresas que utilizam empresas que prestam serviços temporários e complementares respondem diretamente por violações do dever de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores nas suas instalações.

Malásia

Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 1994, Lei 514, secção 52(1)

Se uma pessoa coletiva infringir qualquer disposição desta Lei ou qualquer regulamentação adotada ao abrigo da mesma, considera-se que qualquer pessoa que, no momento da prática da infração, seja administrador, gerente, secretário ou outro dirigente equiparado da pessoa coletiva, infringiu a disposição e pode ser acusada no mesmo processo conjuntamente com a pessoa coletiva ou separadamente, e considera-se culpado da infração qualquer administrador, gerente, secretário ou outro dirigente equiparado da pessoa coletiva.

Estados Unidos

Regulamentos em matéria de Segurança e Saúde para a Construção N.º 1926.16

1926.16 c)

[...] No que diz respeito aos trabalhos subcontratados, considera-se que o contratante principal e qualquer subcontratante ou subcontratantes têm responsabilidade conjunta.

1926.16(d)

Quando exista responsabilidade conjunta, considera-se que tanto o contratante principal como o seu subcontratante ou subcontratantes, independentemente do nível, estão sujeitos às disposições de execução da Lei.

3.5 Ampliação do termo «trabalhador» ou «empregado» de modo a englobar pessoas que não estejam numa relação laboral para além daquelas que estão

Conforme indicado na alínea b) supra, o dever de diligência do empregador pode ser alargado para além dos seus empregados ou trabalhadores imediatos, por forma a abranger qualquer pessoa cuja segurança e saúde possam ser afetadas negativamente pela atividade da empresa. A legislação em matéria de SST em alguns países, como o Reino Unido e Singapura, refere explicitamente as obrigações dos empregadores para com outros indivíduos que podem não estar numa relação laboral com o empregador, mas que podem desempenhar algum trabalho para o empregador, como trabalhadores independentes, contratantes e subcontratantes e os seus trabalhadores, trabalhadores temporários, voluntários, aprendizes, formandos e estagiários.

Outra técnica legislativa que alguns países utilizam para alcançar o mesmo objetivo é definir o termo trabalhador em sentido lato, de modo a incluir essas outras pessoas, para além das que estão numa relação laboral, que estão sob o controlo da(s) pessoa(s) ou entidade(s) responsável(eis) pelo local de trabalho, práticas de trabalho ou ferramentas. Isto pode ser feito através da inclusão de categorias específicas de trabalhadores no âmbito da definição de «trabalhador». A figura 6 faz o balanço dessas diferentes categorias de trabalhadores que foram incluídas na definição de «trabalhador» em alguns países e jurisdições, incluindo a Austrália, a Nova Zelândia e Ontário (Canadá).⁴

4 Outro exemplo é um projeto de lei submetido ao Parlamento do Reino Unido que propunha equiparar os conceitos de trabalhador e empregado e fornecer uma definição única baseada num único elemento factual: fornecer mão-de-obra a outra pessoa. Consequentemente, qualquer pessoa que fornecesse mão-de-obra, independentemente da forma de compromisso que tem com a parte a quem o trabalho é fornecido, seria considerada «trabalhador» ou «empregado».

Projeto de Lei relativo aos Trabalhadores (Definição e Direitos) (2017-2019), artigo 1

- (1) Existe um único estatuto de emprego para trabalhadores e empregados para efeitos dos direitos de trabalho e das responsabilidades do empregador no local de trabalho.
- (2) [...] *Definição de «trabalhador» e expressões relacionadas*
 - (1) Nesta Lei, entende-se por «trabalhador» uma pessoa que:
 - a) procura ser contratada por outra pessoa para fornecer mão-de-obra,
 - b) for contratada por outra pessoa para fornecer mão-de-obra, ou
 - c) quando o emprego tiver cessado foi contratada por outra pessoa para fornecer mão-de-obra e não estiver a gerir verdadeiramente uma empresa por conta própria.
 - (2) Nesta Lei, entende-se por «empregado» uma pessoa que:
 - a) procura ser contratada por outra pessoa para fornecer mão-de-obra,
 - b) é contratada por outra pessoa para fornecer mão-de-obra, ou
 - c) quando o emprego tiver cessado, foi contratada por outra pessoa para fornecer mão-de-obra e não estiver a gerir verdadeiramente uma empresa por conta própria.
 - (3) Nesta Lei, entende-se por «empregador» a pessoa que contrata outra pessoa para fornecer mão-de-obra, diretamente ou através de outra, desde que a pessoa que fornece a mão-de-obra não esteja a gerir verdadeiramente uma empresa por conta própria.

Figura 6. Categorias de pessoas que podem ser consideradas «trabalhadores» ao abrigo da lei sobre SST

Exemplo de país 9

Austrália e Nova Zelândia

Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2011, secção 7(1)

Lei sobre Saúde e Segurança no Trabalho de 2015, secção 19(1)

Nesta Lei, a menos que o contexto exija o contrário, um trabalhador significa uma pessoa que efetua trabalho a qualquer título para uma PDNE, incluindo trabalho como:

- (a) um empregado; ou
- (b) um contratante ou subcontratante; ou
- (c) um empregado de um contratante ou subcontratante; ou
- (d) um empregado de uma empresa de outsourcing que tenha sido destacado para trabalhar na atividade empresarial ou na empresa; ou
- (e) um trabalhador externo (incluindo um trabalhador doméstico); ou
- (f) um aprendiz ou um formando; ou
- (g) uma pessoa que adquira experiência de trabalho ou que realize trabalho a título experimental; ou
- (h) um trabalhador voluntário; ou
- (i) uma pessoa de uma classe prevista.

Ontário (Canadá)

Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 1990, secção 1

«trabalhador» significa qualquer um dos seguintes, [...]

1. Uma pessoa que realiza um trabalho ou presta serviços por compensação monetária.
2. Um estudante do ensino secundário que realiza trabalho, ou presta serviços, sem compensação monetária ao abrigo de um programa de experiência de trabalho autorizado pelo conselho diretivo que administra a escola na qual o aluno está inscrito.
3. Uma pessoa que realiza trabalho, ou presta serviços, sem compensação monetária ao abrigo de um programa aprovado por uma faculdade de artes e tecnologia aplicadas, universidade, faculdade de carreira privada ou outra instituição pós-secundário
- [...]
5. Outras pessoas eventualmente previstas que realizem trabalho ou prestem serviços a um empregador sem compensação monetária;



Perguntas para discussão

- Pensar e lançar novas ideias sobre as vantagens e desvantagens que cada uma das opções acima podem representar para o seu país?
- Qual a opção que considera ser a mais adequada no contexto socioeconómico do seu país? Por que razão?

4. Onde e quando são aplicáveis as obrigações da lei sobre SST?

Para além de determinar *quem* está sujeito às obrigações em matéria de SST e a quem essas obrigações são devidas, a questão do âmbito de aplicação exige que se tenha em conta *onde* essas obrigações são devidas.

Conforme indicado na secção I, a legislação inicial em matéria de SST era dirigida apenas a uma gama limitada de locais de trabalho e indústrias. Isto significava que o âmbito de aplicação era muitas vezes definido de forma muito precisa e restrita.



Exemplo de país 10

Reino Unido

Leis de Fábrica de 1937

A secção 151 especificava atividades como «a atividade empresarial de enganchar, entrançar, estampar, confecionar ou embalar fios ou tecidos» e «a tipografia, litografia, fotogravura ou qualquer outro processo semelhante, ou a encadernação». Se um local de trabalho não se enquadrar numa das categorias especificadas nessa Lei ou noutra legislação específica do setor, nesse caso os direitos de SST não se aplicavam.

Conforme referido anteriormente, esta abordagem antiquada para delimitar a aplicação das leis a certas indústrias foi substituída pelo princípio da universalidade introduzido pela Convenção n.º 155, que estabelece nos artigos 1.º e 2.º que os princípios da SST se aplicam a «todos os ramos da atividade económica» e a «todos os trabalhadores».

Existem várias formas de definir **onde e quando** a lei de SST é aplicável. Alguns deles são apresentados abaixo.



Opções a nível de conceção

- Definir o termo «local de trabalho» para indicar onde a lei é aplicável.
- Utilizar a fórmula «onde o trabalho é realizado» e «no trabalho» para indicar onde e quando a lei é aplicável.
- Enumerando locais ou ramos de atividade económica aos quais se aplica a lei.

A Convenção n.º 155 define o termo **local de trabalho** do seguinte modo: «**todos os lugares onde os trabalhadores devam encontrar-se ou para onde devam dirigir-se em virtude do seu trabalho e que estejam sujeitos à fiscalização direta ou indireta do empregador**».

A definição de local de trabalho constante da Convenção n.º 155 é ampla e está alinhada com o princípio da universalidade. A utilização das expressões «onde o trabalho é realizado» e «no trabalho» pode igualmente permitir uma ampla cobertura.

Por outro lado, a técnica de enumeração de locais ou indústrias apresenta sérias limitações, uma vez que corre o risco de deixar fora do âmbito de aplicação da lei todos os setores que não estão explicitamente elencados. Se os legisladores desejarem excluir intencionalmente uma indústria/local de trabalho específico, definir universalmente o *quando* e o *onde* e excluir explicitamente essa indústria/local de trabalho pode constituir uma abordagem mais segura. Isso impediria uma delimitação excessiva involuntária do âmbito de aplicação da lei de SST.

Outra opção para os legisladores será enumerar explicitamente os locais de trabalho onde a lei é aplicável, para além de definir universalmente o âmbito de aplicação da lei. Embora esta opção possa parecer redundante (uma vez que uma aplicação universal abrange quaisquer locais de trabalho, incluindo aqueles enumerados), poderá ser útil em países em que esses locais de trabalho tenham sido tradicionalmente deixados fora do âmbito de aplicação da lei de SST. Desse modo, esses locais de trabalho estariam inequivocamente abrangidos pela lei, impedindo assim interpretações contrárias. O exemplo de país 11 ilustra as abordagens acima.



Exemplo de país 11

	Bulgária	Finlândia	Nova Zelândia	Nicarágua	Reino Unido
Diploma	<i>Lei da Segurança e Saúde no Trabalho de 1997, artigo 2.1</i>	<i>Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho n.º 738 de 2002, secção 5</i>	<i>Lei sobre Saúde e Segurança no Trabalho de 2015, secção 16</i>	<i>Lei Geral de Higiene e Segurança no Trabalho n.º 618 de 2007, artigo 2</i>	<i>Lei de Saúde e Segurança no Trabalho, etc. de 1974, secção 52</i>
Opção a nível de conceção	Utiliza a fórmula «onde o trabalho é realizado»	Enumera explicitamente os locais abrangidos	Define «local de trabalho»	Enumera os ramos de atividade económica abrangidos	Define «em trabalho»
Disposição	Aplica-se a todas as empresas e locais onde o trabalho é realizado ou as atividades de formação são realizadas , independentemente da forma de organização, do tipo de propriedade ou da base jurídica em que o trabalho ou a formação são realizados.	Esta Lei aplica-se igualmente ao trabalho que um empregado, por acordo, realiza na sua própria casa ou em qualquer outro local que tenha escolhido, na casa do empregador, destacado pelo empregador para a casa de outra pessoa ou em condições conexas.	Nesta Lei, a menos que o contexto exija o contrário, um local de trabalho— a) significa um local onde o trabalho esteja a ser realizado ou seja habitualmente realizado para uma empresa ou atividade empresarial; e b) inclui qualquer local para onde o trabalhador se desloque ou em que venha provavelmente a estar, durante o seu trabalho.	Esta Lei, os seus Regulamentos e os Regulamentos são de aplicação obrigatória a todas as pessoas singulares ou coletivas, nacionais e estrangeiras, que foram estabelecidas ou se estabeleceram na Nicarágua, para as quais é realizado trabalho na indústria, agricultura, comércio, construção, serviço público e privado ou de qualquer outra natureza, sem prejuízo das faculdades e obrigações que outras Leis concedem a outras instituições públicas no âmbito das respetivas competências.	Um empregado está em trabalho durante todo o período em que exerce a sua atividade profissional, mas não de outro modo; Uma pessoa que exerça o cargo de agente policial está em trabalho durante todo o período em que está de serviço, mas não de outro modo; e] O trabalhador independente está em trabalho durante todo o período que dedica ao trabalho enquanto trabalhador independente;

5. Qual é o âmbito da expressão «segurança e saúde no trabalho»?

A Convenção n.º 155 dispõe que «Os empregadores deverão assegurar que, sempre que isso for razoável e praticamente realizável, os locais de trabalho, a maquinaria, os materiais e os processos de trabalho sujeitos à sua fiscalização bem como as substâncias e os agentes químicos, físicos e biológicos sujeitos à sua fiscalização sejam seguros e não apresentem riscos para a **saúde**».

A **saúde no trabalho** é definida pelo Comité Misto OIT/OMS para a Saúde no Trabalho como uma disciplina «destinada à promoção e manutenção do mais alto grau de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões; à prevenção, junto dos trabalhadores, dos problemas de saúde devidos às suas condições de trabalho; à proteção dos trabalhadores no seu emprego contra os riscos resultantes de fatores adversos para a saúde; à colocação e manutenção do trabalhador num ambiente profissional adaptado às suas capacidades fisiológicas e psicológicas; e, resumindo: à adaptação do trabalho à pessoa e de cada pessoa ao seu trabalho».⁵

Por conseguinte, a SST abrange não só a segurança física como também a saúde e a segurança psicológica e mental no trabalho. Muitos países clarificaram explicitamente esta questão na sua legislação em matéria de SST de diferentes formas.




Exemplo de país 12 Opções a nível de conceção			
Várias opções a nível de conceção	Incluir uma definição de segurança e saúde profissionais na lei sobre SST que englobe tanto o estado físico como o estado mental	Definir o âmbito/objetivos da lei para deixar claro que a SST abrange tanto o estado físico como o estado mental	Criptografar tanto o estado físico como mental nas obrigações ao abrigo da lei da SST
País	Angola	Finlândia	República da Coreia
Direito	<i>Decreto de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho n.º 31/1994, n.º 1 do artigo 3.º</i>	<i>Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho n.º 738/2002, secção 1</i>	<i>Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2012, artigo 5(1)</i>
Disposição	A lei esclarece que o termo «saúde», no que ao trabalho diz respeito, se refere não apenas à ausência de doença ou enfermidade, mas também aos elementos físicos e mentais que afetam a saúde que estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho.	O objetivo da Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho é melhorar o ambiente de trabalho e as condições de trabalho a fim de assegurar e manter a capacidade de trabalho dos trabalhadores, bem como prevenir acidentes e doenças profissionais e eliminar outros perigos do trabalho e do ambiente de trabalho para a saúde física e mental dos trabalhadores.	Um empregador deve observar as normas para a prevenção de acidentes industriais, conforme prescrito por esta Lei e qualquer ordem emitida ao abrigo da mesma, fornecer aos trabalhadores informações sobre segurança e saúde no local de trabalho, prevenir problemas de saúde dos trabalhadores causados por fadiga física, stresse mental (...)»

⁵ Adotada na primeira sessão do Comité Misto OIT/OMS para a Saúde no Trabalho em 1950 e revista na sua décima segunda sessão, em 1995; ver documento GB.264/STM/4 da OIT.



Ferramentas e recursos úteis

Recursos relevantes

Countouris, Nicola. 2019. *Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work*. ILO.

Davidov, Guy and Brian Langrille, eds. 2006. *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work*. Hart Publishing

Davidov, Guy, et al. 2015. "The Subjects of Labor law: "Employees' and Other Workers". In *Research Handbook in Comparative Labor Law*, edited by Matthew Finkin and Guy Mundlak, 115-132. Edward Elgar Publishing.

Ewing, Keith, et al., eds. 2016. *A Manifesto for Labour Law: Towards a Comprehensive Revision of Workers' Rights*. Institute of Employment Rights.

ILO. 2016. *on-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*.

Lista de Verificação

Secção 02



As NIT relevantes	Elemento legislativo	SIM	NÃO	Em caso afirmativo: Cite a lei e o artigo relevantes (quando aplicável)	Em caso negativo: Explique o motivo (descreva a questão e os desafios relacionados)	Recomendações sobre a forma de abordar a questão e os desafios relacionados	Outras observações/ notas
C155, artigos 1.º e 2.º	1. A principal legislação de SST é aplicável a todos os ramos da atividade económica e a todos os trabalhadores (a principal legislação de SST constitui um quadro, uma lei universal de SST)? <i>Enumerar quaisquer exclusões, com os respetivos motivos, e indicar se a SST, no que se refere às atividades económicas ou categorias de trabalhadores excluídas, é regulada por outras leis.</i>	☐	☐				
-¹	2. O âmbito de aplicação da legislação de SST é baseado na relação de emprego?	☐	☐				
	(a) Em caso afirmativo: Como garante a saúde e a segurança no trabalho de trabalhadores que não estão numa relação de emprego?	☐	☐				
	(b) Em caso negativo: Como é definido o âmbito de aplicação? <i>Indique todas as opções aplicáveis:</i>	☐	☐				
	- utilização de novos conceitos em substituição ou para além de «empregador»;	☐	☐				
	- alargamento do dever do empregador por forma a englobar as pessoas que não têm uma relação laboral com esse empregador;	☐	☐				
	- ampliação da definição de «empregador» para além da relação laboral tradicional;	☐	☐				
	- estabelecimento da responsabilidade conjunta; ou	☐	☐				
	- ampliação do termo «trabalhador» ou «empregado» de modo a englobar pessoas que não estejam numa relação laboral para além daquelas que estão.	☐	☐				

¹ Reflexão geral sobre o âmbito de aplicação tendo em conta as várias práticas nacionais.

As NIT relevantes	Elemento legislativo	SIM	NÃO	Em caso afirmativo: Cite a lei e o artigo relevantes (quando aplicável)	Em caso negativo: Explique o motivo (descreva a questão e os desafios relacionados)	Recomendações sobre a forma de abordar a questão e os desafios relacionados	Outras observações/ notas
	- Outros? <i>Explique, por favor:</i>	☐	☐				
- ¹	3. A definição de «trabalhador» do seu projeto de legislação de SST refere-se:						
	(a) apenas aos trabalhadores que têm uma «relação de emprego» direta com o empregador?	☐	☐				
	(b) a trabalhadores que exercem a sua atividade no local de trabalho ou cujo trabalho ou ferramentas de trabalho estão sob o controlo direto/indireto do empregador?		☐				
	(c) ao fornecimento de mão-de-obra/trabalhadores de agências e trabalhadores contratados e subcontratados?	☐	☐				
	(d) a qualquer outra categoria de trabalhadores? <i>Explique, por favor:</i>		☐				
C155, artigo 12.º	4. A legislação de SST prevê outros titulares de deveres, como projetistas, fabricantes, importadores e fornecedores de máquinas, equipamentos e substâncias?		☐				
- ¹	5. A legislação de SST inclui outros titulares de direitos que possam ser afetados pelas atividades da empresa?		☐				
C155 artigo 3.º	6. A legislação de SST inclui a definição de «local de trabalho»? Existe algum desafio associado a essa definição?		☐				
C155, artigo 3.º	7. O âmbito do tópico regulamentado (SST) está definido?	☐	☐				

SECÇÃO 03

Obrigações das instituições em relação aos sistemas nacionais de SST e aos instrumentos de governança de SST

1. Introdução	95
2. Principais considerações aquando da criação de instituições com competências em matéria de SST	96
3. Criação de instituições de SST no âmbito dos sistemas nacionais de SST e definição das suas funções pela legislação em matéria de SST	100
3.1 Ministérios, agências e departamentos especializados em SST	100
3.2 Inspeção do trabalho	103
3.3 Órgão consultivo tripartido nacional que se ocupa das questões de SST	105
3.4 Entidade de investigação e informação sobre a SST	108
3.5 Entidades que prestam serviços em matéria de SST	111
3.6 Coordenação dos regimes de seguro contra acidentes de trabalho	111
4. Coordenação e cooperação entre instituições com competências em matéria de SST	118
5. Principais instrumentos de governança da SST: Política, programa e perfil nacionais	119
5.1 Política nacional em matéria de SST	120
5.2 Programa nacional de SST	122
5.3 Perfil nacional de SST	124

▶ 03

Obrigações das instituições em relação aos sistemas nacionais de SST e aos instrumentos de governação de SST

1. Introdução

Normas internacionais do trabalho



- [Convenção n.º 81 sobre a Inspeção do Trabalho, 1947](#)
- [Convenção n.º 155 sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho, 1981](#)
- [Convenção n.º 187 sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006](#)
- [Recomendação n.º 197 sobre o Quadro Promocional sobre a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006](#)

A Convenção n.º 187 exige que todos os países desenvolvam um **sistema nacional de SST**. A alínea b) do **artigo 1.º** define o sistema nacional de saúde e segurança no trabalho como

«a infraestrutura que fornece o quadro principal para a execução da política nacional e dos programas nacionais em matéria de saúde e segurança no trabalho».

O artigo 4.º da Convenção n.º 187 exige que os Estados-membros da OIT estabeleçam, mantenham, desenvolvam progressivamente e revejam periodicamente um sistema nacional de segurança e saúde no trabalho, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores.

Os elementos de um sistema nacional de SST encontram-se definidos no artigo 4.º da Convenção n.º 187 e são os seguintes:

- consulta dos parceiros sociais
- Legislação em matéria de SST
- autoridade responsável pela SST
- mecanismo de conformidade, incluindo sistemas de inspeção
- disposições para promover a cooperação na empresa
- órgão consultivo tripartido nacional em matéria de SST
- serviços de informação e assessoria sobre SST
- formação em SST
- serviços de saúde no trabalho
- investigação em matéria de SST
- recolha e análise de dados sobre lesões e doenças profissionais
- colaboração com os regimes de seguro ou de segurança social pertinentes
- mecanismos de apoio às MPME e à economia informal



Ferramentas e recursos úteis

OIT, «Pacote de Formação sobre o Desenvolvimento de um Programa Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho»: Módulo 2: [«Introdução ao Sistema Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho»](#), 2012. [em inglês]

2. Principais considerações aquando da criação de instituições com competências em matéria de SST

Qualquer instituição pública ou paraestatal que necessite de fundos públicos para o seu funcionamento deve ter uma base jurídica. Ao regulamentar as instituições, a legislação prevê normalmente o seguinte:

- estabelecimento;
- objetivo, poderes, funções e deveres;
- recursos (incluindo financiamento e capacidade da instituição para empregar, contratar e nomear pessoal); e
- responsabilização.

Embora muitas leis de SST estabeleçam o objetivo, poderes, funções e deveres de instituições com responsabilidades de SST e, por vezes, o seu estabelecimento, os seus recursos e responsabilização são geralmente regulados em leis administrativas. As leis em matéria de SST podem regular de forma mais aprofundada os aspetos de governação da autoridade responsável pela SST.

Criação de instituições com responsabilidades em matéria de SST

No âmbito do quadro jurídico em causa, as autoridades públicas responsáveis pela SST podem ser criadas e organizadas por despacho ministerial, diretamente através da lei em matéria de SST ou através de leis específicas. Os instrumentos jurídicos utilizados para criar uma instituição pública com competências em matéria de SST descrevem normalmente a sua estrutura, composição e funções.

Objetivo, poderes, funções e deveres das instituições com responsabilidades em matéria de SST

Os poderes e funções especificados da instituição pública em questão serão, por regra, especificados na legislação que a institui. No entanto, as funções relacionadas com a SST também podem ser estabelecidas na legislação em matéria de SST que prevê o sistema de SST.

A Convenção n.º 187 e a Recomendação n.º 197 que a acompanha estabelecem os elementos de um sistema nacional de SST. As instituições são normalmente incumbidas da função de desenvolver estes elementos, nomeadamente:

- (a) desenvolver o perfil, a política, o programa e a legislação nacionais em matéria de SST, incluindo regulamentos de execução, códigos de práticas e normas técnicas, em consulta com as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores;
- (b) acompanhar e garantir a conformidade com a legislação em matéria de SST, nomeadamente através de sistemas de inspeção (ver secção X sobre a Aplicação da Legislação em matéria de SST);
- (c) realizar consultas e cooperar com as organizações de trabalhadores e empregadores e outras partes interessadas;
- (d) promover, a nível da empresa, a cooperação entre a direção, os trabalhadores e os seus representantes como elemento essencial das medidas de prevenção relacionadas com o local de trabalho, incluindo a promoção de convenções coletivas que integrem a SST (ver secção V sobre os representantes dos trabalhadores em matéria de SST);
- (e) estabelecer um sistema de recolha de dados (ver secção IX sobre sistemas de recolha de dados de SST: registo, notificação e estatísticas), a preparação de análises e a publicação de estatísticas de SST, incluindo a possível utilização de sistemas de classificação compatíveis com os mais recentes sistemas internacionais relevantes;
- (f) prestar aconselhamento e informações sobre SST aos titulares de obrigações ao abrigo da legislação relativa à SST, bem como à comunidade (por exemplo, através de sítios Web institucionais e de linhas de apoio de telefone ou online);
- (g) promover e apoiar a investigação em matéria de SST;
- (h) estabelecer currículos de SST para profissionais de SST (ver secção VIII do Kit de Apoio);
- (i) desenvolver serviços de saúde no trabalho (ver secção VII sobre serviços de saúde no trabalho);
- (j) integrar a saúde e segurança no trabalho na educação e formação profissional;
- (k) criar mecanismos de compensação por lesões, doenças ou mortes relacionadas com o trabalho, incluindo disposições para funções conexas (como a prevenção), constituição e presidência do conselho de administração e fonte de financiamento;
- (l) criar mecanismos de apoio para a melhoria progressiva das condições de SST nas MPME e na economia informal; e
- (m) coordenar com outras autoridades públicas com competências em matéria de SST;

A legislação em matéria de SST pode também incluir uma disposição que permita à instituição pública desempenhar quaisquer outras funções ou exercer quaisquer outros poderes que lhe sejam conferidos ao abrigo de outras leis (incluindo regulamentos). As autoridades públicas são também responsáveis pelas relações internacionais no domínio da SST.

Recursos das instituições com responsabilidades em matéria de SST

As autoridades públicas devem dispor de recursos financeiros e humanos suficientes para desempenharem eficazmente as suas funções. Por regra, não é necessário prever esses recursos na legislação em matéria de SST; em vez disso, poderá inserir-se uma disposição em legislação de aplicação mais ampla, para efeitos governamentais, como leis relacionadas com o orçamento do estado.

Recursos financeiros

Por norma são utilizadas várias fontes de financiamento para fornecer recursos financeiros. As práticas nacionais variam e dependem das políticas governamentais existentes em matéria de financiamento dos organismos do setor público. Os modelos de financiamento incluem:

- (a) financiamento central (ou seja, uma dotação orçamental anual);
- (b) receitas provenientes de taxas cobradas por pedidos e pela emissão de licenças e pela prestação de outros serviços (tais como auditorias no local de trabalho);
- (c) uma taxa de SST a pagar pelas empresas abrangidas pela legislação pertinente em matéria de SST;
- (d) financiamento de SST proveniente de prémios pagos pelo seguro obrigatório contra acidentes de trabalho ou de uma parte do orçamento do regime ou fundo de seguro de emprego; e
- (e) multas por infrações e custos conexos que são ordenadas por tribunal a pagar à agência ou departamento responsável.

O financiamento central proporcionado por uma dotação orçamental obriga a comunidade como um todo a suportar o custo das instituições de SST. A recuperação dos custos obriga os titulares de obrigações abrangidos pelo regime regulamentar da SST a suportar diretamente os custos de financiamento. Uma combinação dos dois é uma opção. O financiamento central encontra-se, por regra, previsto em dotações orçamentais anuais, que são geralmente tratadas na legislação orçamental. Por outro lado, poderá ser necessário prever mecanismos de recuperação de custos na legislação em matéria de SST ou em legislação de apoio.

Recursos humanos e outros

Um organismo do setor público com responsabilidades em matéria de SST deve dispor de pessoal, equipamento técnico, transporte e alojamento necessários para desempenhar as suas funções de forma eficiente e eficaz.

Para determinar os recursos necessários, poderá ser útil para os decisores considerar avaliar a natureza e a dimensão da tarefa reguladora. Entre as medidas úteis contam-se as seguintes:

- (a) a dimensão, a natureza e a distribuição dos setores industriais e os tipos de trabalho neles efetuados;
- (b) O número de empresas, de outras pessoas e entidades que serão abrangidas pelo âmbito da tarefa reguladora;
- (c) considerações geográficas, incluindo a dimensão do país e as dificuldades de acesso aos locais de trabalho;
- (d) os tipos de organização de trabalho, relações laborais existentes e a sua prevalência;
- (e) o número de locais de trabalho que terão de ser inspecionados;
- (f) a frequência ideal das inspeções e a sua prioridade relativa (se estiverem disponíveis dados sobre incidentes e quase-acidentes de SST, estes podem orientar o estabelecimento de prioridades);
- (g) as competências técnicas e o equipamento necessários para garantir inspeções eficazes;
- (h) requisitos em matéria de formação e educação contínuas do pessoal (em especial dos inspetores de SST); e

- (i) os recursos que possam ser necessários para efeitos de atividades eficazes de informação, assistência e educação, bem como para efeitos de medidas de execução, incluindo ações penais.

A consideração destes fatores pode influenciar quaisquer dotações orçamentais efetuadas ao abrigo da legislação, mas as decisões efetivas e a sua execução serão geralmente de natureza administrativa.

Responsabilização das instituições com responsabilidades em matéria de SST

A maioria das instituições públicas está sujeita a requisitos bem estabelecidos de responsabilização do setor público. Os mecanismos típicos de responsabilização de uma instituição pública com responsabilidades em matéria de SST compreendem, por regra, os abaixo indicados. São frequentemente inseridos numa legislação mais ampla que abrange a totalidade ou a maioria das instituições públicas; no entanto, algumas deles podem também ser incluídos na legislação em matéria de SST.

Lista de verificação

Lista de verificação dos requisitos de responsabilização das instituições públicas com responsabilidades em matéria de SST



Obrigaçào	Sim/não	Observações
Elaborar um relatório anual, que por regra inclui informações pormenorizadas sobre as atividades, o desempenho, as tendências e a utilização dos recursos durante o ano de referência, incluindo demonstrações financeiras pormenorizadas.		
Elaborar um relatório anual sobre as atividades de inspeção do trabalho (exigido pelos artigos 20.º e 21.º da Convenção n.º 81; pode ser incluída no relatório anual da instituição).		
Elaborar demonstrações financeiras anuais.		
Mecanismos de revisão administrativa e judicial das decisões administrativas.		
Quando os ministros responsáveis estão autorizados a emitir orientações gerais sobre as operações das instituições públicas, elaborar relatórios periódicos sobre o cumprimento das orientações.		
Obrigaçào de consultar os parceiros sociais (por exemplo, através de um comité tripartido permanente ou de um órgão consultivo).		
Elaborar os relatórios previstos ao abrigo da legislação anticorrupção.		

3. Criação de instituições de SST no âmbito dos sistemas nacionais de SST e definição das suas funções pela legislação em matéria de SST

Figura 7. Instituições que constituem um sistema nacional de SST



3.1 Ministérios, agências e departamentos especializados em SST

A alínea b) do n.º 2 do artigo 4.º da Convenção n.º 187 exige que os Estado-membros da OIT nomeiem uma autoridade ou um organismo, ou autoridades ou organismos, com responsabilidade pela segurança e saúde no trabalho. Por norma, existem vários ministérios com competências em matéria de SST, incluindo os ministérios responsáveis pelo trabalho, saúde e serviços sociais.

Estes estão normalmente encarregados de desenvolver o perfil, a política, o programa e a legislação nacionais em matéria de SST, incluindo regulamentos de execução, códigos de práticas e normas técnicas, em consulta com as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores;

Podem também ser responsáveis pelo desenvolvimento de outros elementos do sistema nacional de SST, nomeadamente:

- prestar aconselhamento e informações sobre SST aos titulares de obrigações ao abrigo da legislação relativa à SST, bem como à comunidade (por exemplo, através de sítios Web institucionais e de linhas de apoio de telefone ou online);
- financiar ou levar a cabo uma investigação sobre a SST;
- recolher e analisar dados sobre lesões e doenças profissionais, incluindo estatísticas; e
- apoiar mecanismos tendo em vista a melhoria progressiva das condições de SST nas MPME e na economia informal, tais como atividades de sensibilização e formação.

O CEACR informou que os ministérios responsáveis pelo trabalho tinham responsabilidades fundamentais em matéria de SST, incluindo a formulação e a aplicação da política de SST e a administração e aplicação da legislação em matéria de SST, mas os ministérios responsáveis pela saúde e pelos serviços sociais também tinham funções e responsabilidades, em especial

no que diz respeito aos serviços de saúde no trabalho e à indemnização por acidentes e doenças, e que alguns países tinham fundido os seus ministérios do trabalho, da saúde e dos serviços sociais.¹

O CEACR declarou ainda que muitos governos a notificaram de que a autoridade nacional nomeada é uma agência especializada em SST ou um departamento específico de SST no âmbito do ministério responsável pelo trabalho, enquanto outros governos também destacaram o papel da inspeção do trabalho, do ministério da saúde e das autoridades nacionais de segurança social na governação da SST.²



Opções a nível de política

Principais modalidades constitucionais das autoridades centrais responsáveis pela SST

- (a) Departamento de SST no Ministério do Trabalho
- (b) Departamento de SST no Ministério da Saúde
- (c) Agência independente de SST



Exemplo de país 13

Argentina: Superintendência dos Riscos Profissionais

Direito	<i>Lei relativa aos Riscos Profissionais n.º 24557 de 1995, artigos 35-38</i>
Estabelecimento	A Superintendência dos Riscos Profissionais é um órgão autónomo sob a tutela do Ministério do Trabalho e da Segurança Social. O Superintendente é a autoridade de Superintendência mais elevada e é nomeado pelo Poder Executivo através de um processo de seleção.
Objetivo, poderes, funções e deveres	- Acompanhar a conformidade com a SST, com o poder de ditar regras complementares - Acompanhar e supervisionar o funcionamento das seguradoras de riscos profissionais - Impor sanções ao abrigo desta lei - Exigir as informações necessárias para cumprir as suas responsabilidades - Estabelecer o seu regulamento interno - Manter o registo nacional de deficiências profissionais - Supervisionar e controlar as empresas cobertas por seguro próprio e a sua conformidade com as leis em matéria de SST

- 1 OIT, [Promoção de um Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável: Inquérito Geral sobre a Convenção n.º 155 sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho, 1981, a Recomendação n.º 164 sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, 1981 e o Protocolo de 2002 relativo à Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981, ILC.98/III\(1B\), 2009, n.º 46. \[em inglês\]](#)
- 2 OIT, [Trabalhando em Conjunto com vista a Promover um Ambiente de Trabalho Saudável e Seguro: Inquérito Geral sobre os Instrumentos de Segurança e Saúde no Trabalho relativos ao Quadro Promocional, Construção, Minas e Agricultura, ILC.106/III\(1B\), 2017, n.º 139. \[em inglês\]](#)



Exemplo de país 14

Irlanda: Autoridade Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho

Direito	<i>Lei relativa aos Riscos Profissionais n.º 24557 de 1995, artigos 35-38</i>
Estabelecimento	A Autoridade Nacional para a Segurança e a Saúde no Trabalho continuará a existir e, a partir do início da presente lei, será conhecida como a Autoridade para a Saúde e a Segurança [...] A Autoridade será uma pessoal coletiva [...]
Objetivo, poderes, funções e deveres	(a) promover, encorajar e incentivar a prevenção de acidentes, ocorrências perigosas e lesões corporais no trabalho, em conformidade com as disposições legais aplicáveis; (b) promover, encorajar, incentivar e proporcionar educação e formação em matéria de segurança, saúde e bem-estar das pessoas no trabalho; (c) encorajar e incentivar medidas que promovam a segurança, a saúde e o bem-estar das pessoas no trabalho; (d) tomar providências adequadas para a aplicação das disposições legais pertinentes (e) acompanhar, avaliar e fazer recomendações ao Ministro sobre a implantação e o cumprimento: i) das disposições legais aplicáveis, e ii) as melhores práticas em matéria de segurança, saúde e bem-estar no trabalho e a análise e manutenção dos registos pertinentes pelos empregadores; (f) promover, encorajar e fomentar a cooperação com e entre pessoas ou organismos de pessoas que representem trabalhadores e empregadores e quaisquer outras pessoas ou organismos de pessoas, conforme adequado, no que respeita à prevenção de riscos para a segurança, a saúde e o bem-estar no trabalho, em conformidade com as disposições legais aplicáveis; (g) tomar todas as providências que considere adequadas para prestação de informações e aconselhamento sobre questões relacionadas com a segurança, a saúde e o bem-estar no trabalho;
Objetivo, poderes, funções e deveres	(h) tomar todas as providências que considere adequadas para realizar, encomendar, promover, apoiar e avaliar a investigação, os inquéritos e os estudos sobre questões relacionadas com as funções da Autoridade e, para esse efeito: i) fomentar e promover contactos e o intercâmbio de informações com outras pessoas ou organismos de pessoas envolvidas na segurança, saúde e bem-estar no trabalho dentro e fora do Estado; e ii) publicar, na forma e do modo que a Autoridade considere adequados, os resultados dessas investigações, estudos e inquéritos; (i) preparar e adotar uma declaração estratégica e acompanhar a sua execução; (j) elaborar e adotar um programa de trabalho; (k) dar cumprimento a quaisquer instruções escritas, gerais ou específicas, relacionadas com as suas funções, para além das referidas neste número, que o Ministro possa ocasionalmente transmitir à Autoridade; (l) disponibilizar ao Ministro todas as informações relativas ao exercício das suas funções que este possa ocasionalmente solicitar; e (m) exercer quaisquer funções adicionais conferidas à Autoridade por despacho.

Ferramentas e recursos úteis



- Os dados de outros países estão disponíveis em OIT, «[LEGOSH](#)», no tema 3.1, «Instituições e Programas Relativos à Administração e/ou Aplicação da SST».
- OIT, [Ministérios do Trabalho: Visão Geral Comparativa. História, Mandato, Desafios, Banco de Dados Mundial e Organogramas](#), 2013. [em inglês]

3.2 Inspeção do trabalho

A alínea c) do n.º 2 do artigo 4.º da Convenção n.º 187 exige que os Estados-membros estabeleçam mecanismos para assegurar o cumprimento das disposições legislativas e regulamentares nacionais, incluindo os sistemas de inspeção. As Inspeções do Trabalho são as entidades públicas encarregadas de acompanhar e fazer cumprir a legislação de trabalho.



Opções a nível de política

Principais modalidades de governação da inspeção do trabalho

- | |
|---|
| (a) Departamento no Ministério do Trabalho |
| (b) Organismo com autonomia significativa que responde perante o Ministério do Trabalho |
| (c) Entidade independente que responde perante o governo ou o parlamento |

Âmbito do mandato da inspeção do trabalho

- | |
|---|
| (a) Generalistas: responsáveis pela supervisão de todas as disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores, incluindo a SST |
| (b) Especialistas: responsáveis pela supervisão exclusiva da SST |
| (c) Sistema integrado: um número fixo de inspetores num departamento está dedicado a um tema, enquanto os outros estão dedicados a outro. |

Em alguns países, existe uma única inspeção do trabalho que é responsável pela administração e aplicação da legislação de trabalho e da legislação em matéria de SST, enquanto noutros países existem várias inspeções do trabalho com funções especializadas. Para além da distinção entre a inspeção social (que abrange questões gerais do Direito do Trabalho, como o tempo de trabalho, o pagamento de salários e a proteção de grupos específicos de trabalhadores, como as mulheres grávidas, os jovens e os aprendizes) e a inspeção da SST, verifica-se muitas vezes uma maior especialização no segmento da SST (ver infra). Ocasionalmente, o controlo do pagamento da segurança social também se insere no âmbito da inspeção do trabalho; no entanto, na maioria dos países, trata-se de uma competência atribuída a uma autoridade de segurança social distinta.

São vários os organismos que podem ser responsáveis pela aplicação da legislação em matéria de SST relativa a riscos e perigos específicos (por exemplo, o transporte e armazenamento de mercadorias perigosas e substâncias perigosas) ou da legislação em matéria de SST em setores específicos da indústria (por exemplo, atividades marítimas, extração mineira e extrativa, produção offshore de petróleo e gás, produção de eletricidade e energia nuclear, e transporte rodoviário, ferroviário e aéreo).

Os principais desafios para os sistemas especializados são como:

- assegurar a coordenação entre os diferentes inspetores ou serviços de inspeção do trabalho, incluindo aqueles que supervisionam a legislação de trabalho geral;
- seguir uma abordagem sistémica para enfrentar os problemas de conformidade, uma vez que os inspetores tendem a conduzir as investigações centrando-se exclusivamente no seu mandato e podem não observar a relação entre as diferentes componentes do trabalho (como a relação entre a SST e os tipos de relação laboral, o tempo de trabalho, a discriminação, o assédio, etc.);
- minimizar os encargos para os empregadores que têm de lidar com diferentes pessoas singulares e organismos em diferentes tópicos relacionados com o trabalho;
- evitar incoerências nas interpretações e abordagens reguladoras;
- eliminar os obstáculos à partilha de informações, provas e dados; e
- lidar com a sobreposição jurisdicional.

Os desafios que os sistemas generalistas enfrentam incluem garantir que os inspetores disponham de conhecimentos e competências suficientes sobre todos os temas que abordam, sendo provável que o principal desafio para os sistemas integrados seja a coordenação.

As modalidades constitutivas e de funcionamento das inspeções do trabalho podem ser mais complexas nos sistemas federais, onde cada estado ou província na federação pode adotar os seus próprios mecanismos administrativos. O governo federal também pode ter um regulador ou reguladores para assuntos gerais de inspeção do trabalho ou para assuntos de SST especificamente na jurisdição nacional, além de reguladores estaduais. Nestes casos, são necessários mecanismos de cooperação para permitir que a inspeção do trabalho e as questões de SST a nível transjurisdicional sejam abordadas de forma eficaz.

As inspeções do trabalho são normalmente estabelecidas e regulamentadas por leis administrativas e estatutos específicos de inspeção do trabalho, particularmente em países de Civil Law. Em países de Direito Consuetudinário, aquelas podem ser amplamente reguladas para efeitos de SST em leis de SST, especialmente se existir uma autoridade separada para questões de SST. Em qualquer caso, as leis de SST por regra incorporam os deveres e poderes das inspeções de trabalho relacionados com a SST, que são discutidos na secção XIII do presente Kit de Apoio.



Exemplo de país 15

Nova Zelândia

Direito	<i>Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2015, n.º 70, secções 189 e 191</i>
Criação e objetivo	Exceto no caso de uma nomeação ao abrigo da secção 191 estar em vigor, a WorkSafe é o regulador para efeitos desta Lei. (1) O Primeiro-Ministro pode nomear uma agência elencada na subsecção (3) como agência nomeada, tendo em conta os conhecimentos especializados dessa agência. (3) As agências são: (a) o diretor executivo de um departamento ou agência departamental [...]; (b) uma entidade da Coroa [...]; (c) o Comissário da Polícia; (d) o Chefe da Força de Defesa.

Exemplo de país 16

Reino Unido

Direito	<i>Lei Saúde e Segurança no Trabalho, etc. de 1974, secção 18</i>
Criação e objetivo	Autoridades responsáveis pela aplicação das disposições legais pertinentes. (1) Compete ao Executivo (Segurança e Saúde) tomar as medidas adequadas para a aplicação das disposições legais pertinentes, exceto na medida em que outra autoridade ou classe de autoridades seja [...] fique incumbida da sua aplicação. (1-A) O Instituto de Regulação Nuclear é responsável pela aplicação das disposições legais pertinentes aplicáveis às instalações nucleares da Grã-Bretanha [...] (1-B) A subsecção (1A) está sujeita a qualquer disposição de regulamentação em matéria de saúde e segurança que torne o Office of Rail Regulation e o Office of Rail and Road responsáveis pela aplicação de qualquer das disposições legais relevantes, em qualquer medida, relativamente a esses locais.



Exemplo de país 17

Espanha

Direito	<i>Lei relativa ao Regime de Inspeção do Trabalho e da Segurança Social n.º 23/2015, artigo 1</i>
Criação e objetivo	O sistema de Inspeção do Trabalho e da Segurança Social constitui o conjunto de princípios jurídicos, normas, órgãos, funcionários públicos e meios materiais, incluindo TI, que contribuem para a realização da sua missão (tal como estabelecido nesta lei). A Inspeção do Trabalho e da Segurança Social é um serviço público responsável por acompanhar o cumprimento das normas de trabalho e por exigir responsabilidades relevantes, prestar aconselhamento e, se for caso disso, arbitragem, mediação e conciliação sobre estas matérias, que serão realizadas de acordo com os princípios do Estado social e democrático consagrados na Constituição espanhola e com as Convenções n.º 81 e n.º 129 da Organização Internacional do Trabalho. As normas de trabalho referidas no número anterior incluem aquelas relativas à prevenção dos riscos profissionais, segurança social e proteção social, colocação, emprego, formação profissional e proteção contra o desemprego, economia social, emigração, movimentos migratórios e ao trabalho de estrangeiros, igualdade de tratamento e de oportunidades e não discriminação no emprego [...]

3.3 Órgão consultivo tripartido nacional que ocupa das questões de SST

O artigo 4.º, n.º 3, alínea a), da Convenção n.º 187 exige que os Estados-membros da OIT criem, se for caso disso, um ou mais órgãos consultivos tripartidos nacionais que tratem das questões de saúde e segurança no trabalho. Este organismo proporciona um espaço para o governo realizar consultas e cooperar com organizações de trabalhadores e empregadores e outras partes interessadas.

O CEACR recordou que as consultas com os parceiros sociais são essenciais para o funcionamento do sistema nacional de SST; tomou nota da criação de organismos tripartidos para análise das questões laborais em vários países; e salientou o potencial destas instituições como fórum para consultas e revisão periódica.³

Vários países criaram um organismo nacional tripartido para debater específica e exclusivamente questões relacionadas com a SST. Pode tratar-se de um conselho nacional tripartido em matéria de SST, de um comité ou de uma comissão. É geralmente composto por representantes do governo, organizações de empregadores e trabalhadores, sendo-lhe atribuído por norma um papel consultivo. Poderão ser criados organismos nacionais tripartidos para lidar com questões laborais em geral, incluindo a SST (sobretudo em países onde os recursos financeiros são particularmente limitados), ou para tratar da SST de forma específica e exclusiva.

Muitos países alargam a composição tripartida de modo a incluir representantes de associações de SST e instituições académicas, bem como de várias autoridades públicas com competências em matéria de SST, em especial a inspeção do trabalho e a instituição de segurança social. Algumas leis nacionais também exigem a participação de mulheres nestes comités. Em muitos casos, o organismo nacional tripartido é estabelecido pela legislação abrangente em matéria de SST ou, quando essa legislação não existe, pela legislação de trabalho, podendo a sua composição e funcionamento ser igualmente regulados em regulamentos de execução.

3 OIT, *Inquérito Geral*, 2017, n.º 146.

Embora possa ser dada preferência às estruturas tripartidas especializadas que trabalham com a SST, de forma específica e exclusiva, as estruturas tripartidas não especializadas existentes podem também acrescentar a SST ao seu mandato se os seus constituintes considerarem que esta é uma melhor opção no seu contexto nacional específico. As questões relativas à SST podem então ser tratadas por um subcomité específico.



Exemplo de país 18

Peru: Conselho Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho

Direito	<i>Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 29783 de 2011, artigos 10-11</i>
Estrutura e composição	O Conselho Nacional para a Segurança e a Saúde no Trabalho é composto pelos seguintes representantes: - um representante do Ministério do Trabalho e da Promoção do Emprego, que preside ao Conselho; - um representante do Ministério da Saúde; - um representante do Centro Nacional para a Saúde no Trabalho e a Proteção Ambiental em Saúde; - um representante da ESSALUD; - quatro representantes das associações de empregadores, sob proposta da Confederação Nacional das Empresas Privadas. Quatro representantes dos sindicatos sob proposta da Confederação Geral dos Trabalhadores do Peru, da Confederação Única dos Trabalhadores, da Confederação dos Trabalhadores do Peru e da Confederação Autônoma dos Trabalhadores do Peru.
Objetivo, poderes, funções e deveres	As funções do Conselho Nacional para a Segurança e a Saúde no Trabalho são as seguintes: - desenvolver e aprovar a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho e acompanhar a sua aplicação; - coordenar os respetivos papéis, responsabilidades e deveres em matéria de SST dos representantes dos trabalhadores, das autoridades públicas, dos empregadores, dos trabalhadores e de quaisquer outros organismos envolvidos na execução da política nacional em matéria de SST, tendo em conta a natureza complementar dessas responsabilidades; - recomendar alterações ou propor legislação em matéria de SST, bem como a aplicação de instrumentos internacionais ratificados nesta matéria; - aplicar uma cultura de prevenção dos riscos, aumentando a sensibilização, o conhecimento e o compromisso com a segurança e saúde gerais no trabalho, especialmente no que diz respeito às autoridades governamentais, aos empregadores e às organizações de empregadores e de trabalhadores; - coordenar a cooperação técnica nos setores da saúde e da segurança no trabalho; - coordenar a formação, a formação de recursos humanos e a pesquisa científica no domínio da saúde e da segurança no trabalho; - reforçar o Registo Nacional de Informação e Notificação de Acidentes e Doenças Profissionais, assegurando a sua manutenção e comunicação, e facilitar o intercâmbio de estatísticas e dados sobre segurança e saúde no trabalho entre as autoridades competentes, os empregadores, os trabalhadores e os seus representantes; - assegurar o desenvolvimento dos serviços de saúde no trabalho, em conformidade com a legislação e as possibilidades das partes interessadas do sistema; - promover a expansão e a globalização do trabalho de seguro de risco para todos os trabalhadores; - coordenar o desenvolvimento e a divulgação de informações sobre as atividades no domínio da segurança e da saúde no trabalho; - acompanhar o cumprimento da regulamentação em matéria de segurança no trabalho, coordenando as ações de supervisão e controlo dos intervenientes no sistema; e - acompanhar o cumprimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.



Exemplo de país 19

Tailândia: Comissão Nacional para a Segurança, Saúde e Ambiente no Trabalho

Direito	<i>Lei relativa à Segurança, Higiene e Ambiente no Local de Trabalho B.E. 2554, 2011, artigos 24-25</i>
Estrutura e composição	- Secretário Permanente do Ministério do Trabalho (<i>Presidente</i>) - Diretor-Geral do Departamento de Controlo da Poluição - Diretor-Geral do Departamento de Controlo de Doenças - Diretor-Geral do Departamento de Desenvolvimento de Competências - Diretor-Geral do Departamento de Obras Públicas e Ordenamento Urbano e Territorial - Diretor-Geral do Departamento de Obras Industriais - Diretor-Geral do Departamento de Administração Local - Diretor-Geral do Departamento de Proteção do Trabalho e Bem-Estar - 8 representantes da parte empregadora - 8 representantes da parte empregada - 5 peritos qualificados em SST - Diretor Executivo do Gabinete de SST (<i>Secretário</i>)
Objetivo, competências, funções e deveres	- formular recomendações sobre políticas, planos de trabalho ou medidas em matéria de SST e apresentá-las ao Ministro - formular recomendações ao Ministro sobre a emissão de regulamentos ministeriais, notificações e regras para a execução da presente Lei - elaborar observações para as agências governamentais sobre a promoção da SST, etc.

Exemplo de país 20

Togo: Comité Técnico Consultivo sobre Segurança e Saúde no Trabalho

Estabelecimento	<i>Código do Trabalho: Lei n.º 2006-010 de 2006, artigo 168;</i> <i>Composição e funcionamento do Comité Consultivo para a Segurança e a Saúde no Trabalho, decreto n.º 008/2011/MTESS/CAB/DGTLs, 2011</i>
Estrutura, composição e liderança	<i>Comité de gestão</i> - Diretor-Geral do Trabalho e da Legislação Social (Presidente) - representante do Ministério da Saúde (Vice-Presidente) - representante do Ministério do Ambiente - representante do Fundo Nacional de Segurança Social - representantes de organizações de empregadores - representantes de organizações de trabalhadores - <i>Membros</i> - dois representantes do Ministério do Trabalho - dois representantes do Ministério da Saúde - representante do Ministério da Indústria - representante do Ministério do Ambiente - representante do Ministério da Agricultura, Pecuária e Pescas - representante do Ministério das Funções Públicas - representante do Ministério dos Transportes - representante do Ministério das Minas - representante do Ministério da Economia e das Finanças - representante do Fundo Nacional de Segurança Social - representante do Ministério dos Serviços Públicos - dois representantes das organizações de empregadores mais representativas - dois representantes das organizações de trabalhadores mais representativas

Objetivo, competências, funções e deveres	- assegurar e coordenar as atividades de prevenção relacionadas com os riscos industriais e profissionais, incluindo medidas de combate ao VIH/ SIDA, o tabagismo, o stresse, o consumo de álcool e drogas, e a violência no local de trabalho. - estudar e aconselhar sobre as regras que incidem sobre: • condições de trabalho, medidas gerais e específicas de saúde, segurança e higiene no local de trabalho • organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde • condições de acompanhamento da saúde dos trabalhadores e do local de trabalho, e acompanhamento e avaliação das atividades conexas • pedidos de aprovação de dispositivos de proteção de equipamentos, maquinaria ou das respetivas peças perigosas a instalar no local de trabalho • pedidos de aprovação de produtos potencialmente tóxicos • lista de equipamentos médicos, medicamentos e bioconsumíveis e outras instalações a disponibilizar ao pessoal dos serviços de SST
--	---



Exemplo de país 21

Participação das mulheres nos comités nacionais de trabalho/SST

Guiné <i>Código do Direito do Trabalho n.º L/2014/072/CNT de 2014, artigo 515(3)</i>	A nomeação dos membros deverá ter em conta o princípio da igualdade entre homens e mulheres.
Ruanda <i>Missão, Organização e Funcionamento do Conselho Nacional do Trabalho, Portaria n.º 125/03, 2010, artigo 4</i>	Pelo menos 30% dos membros do Conselho Nacional do Trabalho devem ser mulheres.
Malásia <i>Lei relativa à Saúde e Segurança Profissional n.º 514 de 1994, secção 9(1)(d)</i>	Três ou mais pessoas, das quais pelo menos uma deve ser mulher, devem pertencer a organizações ou organismos profissionais cujas atividades de membros estejam relacionadas com a SST e que, na opinião do Ministro, possam contribuir para os trabalhos do Conselho.



Ferramentas e recursos úteis

- Os dados de outros países estão disponíveis na OIT, «[LEGOSH](#)», sob o tema 8.1, «Comité, Comissão, Conselho ou Organismo Semelhante Nacional em matéria de SST».

3.4 Entidade de investigação e informação sobre SST

As alíneas b) e e) do n.º 3 do artigo 4.º da Convenção n.º 187 exige que os Estados-membros prestem, se for caso disso, informações e serviços de aconselhamento e realizem pesquisa em matéria de SST.

O CEACR recordou que o fluxo e a disponibilidade de informações permanecem uma componente importante de uma cultura nacional de segurança e saúde preventiva e incentivou os governos, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores, a continuarem a tomar medidas para assegurar que as informações sobre SST estão disponíveis e acessíveis e são comunicadas de forma compreensível, nomeadamente através da criação e reforço de serviços de informação e aconselhamento.⁴

4 OIT, Inquérito Geral, 2017, n.º 352.

A autoridade nacional pode criar um centro público de investigação especializado e afetar recursos para a realização de investigação, recolha de informações e aconselhamento em matéria de SST. Vários países criaram institutos nacionais de pesquisa de SST com a principal missão de liderar a pesquisa nessa área.

Ferramentas e recursos úteis



- Na [Base de Dados sobre Agências, Instituições e Organizações](#) da INTEROSH da OIT [em inglês], podem ser consultadas muitíssimas informações sobre o âmbito do trabalho, modalidades de governação, recursos e áreas de especialização técnica das agências, instituições e organizações de SST em todo o mundo.
- Estão disponíveis mais recursos através do projeto da OIT «[Modernização das Redes Internacionais em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho](#)». [em inglês]

As funções de investigação podem também ser integradas na carteira da autoridade nacional principal em matéria de SST ou ser desempenhadas por instituições académicas, associações de profissionais de SST ou redes de organizações.

Podem ser criados centros de investigação públicos especializados através da legislação em matéria de SST, como é o caso do Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho dos Estados Unidos. Esses centros podem igualmente ser estabelecidas por uma lei autónoma que se ocupe específica e exclusivamente da criação, governação e funções desses organismos (como é o caso da República da Coreia e da Finlândia).

Os países que não conseguem suportar os custos associados a um centro de investigação extensiva são incentivados a colaborar com o meio académico, com países vizinhos ou países mais desenvolvidos para poderem beneficiar dos seus resultados de pesquisa, muitas vezes transferíveis para situações semelhantes noutros países.



Exemplo de país 22

Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho dos Estados Unidos

Direito	<i>Lei da Segurança e Saúde no Trabalho de 1970, secção 22</i>
Objetivo, poderes, funções e deveres	O Instituto tem por objetivo: - desenvolver e estabelecer normas recomendadas em matéria de saúde e segurança no trabalho; e - desenvolver programas experimentais e de investigação que considere necessários para o desenvolvimento de critérios para normas novas e melhoradas de segurança e saúde no trabalho e, tendo em conta os resultados desses programas experimentais e de investigação, formular recomendações sobre normas novas ou melhoradas de segurança e saúde no trabalho. O Diretor, no exercício das funções do Instituto, está autorizado a: - estabelecer os regulamentos que considere necessários para regular o modo como as suas funções devem ser desempenhadas; - em conformidade com a legislação aplicável à função pública, nomear o pessoal necessário para a execução do disposto na presente secção e fixar a respetiva remuneração; - assegurar os serviços de peritos e consultores; e - celebrar contratos, subvenções ou outros convénios, ou alterações dos mesmos.
Responsabilização	O Diretor apresentará ao Secretário da Saúde e dos Serviços Humanos, ao Presidente e ao Congresso um relatório anual das operações do Instituto ao abrigo desta Lei, incluindo uma declaração pormenorizada de todos os fundos públicos e privados por ele recebidos e gastos, bem como as recomendações que considerar adequadas.

Recursos	O Diretor pode: - receber dinheiro e outros bens doados, legados ou concebidos, sem quaisquer condições ou restrições para além da sua utilização para os fins do Instituto e utilizar, vender ou de outro modo dispor desses bens para efeitos do exercício das suas funções; - receber (e utilizar, vender ou de outra forma dispor, nos termos do n.º 2) dinheiro e outros bens doados, legados ou concebidos para o Instituto com uma condição ou restrição, incluindo a condição de que o Instituto utilize outros fundos do Instituto para efeitos da doação; e - aceitar e utilizar os serviços de pessoal voluntário e não remunerado e reembolsá-lo pelas despesas de viagem, incluindo as ajudas de custo diárias.
-----------------	---



Exemplo de País 23

Agência Coreana da Segurança e Saúde no Trabalho

Direito	<i>Lei da Agência Coreana Segurança e Saúde no Trabalho</i>
Objetivo, poderes, funções e deveres	- investigação e desenvolvimento de tecnologias para prevenir acidentes e doenças profissionais; - disponibilização de educação e publicação de informações sobre segurança e saúde no trabalho; e - garantia de assistência a nível de cooperação internacional em matéria de segurança e saúde no trabalho.
Recursos	Doações/donativos concedidos pelo Governo, pelo Seguro de Compensação por Acidentes de Trabalho e pelo Fundo de Prevenção, entre outras receitas (ver também a Lei da Segurança e Saúde no Trabalho, artigo 4.º).

Exemplo de país 24

Instituto Finlandês de Saúde no Trabalho

Estabelecimento	<i>Lei sobre o Funcionamento e Financiamento do Instituto de Saúde no Trabalho</i>
Estrutura, composição e liderança	O Instituto Finlandês de Saúde no Trabalho (FIOH) é um organismo público independente com sede em Helsínquia. O FIOH é constituído por centros nacionais de excelência. Os escritórios regionais do FIOH são regulados por decreto governamental. O FIOH trabalha sob a direção e supervisão do Ministério dos Assuntos Sociais e da Saúde.
Objetivo, poderes, funções, deveres	- conduzir e promover a investigação sobre a interação entre o trabalho e a saúde e, no âmbito deste trabalho, tratar dados pessoais para estudar e acompanhar a saúde dos trabalhadores; - realizar estudos e medições sobre a prevenção e a eliminação dos riscos e perigos para a saúde que ocorram nos locais de trabalho ou noutro local do ambiente de trabalho e prestar serviços neste domínio; - prestar cuidados de saúde, cuidados médicos e atividades laboratoriais independentes destinados a definir, tratar e prevenir doenças profissionais, baseadas no trabalho e relacionadas com o trabalho, e para avaliar a capacidade de trabalho; e - proporcionar atividades de formação, publicação e informação.
Recursos	No orçamento do Estado, o Governo aprova anualmente as atividades do Instituto e transfere fundos para cobrir quatro quintos do orçamento do Instituto aprovado pelo Ministério dos Assuntos Sociais e da Saúde. Dentro dos limites do orçamento do Estado, o FIOH pode também receber subsídios governamentais adicionais tendo em vista a realização de atividades de investigação e serviços no domínio da SST ou atividades que necessitem de apoio especial.



Ferramentas e recursos úteis

- Os dados de outros países estão disponíveis na OIT, «LEGOSH», sob o tema 8.1, «Comité, Comissão, Conselho ou Organismo Semelhante Nacional em matéria de SST».

3.5 Entidades que prestam serviços em matéria de SST

O artigo 7.º da Convenção n.º 161 prevê que os serviços de saúde no trabalho podem ser organizados tanto por entidades públicas como privadas, que podem ser:

- autoridades públicas ou serviços oficiais, tais como centros de saúde, institutos de saúde (profissional), hospitais, policlinicas, etc.; ou
- regimes de seguro contra acidentes de trabalho.



Exemplo de país 25

Finlândia

Lei do Funcionamento e Financiamento do Instituto Finlandês de Saúde no Trabalho n.º 159 de 1978, secção 2

O Instituto Finlandês de Saúde no Trabalho assegura cuidados de saúde, cuidados médicos e atividades laboratoriais independentes destinados a detetar, tratar e prevenir doenças profissionais, baseadas no trabalho e relacionadas com o trabalho e para avaliar a capacidade de trabalho.

Mauritânia

Código do Trabalho, Lei n.º 2004-017, artigo 255

O Serviço Nacional de Saúde no Trabalho é responsável pela administração dos serviços médicos no trabalho.

Zâmbia

Lei de Saúde e Segurança no Trabalho de 2010, n.º 36, secção 6

As funções do Instituto de Saúde e Segurança Profissional são: «[...] realizar exames médicos para fins de saúde e segurança no trabalho para todos os setores de atividade, incluindo a agricultura e a construção; prestar um serviço laboratorial profissional [...]».

Para mais informações, consultar a secção VIII sobre serviços de saúde no trabalho.

3.6 Coordenação dos regimes de seguro contra acidentes de trabalho

Estes regimes preveem prestações em caso de lesão ou doença profissional e podem também assumir funções de prevenção.

Por norma, a legislação nacional de segurança social apresenta informação pormenorizada sobre os direitos e deveres dos trabalhadores, empregadores e governos no que diz respeito ao acesso dos trabalhadores a prestações adequadas por acidentes de trabalho perante a ocorrência de acidentes ou doenças profissionais. Os regulamentos relativos às prestações por acidentes de trabalho constantes no Direito da Segurança Social devem ser alinhados com as normas internacionais do trabalho, nomeadamente a Convenção n.º 102 relativa à norma mínima da segurança social, 1952; a Convenção n.º 121 sobre as Prestações por Acidente de Trabalho de 1964 [Lista I alterada em 1980; e a Recomendação n.º 121 relativa às Prestações por Acidente de Trabalho, 1964. Nestes casos, pode fazer-se referência ao Direito da Segurança Social no âmbito da lei da SST, a fim de evitar a duplicação.

Quando as prestações por lesões no trabalho não estão regulamentadas nas leis de segurança social, as leis de SST podem completar esta lacuna regulatória estabelecendo uma disposição curta, mas fundamental, para garantir que os trabalhadores e seus dependentes tenham direito a prestações por doença, lesão ou morte relacionadas com o trabalho.

Os regimes de seguro contra acidentes de trabalho (SAT) são geralmente abrangidos pelo mandato das instituições de segurança social regidas pelo Ministério do Trabalho. Em alguns países, a segurança social foi colocada sob a tutela de outro ministério (como o da economia); no entanto, é preferível colocar a segurança social e a SST sob a mesma autoridade pública, uma vez que isso facilita a colaboração, a coordenação de atividades e a partilha de dados em tempo real através de uma rede comum de tecnologias da informação.

A discussão que se segue visa os países que ainda não puseram em prática um regime de SAT para proporcionar acesso a prestações adequadas e eficazes em matéria de acidentes de trabalho às vítimas de lesões e doenças profissionais.

Normas internacionais do trabalho



- Convenção n.º 102 relativa à norma mínima de segurança social, 1952
- Convenção n.º 121 sobre as Prestações por Acidente de Trabalho de 1964 [Lista I alterada em 1980]
- Convenção n.º 121 sobre as Prestações por Acidente de Trabalho, 1964

O artigo 31.º da Convenção n.º 102 prevê que os Estados-membros da OIT assegurem a concessão de prestações por acidentes de trabalho enquanto um dos pilares do sistema de segurança social. A Convenção n.º 121 e a Recomendação n.º 121 relacionam-se exclusivamente com esse pilar.

Tipos de contingências

A Convenção n.º 102 e a Convenção n.º 121 (artigos 32.º e 6.º, respetivamente) estabelecem as normas mínimas em relação às contingências que podem surgir de um acidente ou doença profissional. Essas contingências compreendem, designadamente:

- uma condição mórbida, isto é, qualquer condição que exija cuidados médicos ou associados;
- incapacidade para o trabalho resultante dessa condição implicando a suspensão dos rendimentos, tal como definida pela legislação nacional;
- perda total ou parcial da capacidade para auferir rendimentos para além de um grau definido, suscetível de ser permanente, ou a correspondente perda da faculdade;
- a perda de apoio sofrida em consequência da morte do ganha-pão; e
- doenças (no local de trabalho/emprego).

Tipos de prestações por acidente de trabalho

Nos termos do artigo 9.º da Convenção n.º 121, devem ser disponibilizadas as seguintes prestações para fazer face às contingências acima referidas:

- (e) cuidados médicos e prestações associadas para uma condição mórbida; e
- (f) prestações pecuniárias por incapacidade temporária ou permanente e por morte (prestações por doença durante o período de incapacidade, pensão de invalidez em caso de perda da capacidade para auferir rendimentos e pensão de sobrevivência em caso de morte de um ganha-pão, respetivamente).

a) Cuidados médicos

Nos termos do n.º 1 do artigo 10.º da Convenção n.º 121:

«1. os cuidados médicos e as prestações associadas para uma condição mórbida compreendem:

- (a) médico de clínica geral e especialistas em cuidados hospitalares e ambulatoriais, incluindo visitas domiciliárias;
- (b) cuidados de medicina dentária;
- (c) cuidados de enfermagem, quer domiciliários quer em hospitais, ou noutras instituições clínicas
- (d) manutenção em hospitais, lares para convalescentes, sanatórios ou outras instituições clínicas;
- (e) artigos de próteses dentárias, farmacêuticos e outros artigos de medicina ou de cirurgia, incluindo os instrumentos protéticos mantidos para reparação e renovados conforme necessário, e os óculos;
- (f) a assistência prestada por profissionais de outra profissão legalmente reconhecida como estando associada à profissão médica, sob a vigilância de um médico ou de um dentista; e
- (g) o seguinte tratamento no local de trabalho, sempre que possível:
 - (i) tratamento de emergência de pessoas que sofram um acidente grave; e
 - (ii) tratamento de acompanhamento das pessoas com lesões leves e que não impliquem a interrupção do trabalho».

O n.º 2 do artigo 10.º da Convenção n.º 121 estipula que as referidas prestações devem ser concedidas com vista a manter, restabelecer ou melhorar (sempre que possível) a saúde da pessoa lesada e a sua capacidade para trabalhar.

b) Prestações pecuniárias e modo de pagamento

O artigo 36.º da Convenção n.º 102 e os artigos 14.º a 21.º da Convenção n.º 121 definem os níveis mínimos de prestações pecuniárias que devem ser garantidos em caso de incapacidade temporária, incapacidade permanente ou morte.

Princípios aplicáveis às prestações

- A determinação da perda da capacidade de auferir rendimentos e/ou da perda de aptidão deve ser feita de modo a evitar dificuldades.
- Em caso de incapacidade temporária, o montante das prestações corresponde a uma percentagem do salário médio do trabalhador antes da ocorrência da lesão, mas a Convenção n.º 121 exige que não seja inferior a 60%.
- O total das prestações por incapacidade permanente é pago à mesma taxa que as prestações temporárias, e o montante das prestações por incapacidade permanente parcial é reduzido proporcionalmente em função do grau de incapacidade.
- As prestações de sobrevivência são calculadas como uma percentagem do salário médio do trabalhador nos meses anteriores à morte. Esta percentagem depende da estrutura da família: de acordo com a Convenção n.º 121, o montante autorizado a uma viúva ou viúvo com dois filhos pequenos (beneficiário normal) não deve ser inferior a 50% do salário médio do trabalhador.
- O pagamento periódico das prestações por incapacidade temporária, permanente e de sobrevivência deveria ser ajustado regularmente em função do aumento do custo de vida. A Convenção n.º 121 só autoriza a quantia fixa em determinados casos específicos (como subsídios de funeral ou de grau de incapacidade baixo).
- **A Recomendação n.º 121 fornece mais pormenores sobre definições e procedimentos, e outras sugestões práticas para uma aplicação eficaz.**

Outros requisitos aplicáveis aos regimes de SAT, incluindo a prevenção

O artigo 26.º da Convenção n.º 121 exige que os Estados-membros da OIT:

- «(a) tomem medidas a fim de prevenir acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- b) prestem serviços de reabilitação destinados a preparar, sempre que possível, uma pessoa com deficiência para o reinício da sua atividade anterior ou, se tal não for possível, a atividade remunerada alternativa mais adequada, tendo em conta as suas aptidões e capacidade; e
- c) tomem medidas para promover a colocação das pessoas com deficiência em empregos adequados.»

Princípios subjacentes aos regimes de SAT

As prestações por acidente de trabalho são concedidas através de regimes de SAT. A eficácia destes princípios assenta num conjunto específico de princípios:

- «sem culpa»: o trabalhador que sofreu a lesão ou, em caso de morte, o(s) seu(s) sobrevivente(s), beneficiaria das prestações sem necessidade de provar a «culpa» do empregador;
- benefícios baseados em direitos;
- partilha coletiva de responsabilidades entre empregadores; e
- governação independente e transparente para a administração do regime.

Modalidades dos regimes de SAT

Na prática, existem duas modalidades principais de regimes de SAT: o seguro social e a responsabilidade dos empregadores.

Definição

Um regime de seguro social consiste num regime de proteção social que garante a proteção através de um mecanismo de seguro, com base: 1) no pagamento prévio de contribuições, isto é, antes da ocorrência da contingência segurada; 2) na partilha dos riscos ou «pooling»; e 3) na noção de uma garantia. As contribuições pagas pelas (ou para as) pessoas seguradas são agrupadas e o fundo resultante é utilizado para cobrir as despesas incorridas exclusivamente pelas pessoas afetadas pela ocorrência da contingência, ou contingências, pertinentes e claramente definidas. Ao contrário dos seguros comerciais, a partilha dos riscos no seguro social é baseada no princípio da solidariedade, em oposição aos prémios de risco calculados individualmente. No entanto, pode ser realizada uma certa avaliação do risco no prémio no que se refere ao setor e/ou à fábrica específicos, de modo a refletir a natureza específica do risco coberto. Este tipo de fixação de prémios tem a vantagem de proporcionar um bom incentivo a nível da indústria/fábrica no que respeita à definição de medidas de prevenção de acidentes.

Os regimes de responsabilidade dos empregadores impõem a responsabilidade jurídica aos empregadores e enfrentam dificuldades acrescidas na prestação de pagamentos periódicos indexados e a longo prazo, uma vez que os empregadores individuais não podem criar mecanismos para pagar pagamentos periódicos durante um longo período de tempo. Além disso, esta abordagem pode privar as agências de SST dos recursos necessários para a sua implantação, que são frequentemente fornecidos por um regime de seguro social, caso exista.

Fonte: OIT, [Relatório Mundial sobre Proteção Social 2017-19: Proteção Social Universal para Alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável](#), 2017. [em inglês]

66
99

Embora a primeira geração de regimes de SAT se tenha baseado no modelo de responsabilidade dos empregadores, a experiência demonstra que esses resultados têm sido insuficientes. Não se considera que o sistema respeite os princípios consagrados nas normas da OIT em matéria de segurança social, tal como definido acima.

Hoje em dia, tanto nos países desenvolvidos como nos países em desenvolvimento, verifica-se uma tendência no sentido da introdução de regimes de seguro social. Muitos dos principais países exportadores da Ásia, como o Camboja, a China, a Índia, a Indonésia, o Paquistão, as Filipinas, a Tailândia e o Vietname, criaram um regime de seguro social ou estão agora a considerar essa opção. Embora apenas uma parte dos trabalhadores esteja abrangida por estes regimes, são tomadas medidas para aumentar gradualmente os trabalhadores englobados. Em África, embora muitos países ainda disponham de regimes de responsabilidade dos empregadores, alguns países (como a Etiópia, o Malawi e a República Unida da Tanzânia) adotaram um regime de seguro social ou estão em vias de o introduzir. Com efeito, essa opção é encarada como uma solução para a ineficácia e inadequação crónicas dos regimes de indemnização para os trabalhadores que sofreram acidentes ou pessoas dependentes de trabalhadores falecidos. Os regimes de SAT, baseados na responsabilidade coletiva dos empregadores de apoiar os programas de seguro social, devem ser promovidos como a abordagem ideal à concessão de prestações por acidentes de trabalho.

Ferramentas e recursos úteis

Consultar o [Relatório de Proteção Social Mundial da OIT](#) [em inglês] para uma discussão mais pormenorizada sobre as modalidades de regimes de SAT.



No entanto, a fim de assegurar custos acessíveis, sustentáveis e razoáveis, os regimes de SAT devem encontrar um equilíbrio entre a proteção contra os acidentes de trabalho, com os melhores serviços prestados de forma eficaz e eficiente, e a consciência dos custos por parte dos fornecedores.

Papel dos regimes de SAT na prevenção

Existe uma relação direta entre o número de acidentes e doenças profissionais e os custos de funcionamento de um regime de SAT: quanto mais acidentes e doenças houver para indemnizar, menor será a solidez financeira do regime de SAT. Por conseguinte, é do interesse do regime de SAT participar ativamente na prevenção, afetando uma parte do seu orçamento ao investimento em iniciativas de prevenção, conduzidas pelo próprio regime de SAT ou por terceiros. O investimento na prevenção é exigido pela alínea a) do artigo 26.º da Convenção n.º 121.

A prática demonstrou que a estrutura do regime de SAT deve enquadrar-se numa abordagem holística que associe as funções de prevenção (reduzindo o número de acidentes e doenças no local de trabalho), a reabilitação (assegurando que as pessoas afetadas por acidentes de trabalho possam regressar ao trabalho, se possível) e a indemnização (quando os trabalhadores afetados não possam regressar ao trabalho). Essa abordagem está em consonância com a atual abordagem de seguro social, que não é meramente curativa (apenas prevê indemnizações), também é preventiva e reintegradora.

Os regimes de SAT podem promover ações preventivas por vários meios, designadamente:

- concedendo incentivos financeiros, como o «bonus/malus» e incentivos não financeiros como certificados, prémios, concursos e marcas de qualidade;
- fornecendo dados assentes em provas e relativos a riscos conexos num determinado setor de atividade ou em empresas específicas;
- financiando a investigação e a formação em matéria de SST;
- proporcionando exames médicos aos trabalhadores;
- prestando assistência às empresas na avaliação de riscos, na medição de substâncias perigosas ou na análise e aconselhamento em matéria de ergonomia: e
- divulgando informação.

A ligação dos regimes de SAT às atividades de prevenção é facilitada sempre que o regime de SAT e os serviços de SST se encontram sob a égide de uma única organização. A coordenação das atividades e a partilha de dados em tempo real através de uma rede comum de tecnologias da informação torna-se assim mais fácil. O regime de SAT constitui uma boa fonte de dados para integrar as atividades de prevenção e fornecer dados baseados em provas e relativos aos riscos conexos num determinado setor de atividades. Os regimes de SAT podem também desempenhar um papel significativo na investigação e na prestação de formação de elevada qualidade sobre questões relacionadas com a SST.

Os regimes de SAT podem aplicar um sistema de classificação das contribuições baseado na experiência adquirida, em que os resultados anteriores dos empregadores em matéria de lesões e doenças profissionais são tidos em conta para fins de fixação do montante da contribuição, procurando-se desse modo incentivar os empregadores a prevenir essas lesões e doenças.

Os regimes de SAT podem também apoiar ações preventivas, proporcionando exames médicos aos trabalhadores, prestando assistência às empresas na avaliação dos riscos, procedendo à medição de substâncias perigosas ou análise ergonómica, e aconselhando e divulgando informações.

Ferramentas e recursos úteis



Para uma discussão pormenorizada dos regimes de SAT, consultar a OIT, *Reforço do Papel dos Regimes de Seguro contra Acidentes de Trabalho para Ajudar a Prevenir Acidentes e Doenças Profissionais*, 2013. [em inglês]

A investigação conclui que a prevenção compensa. Um estudo realizado pela Associação Internacional de Segurança Social (AISS) e por duas organizações de empregadores alemãs revelou um retorno de 1,6% na prevenção (ou seja, por cada investimento de 1 euro, o retorno foi de 1,60 euros).

A legislação em matéria de SST ou de segurança social pode estabelecer de forma inequívoca o papel de prevenção dos regimes de SAT.



Exemplo de país 26

Bulgária

Código de Seguro Social de 1999, artigos 24(a) e 65

Os recursos do Fundo para os Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais são afetados para o seguinte: [...] atividades de prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais [...]

O Fundo para os Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais financia atividades de prevenção de acidentes de trabalho, doenças profissionais e de melhoria das condições de trabalho, tais como:

- (a) a prestação de assistência, aconselhamento e cooperação às seguradoras com vista à criação e aplicação de um sistema eficiente de gestão da segurança e da saúde no trabalho;
- (b) a participação no desenvolvimento de programas setoriais nacionais (estratégias) no domínio da segurança e da saúde no trabalho;
- (c) a organização de ações de formação e de qualificação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- (d) a realização e a encomenda de investigação no domínio da segurança e da saúde no trabalho;
- (e) a verificação das condições de segurança de trabalho nas empresas;
- (f) a investigação de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- (g) a organização de campanhas e a divulgação de informação ao público sobre a segurança e a saúde no trabalho; e
- (h) a elaboração e a participação na elaboração de legislação e regulamentação em matéria de SST;
- (i) o estudo e a divulgação de informações sobre experiências positivas no domínio das condições de trabalho seguras; e
- (j) a realização de outras atividades relacionadas com a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

República Centro-Africana

Decreto n.º 09-116, de 27 de abril de 2009, que estabelece as modalidades de aplicação da Lei n.º 06-035 relativa ao Código da Segurança Social, artigos 133-135º

O Fundo Nacional de Segurança Social pode conceder subvenções ou adiantamentos a alguns empregadores a fim de:

- recompensar todas as iniciativas de prevenção, higiene, segurança e saúde no local de trabalho;
- facilitar a criação de organizações que visem uma melhor proteção dos trabalhadores;
- criar e desenvolver instituições, projetos ou serviços cujo objetivo seja promover e melhorar os métodos de prevenção, reabilitação e reeducação, bem como os serviços sociais e de saúde em geral.

As atividades de prevenção são financiadas por um fundo de prevenção cujo caderno de encargos e utilização são definidos pelo Conselho de Administração do Fundo Nacional de Segurança Social. O orçamento anual do fundo para a prevenção equivale a pelo menos 10% das despesas do ramo de riscos profissionais.

República da Coreia

Lei da Saúde e da Segurança no Trabalho, Artigo 61-3 (Recursos Financeiros para a Prevenção de Acidentes)

«Os recursos financeiros a afetar qualquer um dos subparágrafos seguintes serão fornecidos pelo Fundo de Seguro de Indemnização e Prevenção de Acidentes Industriais, nos termos do n.º 1 do artigo 95.º da Lei relativa ao Seguro de Indemnização de Acidentes Industriais.

- (1) As despesas necessárias para instalações relacionadas com a prevenção de acidentes e o funcionamento das mesmas;
- (2) As despesas necessárias para projetos de prevenção de acidentes, trabalhos confiados a sociedades sem fins lucrativos, e o funcionamento e gestão do Fundo; e
- (3) As despesas de funcionamento relativas a outros projetos necessários à prevenção de acidentes aprovados pelo Ministro do Emprego e do Trabalho.»

4. Coordenação e cooperação entre instituições com competências em matéria de SST

**Normas internacionais do trabalho**

- Convenção n.º 155 sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho, 1981
- Convenção n.º 81 sobre a Inspeção do Trabalho, 1947
- Convenção n.º 158 sobre a Administração do Trabalho, 1978

O artigo 15.º da Convenção n.º 155 estipula que «Qualquer membro deverá, depois de ouvidas, no mais curto prazo possível, as organizações dos empregadores e trabalhadores mais representativas e, sendo caso disso, outros organismos apropriados, adoptar disposições conformes à prática e às condições nacionais que visem assegurar a coordenação necessária entre as diversas autoridades e os diversos organismos encarregados de dar execução às partes II e III da Convenção» e que «sempre que as circunstâncias o exijam e que as condições e a prática nacionais o permitam, essas disposições deverão incluir a instituição de um órgão central».

O artigo 4.º da Convenção n.º 81 estipula que «a inspeção do trabalho ficará sob a fiscalização e controlo de uma autoridade central», o que facilitará a coordenação, a colaboração e os requisitos de comunicação. Esse controlo e essa supervisão abarcam todos os locais geográficos e aspetos técnicos da inspeção do trabalho no país (artigos 19.º-21.º).

O artigo 5.º da Convenção n.º 81 exige que a autoridade competente tome as providências adequadas para promover «uma cooperação efetiva entre o serviços da inspeção e outros serviços governamentais e, por outro lado, entre as instituições públicas e privadas que exerçam atividades análogas» e «a colaboração entre os funcionários da inspeção do trabalho e os patrões e trabalhadores ou suas organizações».

O artigo 4.º da Convenção n.º 150 estipula que «cada Membro que ratifique a presente Convenção assegurará, de forma adequada às condições nacionais, a organização e o funcionamento eficaz no seu território de um sistema de administração do trabalho, cujas funções e responsabilidades serão devidamente coordenadas».

O CEACR recordou a importância de garantir a coordenação entre as várias autoridades responsáveis pela SST, a fim de permitir a aplicação de uma política nacional coerente em matéria de SST.⁵ Indicou igualmente que a coordenação e a cooperação, entre as diferentes autoridades envolvidas na administração de um sistema nacional de SST, asseguram a coerência da ação a todos os níveis e contribuem para o fluxo e o acesso à informação, permitindo ter em conta os pontos de vista e as preocupações dos parceiros sociais e de outras partes interessadas.⁶ O CEACR constatou que foram criados organismos de coordenação em muitos países, designadamente Argentina, Austrália, Áustria, Bélgica, Costa Rica, Honduras, Hungria, Irlanda, Namíbia, Filipinas, Senegal, Tailândia, República Unida da Tanzânia e Estados Unidos.⁷

A legislação em matéria de SST exigirá que as autoridades competentes coordenem e cooperem em questões relacionadas com a SST, e estabeleçam mecanismos relevantes, como um órgão consultivo tripartido nacional sobre segurança e saúde no trabalho (conforme acima referido).



Opções a nível de política

As abordagens à partilha de informações e à coordenação entre as autoridades públicas incluem:

- (a) A criação de um sistema de informação unificado acessível a todas as autoridades com competências em matéria de SST
- (b) A fusão das estruturas de inspeção num «serviço de inspeção único» (mantendo departamentos especializados mas integrados numa única agência sob gestão unificada)
- (c) A criação de «conselho de coordenação» ou outro fórum em que os organismos de controlo possam reunir-se, harmonizar as suas práticas e partilhar informações

5. Principais instrumentos de governação da SST: Política, programa e perfil nacionais

O desenvolvimento de um perfil, política e programa nacionais são funções fundamentais da autoridade central nacional responsável pela governação da SST. O trabalho de qualquer instituição pública com responsabilidades em matéria de SST deve ser coerente com a política e o programa nacionais de SST, pautar-se por essa política e esse programa, e levar plenamente em consideração a situação nacional existente em matéria de SST, incluindo o estado do sistema nacional de SST.



Normas internacionais do trabalho

- Convenção n.º 155 sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho, 1981
- Convenção n.º 187 sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006
- Recomendação n.º 197 sobre o Quadro Promocional sobre a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006

⁵ OIT, *Inquérito Geral*, 2017, n.º 139.

⁶ OIT, *Inquérito Geral*, 2009, n.º 84.

⁷ OIT, *Inquérito Geral*, 2009, n.º 88.

5.1 Política nacional em matéria de SST

Formulação, aplicação e revisão periódica da política nacional em matéria de SST

Nos termos do artigo 4.º da Convenção n.º 155, «Qualquer membro deverá, à luz das condições e da prática nacionais e em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, definir, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho».

O CEACR constatou que, na sua maioria, os governos que apresentaram relatórios ao abrigo do artigo 19.º da Constituição da OIT (para a elaboração do Inquérito Geral de 2017 sobre as Convenções de SST) indicaram que têm uma política nacional ou que está em desenvolvimento uma política.⁸

Objetivos de uma política nacional de SST

Os principais objetivos da política nacional de SST são:

- a prevenção de acidentes e lesões de saúde decorrentes do trabalho, associados a este ou ocorridos no decurso deste, minimizando na medida do razoavelmente possível, as causas dos perigos inerentes ao ambiente de trabalho (alínea 2) do artigo 4.º da Convenção n.º 155); e
- a promoção de princípios básicos como a avaliação dos riscos ou perigos profissionais; o combate os riscos ou perigos profissionais na sua origem; e o desenvolvimento de uma cultura nacional de segurança e saúde preventiva que inclua informação, consulta e formação (alínea 3) do artigo 3.º da Convenção n.º 187).

Principais esferas de ação a ter em conta pela política nacional de SST

Conforme previsto no artigo 5.º da Convenção n.º 155, a política deverá ter em conta as seguintes grandes esferas de ação, na medida em que afetem a segurança e saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho:

- (a) conceção, realização de testes, escolha, substituição, instalação, arranjo, utilização e manutenção dos elementos materiais do trabalho (locais de trabalho, ambiente de trabalho, ferramentas, maquinaria e equipamentos, substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, processos de trabalho);
- (b) relações entre os elementos materiais do trabalho e as pessoas que executam ou supervisionam o trabalho, e adaptação da maquinaria, equipamentos, tempo de trabalho, organização do trabalho e processos de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;
- (c) formação, incluindo a formação contínua necessária, qualificações e motivações das pessoas envolvidas, numa ou noutra qualidade, na prossecução dos níveis adequados de segurança e saúde;
- (d) comunicação e cooperação ao nível do grupo de trabalho e da empresa, e a todos os outros níveis apropriados, incluindo a nível nacional; e
- (e) proteção dos trabalhadores e dos seus representantes contra medidas disciplinares.

O CEACR constatou que todos os países que comunicaram informações ao abrigo do artigo 19.º da Constituição da OIT (para a elaboração do Inquérito Geral de 2009 sobre as Convenções de SST) indicaram que as alíneas a) e c) do artigo 5.º foram aplicadas através dos seus sistemas reguladores.⁹

⁸ OIT, *Inquérito Geral*, 2017, n.º 94.

⁹ OIT, *Inquérito Geral*, 2009, n.º 67 e 70.

Funções e responsabilidades a ter em conta pela política nacional em matéria de SST

O artigo 6.º da Convenção n.º 155 estabelece que «a formulação da política referida no artigo 4.º da presente Convenção indicará as funções e responsabilidades em matéria de segurança e saúde no trabalho, e do ambiente de trabalho das autoridades públicas, empregadores, trabalhadores e outros, tendo em conta o carácter complementar dessas responsabilidades e das condições e práticas nacionais».

O CEACR esclareceu que não existe um modelo único para uma política nacional de SST e que os Estados dispõem de uma margem de manobra considerável quanto à forma que essa política pode assumir, em consulta com as organizações representativas de empregadores e trabalhadores.¹⁰

Avaliação da situação em matéria de SST a fim de fundamentar o desenvolvimento e a revisão periódica da política nacional de SST

O artigo 7.º da Convenção n.º 155 estabelece que «a situação em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho deverá ser objecto, periodicamente, de um exame de conjunto ou de um exame que incida sobre sectores particulares, procurando identificar os grandes problemas, deduzir os meios eficazes para os resolver e a ordem de prioridade das medidas a tomar, bem como avaliar os resultados obtidos». Esta avaliação da situação é também designada como um «perfil nacional de SST».

O CEACR considera que o processo de política nacional, com a plena participação dos parceiros sociais, permanece o motor crucial para melhorar a situação nacional em matéria de SST e criar ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Sublinhou a natureza indispensável do processo cíclico de política nacional para os países que desejam progredir na prossecução do objetivo 8.8 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) de promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, e salientou que os constituintes tripartidos devem focar-se mais em garantir não só a formulação, mas também a plena aplicação dessas políticas, bem como a realização de revisões exaustivas que permitam um ajustamento periódico à luz da evolução das situações nacionais e das tecnologias emergentes.¹¹

Ferramentas e recursos úteis



«Pacote de Formação sobre o Desenvolvimento de um Programa Nacional de Segurança e Saúde Profissional da OIT»: [Módulo 1: A Abordagem Estratégica da OIT à Segurança e Saúde no Trabalho](#)», 2012 [em inglês].

Idealmente, a legislação em matéria de SST deveria incorporar, de forma inequívoca, o dever das autoridades nacionais de desenvolver uma política nacional de SST.

¹⁰ OIT, *Inquérito Geral*, 2017, n.º 95.

¹¹ OIT, *Inquérito Geral*, 2017, n.º 105.



Exemplo de país 27

Peru

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 29783 de 2011, artigos 4-6

O Estado deve, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, formular, aplicar e rever periodicamente uma política nacional de SST, que vise prevenir acidentes e lesões ocorridos durante o trabalho, minimizando as causas dos perigos inerentes ao ambiente de trabalho, na medida do razoável e exequível. A formulação da política nacional em matéria de SST deve clarificar os papéis e as responsabilidades em termos de SST das autoridades públicas, empregadores, trabalhadores e outros organismos que participem na SST, tendo em conta a natureza complementar dessas responsabilidades.

5.2 Programa nacional de SST

66

99

Definição

O programa nacional de SST é essencialmente um plano de trabalho que enumera os objetivos e atividades relacionados com SST, das várias autoridades públicas com competências em matéria de SST, para um determinado período de tempo. Contém muitas vezes os papéis dos parceiros sociais e de outras partes interessadas. A alínea c) do artigo 1.º da Convenção n.º 187 inclui os vários elementos do programa nacional de SST. Estes elementos são:

- os objetivos a atingir;
- as prioridades de ação para melhorar a SST e alcançar os objetivos acima referidos;
- os meios de ação (por exemplo, as atividades) para melhorar a SST e para alcançar os objetivos acima referidos;
- o calendário para a aplicação dos meios de ação e os objetivos alcançados; e
- os meios (indicadores) para avaliar o progresso.

Requisitos relativos ao programa nacional de SST

O artigo 5.º da Convenção n.º 187 e os n.º 13 e 14 da Recomendação n.º 197 estabelecem que o programa nacional de SST deve:

- ser formulado, aplicado, acompanhado, avaliado e revisto periodicamente, em consulta com os parceiros sociais;
- ser formulado e revisto com base na análise da situação nacional em matéria de saúde e segurança no trabalho (perfil nacional de SST);
- promover o desenvolvimento de uma cultura nacional de SST;
- contribuir para a proteção dos trabalhadores, eliminando ou minimizando os perigos e riscos relacionados com o trabalho;
- incluir objetivos, metas e indicadores de progresso;
- ser apoiado por outros programas e planos nacionais complementares que contribuam para a realização progressiva de um trabalho seguro; e
- ser amplamente publicitado, aprovado e lançado pelas autoridades nacionais ao mais alto nível.

O CEACR recordou que o desenvolvimento de um programa nacional de SST constitui um elemento operacional fundamental para a promoção de uma cultura de segurança e saúde e sublinhou a importância de assegurar a execução desse programa, o seu acompanhamento e subsequente revisão, em consulta com os parceiros sociais, bem como a avaliação do desempenho utilizando uma metodologia baseada em objetivos claros e indicadores de progresso.¹²

Ferramentas e recursos úteis



OIT «[Pacote de Formação sobre o Desenvolvimento de um Programa Nacional de Segurança e Saúde Profissional](#)», 2013. [em inglês]

Idealmente, a legislação em matéria de SST deveria incorporar de forma inequívoca o dever das autoridades nacionais de desenvolver um programa nacional de SST. Alguns países adotam este instrumento por via legislativa.

O CEACR reconheceu a importância de um apoio de alto nível para contribuir para o êxito da execução dos programas nacionais de saúde e segurança no trabalho e para a definição de prioridades em matéria de SST nas agendas nacionais, e incentivou os governos a tomarem medidas para assegurar que as autoridades nacionais ao mais alto nível aprovelem os programas nacionais de SST. Mais, constatou que um número significativo de Estados comunicou ter adotado um programa ou plano nacional de SST.

Exemplo de país 28



Macedónia do Norte

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 1191 de 2007, artigo 4

O Governo [...] adotará um programa para a segurança e a saúde no trabalho. O programa definirá a estratégia para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, no que respeita à proteção da vida, da saúde e capacidade de trabalho dos trabalhadores e à prevenção de lesões no trabalho, bem como à prevenção de doenças profissionais e de outras doenças relacionadas com o trabalho.

¹² OIT, *Inquérito Geral*, 2017, n.º 153.

5.3 Perfil nacional de SST

66
99

Definição

Um perfil nacional de SST consiste num documento que resume a situação existente em matéria de SST num país e os progressos realizados no sentido de alcançar um ambiente de trabalho seguro e saudável. O perfil deve ser usado como base para a formulação e revisão do programa nacional.

O perfil nacional de SST constitui um poderoso instrumento de avaliação que identifica os domínios em que é necessário um maior desenvolvimento a fim de alcançar um sistema nacional de SST sólido e eficaz, bem como o nível de priorização das ações necessárias conexas.

O n.º 13 da Recomendação n.º 197 afirma que «os Membros devem preparar e atualizar regularmente um perfil nacional que sintetize a situação existente em matéria de segurança e saúde no trabalho, e os progressos realizados no sentido de alcançar um ambiente de trabalho seguro e saudável. O perfil deve ser usado como base para a formulação e revisão do programa nacional.»

O CEACR indicou que uma recolha e análise eficazes de dados são vitais para a formulação de objetivos a curto e a longo prazo, e para a fixação e avaliação de objetivos. Salientou ainda a importância da recolha e compilação de estatísticas nacionais para medir os progressos realizados no que respeita aos ODS.¹³

Elementos de um perfil de SST

O n.º 14 da Recomendação n.º 197 fornece orientações sobre os elementos que devem ser incluídos num perfil nacional abrangente de SST. O perfil deve incluir informações que identifiquem os elementos do sistema nacional de SST e quaisquer outras informações conexas, tais como:

- a legislação e regulamentação, convenções coletivas, se adequado, e quaisquer outros instrumentos pertinentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- a autoridade ou organismo, ou as autoridades ou organismos, responsáveis pela segurança e saúde no trabalho, designados em conformidade com a legislação e as práticas nacionais;
- os mecanismos destinados a assegurar o cumprimento da legislação e regulamentação nacionais, incluindo os sistemas de inspeção;
- as disposições destinadas a promover, no âmbito da empresa, a cooperação entre a direção, os trabalhadores e os seus representantes, como elemento essencial das medidas de prevenção relacionadas com o local de trabalho;
- o órgão ou órgãos consultivos tripartidos nacionais que tratam de questões de segurança e segurança e saúde no trabalho;
- os serviços de informação e aconselhamento em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- a formação em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- os serviços de saúde profissional, em conformidade com a legislação e prática nacionais;
- investigação sobre segurança e saúde no trabalho;
- um mecanismo para a compilação e análise dos dados relativos às lesões e doenças profissionais e as suas causas, tendo em conta os instrumentos pertinentes da OIT;
- as disposições tendo em vista a colaboração com os regimes pertinentes de seguro ou de segurança social que cubram as lesões e doenças profissionais;

¹³ OIT, *Inquérito Geral*, 2017, n.º 159 e 161.

- Os mecanismos de apoio para a melhoria progressiva das condições de segurança e saúde no trabalho nas MPME e na economia informal;
- mecanismos de coordenação e colaboração ao nível nacional e da empresa, incluindo mecanismos para reexaminar o programa nacional;
- normas técnicas, códigos de práticas e orientações em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- medidas de educação e sensibilização, incluindo iniciativas de promoção;
- instruções técnicas, médicas e científicas especializadas, com remissões para diversos aspetos da segurança e saúde no trabalho, incluindo institutos de investigação e laboratórios que se ocupam da segurança e saúde no trabalho;
- pessoal ativo na área da segurança e saúde no trabalho, tais como inspetores, funcionários na área da segurança e saúde, bem como médicos e higienistas do trabalho;
- estatísticas das lesões e doenças profissionais;
- políticas e programas de segurança e saúde no trabalho das organizações de empregadores e trabalhadores;
- atividades regulares ou em curso relacionadas com a segurança e saúde no trabalho, incluindo a colaboração internacional;
- recursos financeiros e orçamentais no domínio da segurança e saúde no trabalho; e
- dados sobre demografia, alfabetização, economia e emprego, conforme disponível, bem como quaisquer outras informações pertinentes.

Ferramentas e recursos úteis



OIT, «Pacote de Formação sobre o Desenvolvimento de um Programa Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho»: [Módulo 3: Perfil de SST Nacional e Análise da Situação de SST Nacional](#)» de 2013. [em inglês]

Lista de verificação

Secção 03



1. Lista de verificação para as autoridades públicas com competências em matéria de SST

As NIT relevantes	Os seguintes elementos ¹ são regulamentados por legislação? Indicar a lei e o artigo relevantes, quando aplicável					Outras/observações (como desafios e recomendações)
	Autoridades públicas	Estrutura	Funções	Financiamento	Responsabilização	
C187, alínea b) do n.º 2 do artigo 4.º	Direção/Departamento de SST do Ministério do Trabalho					
C187, alínea b) do n.º 2 do artigo 4.º	Direção/Departamento de SST do Ministério da Saúde					
C187, alínea b) do n.º 2 do artigo 4.º	Direção/Departamento/Unidade de SST de qualquer outro ministério					
C187, alínea b) do n.º 2 do artigo 4.º	Instituição autónoma					
C187, alínea c) do n.º 2 do artigo 4.º	Inspeção do trabalho					
C187, alínea a) do n.º 3 do artigo 4.º	Órgão consultivo tripartido nacional em matéria de SST					
C187, alíneas b) e e) do n.º 3 do artigo 4.º	Entidade de investigação sobre SST					
C161, artigo 7.º	Entidades que prestam serviços de saúde no trabalho					
C102 C121	Regime de seguros contra acidentes de trabalho ²					

¹ Estes elementos são frequentemente regulamentados por leis não específicas em matéria de SST. Se não estiverem já regulamentados noutra sede, poderão ser regulamentados na legislação de SST.

² Geralmente regulamentado em leis de segurança social; no entanto, a avaliação deste elemento pode ser adequada no quadro da reforma da legislação em matéria de SST.

2. Lista de verificação das funções das autoridades públicas com competências em matéria de SST

As NIT relevantes	Estas funções são atribuídas por lei a uma instituição pública específica? Indicar Sim/Não e o nome da instituição pública correspondente				Observações (como desafios e recomendações)
	Funções	SIM	NÃO	Autoridade pública responsável	
C155, artigos 4.º a 6.º C187, artigos 3.º e 5.º R197, n.ºs 13 e 14	Desenvolvimento do perfil, da política e do programa nacionais de SST	☐	☐		
C187, alínea a) do n.º 2 do artigo 4.º	Elaboração de legislação e regulamentação em matéria de SST e de quaisquer outros instrumentos jurídicos relevantes em matéria de SST, tais como códigos de prática e normas técnicas	☐	☐		
C187, alínea c) do n.º 2 do artigo 4.º	Monitorização e garantia do cumprimento da legislação em matéria de SST, incluindo através de sistemas de inspeção	☐	☐		
C187, alínea d) do n.º 2 do artigo 4.º	Promoção a nível da empresa da cooperação entre a direção, os trabalhadores e os seus representantes, como elemento essencial das medidas de prevenção relacionadas com o local de trabalho	☐	☐		
C187, alínea a) do n.º 3 do artigo 4.º	Realização de consultas e cooperação com as organizações de trabalhadores e empregadores e outras partes interessadas	☐	☐		
C187, alínea b) do n.º 3 do artigo 4.º	Prestação de aconselhamento e informação em matéria de SST aos titulares de direitos	☐	☐		
C187, alínea c) do n.º 3 do artigo 4.º	Integração da SST na educação e formação profissional	☐	☐		
-	Estabelecimento de currículos de SST para profissionais de SST	☐	☐		
C187, alínea d) do n.º 3 do artigo 4.º	Desenvolvimento de serviços de SST	☐	☐		
C187, alínea e) do n.º 3 do artigo 4.º	Promoção e apoio da investigação em matéria de SST	☐	☐		
C187, alínea f) do n.º 3 do artigo 4.º	Estabelecimento de um sistema de análise da recolha de dados e publicação de estatísticas de SST	☐	☐		
C187, alínea g) do n.º 3 do artigo 4.º	Coordenação com outras autoridades públicas competentes em matéria de SST, incluindo os regimes de seguro ou de proteção social relevantes	☐	☐		
C187, alínea h) do n.º 3 do artigo 4.º	Implementação de mecanismos de apoio à melhoria gradual das condições de SST nas microempresas, nas pequenas e médias empresas e na economia informal	☐	☐		
C102 C121	Criação de mecanismos de compensação em caso de lesão, doença ou morte relacionada com o trabalho, incluindo funções	☐	☐		

3. Lista de verificação dos instrumentos fundamentais em matéria de governação da SST

As NIT relevantes	São exigidas por lei os seguintes instrumentos fundamentais para a governação da SST? ³				Observações (por exemplo, desafios e recomendações)
	Instrumentos para governação da SST	SIM	NÃO		
C155, artigos 4.º a 6.º, C187, artigo 3.º	Desenvolvimento de uma política nacional de SST	☐	☐		
C187, artigo 5.º	Desenvolvimento de um programa nacional de SST	☐	☐		
R197, n.ºs 13-14	Desenvolvimento de um perfil nacional de SST	☐	☐		

3 A legislação pode também atribuir à autoridade competente a função de desenvolvimento destes instrumentos.

SECÇÃO 04

Deveres e direitos em matéria de SST

1. Introdução	131
2. Deveres gerais e principais do empregador em matéria de SST	132
3. Deveres específicos do empregador em matéria de SST	134
3.1 Dever de realizar uma avaliação de riscos	134
3.2 Dever de formular uma política e um plano de SST no local de trabalho	139
3.3 Dever de prestar informação aos trabalhadores em matéria de SST	141
3.4 Dever de consultar os trabalhadores e de permitir a sua participação na gestão de SST	143
3.5 Dever de fornecer formação aos trabalhadores em matéria de SST	146
3.6 Dever de fornecer, manter e garantir a utilização adequada de EPI sem qualquer encargo para os trabalhadores	148
3.7 Dever de providenciar planos de emergência e primeiros socorros	151
3.8 Dever de proporcionar serviços sociais no trabalho	152
3.9 Dever de tomar medidas corretivas antes de exigir que os trabalhadores regressem ao trabalho se os trabalhadores tiverem informado o empregador da existência de um perigo iminente e grave para a vida ou a saúde	154
3.10 Dever de garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores	155
3.11 Dever de registo, notificação e investigação de acidentes de trabalho, acidentes de trajeto, doenças profissionais e ocorrências perigosas	161
3.12 Dever de garantir competência e especialização em matéria de SST no local de trabalho	163
3.13 Dever de implementar um sistema de gestão de SST	167
3.14 Dever de colaborar na gestão de SST em locais de trabalho partilhados	170
4. Obrigações específicas dos empregadores em matéria de SST com base no risco ou na indústria	171
5. Obrigações em matéria de SST das pessoas que concebem, fabricam, importam ou fornecem substâncias, maquinaria e equipamentos para utilização nos locais de trabalho	173
6. Obrigações dos trabalhadores em matéria de SST	177
6.1 Dever de tomar medidas razoáveis para proteger a sua própria segurança e saúde e a de outras pessoas	177
6.2 Dever de cumprir as instruções relativas a SST	178
6.3 Dever de utilizar corretamente os dispositivos de segurança e o equipamento de proteção	178
6.4 Dever de cooperar com o empregador	180
6.5 Dever de comunicar qualquer situação que o trabalhador tenha razões para crer que pode apresentar um risco	181
6.6 Dever de comunicar à direção qualquer acidente, lesão da saúde e ocorrência perigosa	181
6.7 Responsabilidades em matéria de SST dos trabalhadores com funções de gestão ou com algum grau de antiguidade	182
6.8 Proibições aplicáveis aos trabalhadores	183
7. Direitos dos trabalhadores em matéria de SST	184
7.1 Direito geral a um local de trabalho seguro e saudável	184
7.2 Direitos específicos relacionados com SST	184
7.3 Direito dos trabalhadores a informação e formação em matéria de SST e à correção de dados errados sobre a sua saúde relacionados com o trabalho	186
7.4 Direito de serem consultados/participarem no processo de tomada de decisões em matéria de segurança e saúde	187
7.5 Direito a retirarem-se em caso de perigo iminente e grave sem consequências indevidas e a não regressarem enquanto o perigo persistir	188
7.6 Direitos dos trabalhadores quando a exposição contínua a riscos no local de trabalho é desaconselhada por razões médicas	190
7.7 Direito de elegerem um ou mais representantes em matéria de SST	192
7.8 Direito dos trabalhadores a proteção contra medidas de retaliação	192



▷ 04

Deveres e direitos em matéria de SST

1. Introdução

O conceito de “direitos laborais” surgiu durante a revolução industrial, quando os trabalhadores começaram a mobilizar-se contra as duras condições de trabalho generalizadas e ambientes de trabalho perigosos. Em resposta ao surgimento do movimento operário, foram aprovadas as primeiras leis que regulam os direitos do trabalho e dos trabalhadores. A OIT foi criada no final da Primeira Guerra Mundial com base no princípio de que a paz só pode ser mantida se for baseada na justiça social.

A necessidade de garantir a segurança e a saúde no trabalho é sublinhada no Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1976, que reconhece o direito de todas as pessoas ao trabalho (Artigo 6.º); o direito de todas as pessoas gozarem de condições de trabalho justas e favoráveis que assegurem, nomeadamente, condições de trabalho seguras e saudáveis (alínea b) do ponto ii) do Artigo 7.º); o direito ao mais elevado nível possível de saúde física e mental, em especial a melhoria de todos os aspetos da higiene ambiental e industrial (alínea b) do n.º 2 do Artigo 12.º); a prevenção, o tratamento e o controlo de doenças epidémicas, endémicas, profissionais e outras (alínea c) do n.º 2 do Artigo 12.º).

Além disso, a Declaração de Seul sobre Segurança e Saúde no Trabalho de 2008, que foi assinada por cerca de 50 decisores de alto nível de todo o mundo, estabeleceu a aspiração de que “o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ser reconhecido como um direito humano fundamental e que a globalização deve ser acompanhada de medidas preventivas que garantam a segurança e saúde de todos no trabalho”. A Declaração do Centenário da OIT sobre o Futuro do Trabalho, de 2019, reconhece que são fundamentais condições de trabalho seguras e saudáveis para um trabalho digno.

Este contexto evidencia a importância de definir de forma devida e clara os direitos relacionados com SST nas leis relativas a SST, bem como todas as obrigações relevantes em matéria de SST que garantam esses direitos.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 187, sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006](#)
- [Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)

Um sólido corpus de mais de 40 normas internacionais do trabalho e mais de 40 códigos de prática articularam as obrigações e os direitos dos empregadores e dos trabalhadores em matéria de SST. Nomeadamente, o Artigo 3.º, n.º 2 da Convenção n.º 187 salienta que “Todos os Membros deverão promover e fomentar, a todos os níveis relevantes, o direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho seguro e saudável”. O quadro legislativo nacional em matéria de SST deve integrar os requisitos e orientações estabelecidos na NIT, nomeadamente os estabelecidos na Convenção n.º 155 e na Recomendação n.º 164.

A presente secção pretende ajudar os países a identificar e a definir disposições sobre as obrigações e os direitos em matéria de SST que devem ou podem ser integrados nas leis de SST. Divide-se nas seguintes subsecções:

- o dever geral e principal do empregador em matéria de SST;
- deveres gerais e específicos do empregador em matéria de SST;
- deveres específicos dos empregadores em matéria de SST com base no risco ou na indústria;
- deveres em matéria de SST das pessoas que concebem, fabricam, importam ou fornecem substâncias, maquinaria e equipamentos para utilização em locais de trabalho;
- deveres dos trabalhadores em matéria de SST; e
- direitos dos trabalhadores em matéria de SST.

2. Obrigações gerais e principais do empregador em matéria de SST

Um dos princípios fundamentais de uma abordagem de SST baseada na prevenção é que o empregador tem um dever geral e principal de assegurar a saúde, segurança e serviços sociais no trabalho para todos os trabalhadores no seu local de trabalho. Este dever geral de cuidado é frequentemente complementado por obrigações e princípios adicionais mais específicos que estabelecem uma “hierarquia do controlo” (ver mais adiante) para definir mais detalhadamente *como alcançar o dever geral de manter um local de trabalho seguro e saudável*.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)

O n.º 1 do artigo 16º da Convenção n.º 155 exige que os empregadores “asseguem que, na medida do razoavelmente possível, os locais de trabalho, as máquinas, os equipamentos e os processos sob o seu controlo sejam seguros e não apresentem riscos para a saúde”.

As Diretrizes da OIT relativas aos Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho: As ILO-OSH 2001 (Diretrizes OIT-SST de 2001) apontam para a responsabilidade global dos empregadores pela proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores e refere que “o empregador deve ter a responsabilidade global pela proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores e assumir a liderança das atividades de SST na organização” (números 3.3.1-3.3.2).



Exemplo de país 29

UE

Diretiva 89/391/CEE do Conselho, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho

O n.º 1 do Artigo 5º impõe à entidade patronal o dever de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Espanha

Lei de Prevenção de Riscos Profissionais n.º 31, de 1995

O Artigo 14.º estabelece que os trabalhadores têm direito a uma proteção efetiva no domínio da segurança e da saúde no trabalho, o que implica um dever correlativo da entidade patronal de proteger os trabalhadores de riscos profissionais. Estabelece que, para cumprirem este dever, os empregadores devem garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores ao seu serviço em todos os aspetos relacionados com o trabalho. Para o efeito, no âmbito do quadro das suas responsabilidades, os empregadores evitarão os riscos profissionais integrando a atividade preventiva na empresa e adotando todas as medidas necessárias para a proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores. Seguidamente, especifica as obrigações relativas à elaboração de um plano de prevenção de riscos profissionais; avaliação de riscos; informação; consulta; participação e formação dos trabalhadores; medidas em caso de emergência e de risco grave e iminente; e monitorização da saúde.

Princípio da intransmissibilidade do dever geral e principal do empregador de garantir a SST¹

Alguns países introduziram este princípio explicitamente na sua legislação de SST. Os empregadores podem delegar ou atribuir tarefas de SST aos trabalhadores. É importante referir, no entanto, que a delegação destas funções nos trabalhadores não constitui derrogação do facto de ser o empregador que detém o dever geral de garantir condições de trabalho seguras e saudáveis no local de trabalho.



Exemplo de país 30

UE

Diretiva 89/391/CEE do Conselho

O n.º 2 do Artigo 5.º enuncia explicitamente este princípio, estabelecendo que “se (...) a entidade patronal recorrer a serviços ou pessoas externas competentes, isso não a isenta da sua responsabilidade neste domínio”.

Austrália

Work Health and Safety Act 2011 (Lei da Saúde e Segurança no Trabalho, de 2011) Secções 14-16

Um dever não pode ser transmitido a outra pessoa. Uma pessoa pode ter mais do que um dever em virtude de pertencer a mais do que uma categoria de responsáveis por deveres. Um mesmo dever pode incumbir simultaneamente a mais do que uma pessoa e cada uma das pessoas a quem o dever incumbe deve cumprir esse dever de acordo com a respetiva norma legislativa, mesmo que o mesmo dever incumba a uma outra pessoa. Se houver mais do que uma pessoa a quem incumba um dever relativamente a uma mesma matéria, cada uma dessas pessoas: mantém a responsabilidade pelo dever em relação a essa matéria; e deve cumprir o seu dever na medida em que essa tiver capacidade para influenciar e controlar a matéria (ou teria tido essa capacidade se não existisse um acordo ou disposição destinado a limitar ou eliminar a mesma).

¹ Reflexão geral sobre o âmbito de aplicação tendo em conta as várias práticas nacionais.

3. Deveres específicos do empregador em matéria de SST

Como explicado acima, o dever geral de diligência do empregador é complementado por deveres específicos em matéria de SST. A maioria dos deveres abordados nesta subsecção está incorporada nas normas internacionais do trabalho e, por isso, deve ser refletida numa lei nacional de SST se um país tiver ratificado a Convenção sobre SST correspondente. Estes direitos são geralmente aplicáveis em todos os sectores e universalmente aceites pelos governos, empregadores e trabalhadores.

3.1 Dever de realizar uma avaliação de riscos

66
99

Definição

Avaliação de riscos: O processo de avaliação dos riscos para a segurança e a saúde decorrentes de riscos profissionais. É uma parte essencial da gestão de riscos baseada na prevenção.

Perigo: O potencial inerente de causar lesões ou danos à saúde das pessoas.

Risco: Uma combinação da probabilidade de ocorrência de um acontecimento perigoso com a gravidade das lesões ou danos para a saúde das pessoas causados por esse acontecimento.

Fonte: Diretrizes OIT-SST de 2001.

Os riscos devem, em primeiro lugar, ser identificados e avaliados e, em seguida, utilizados como base para o plano de prevenção do local de trabalho. Os riscos são seguidamente abordados através de medidas preventivas que se inscrevem na hierarquia do controlo (a seguir analisada). Este processo é conhecido por *avaliação de riscos*.

Importa clarificar que existe uma distinção entre os termos “perigo” e “risco”, que, em muitos casos, são referidos indistintamente.

Ferramentas e recursos úteis



- Estas ferramentas podem ser utilizadas pelos países para elaboração de materiais de orientação
- OIT, “Guia em 5 Etapas para Empregadores, Trabalhadores e seus Representantes sobre a Realização de Avaliações de Riscos no Local de Trabalho”, 2013.
- OIT, “Pacote de Formação sobre a Avaliação e Gestão de Riscos Profissionais e Gestão para Pequenas e Médias Empresas”, 2013.
- EU-OSHA, [OiRA \(Online Interactive Risk Assessment\)](#), uma plataforma online que permite a criação de ferramentas de avaliação de riscos sectoriais em qualquer idioma de forma fácil e normalizada.

A avaliação dos riscos deve ser realizada em consulta com os trabalhadores e os seus representantes. Isso garante que: a) foram identificados todos os riscos e b) os trabalhadores e o empregador mantêm a responsabilidade da avaliação e das medidas preventivas propostas. A fim de assegurar a participação dos trabalhadores, a legislação de SST pode exigir que o documento que contém a avaliação dos riscos seja assinado tanto pelo empregador como

pelos representantes dos trabalhadores, declarando terem participado ativamente no processo de avaliação. Idealmente, as avaliações de risco devem também constar de um documento escrito que seja conservado pelo empregador e esteja prontamente disponível para os trabalhadores e as autoridades. Deverá ser revisto e atualizado regularmente e, nomeadamente, quando forem introduzidas novas tecnologias, nova maquinaria ou novas ferramentas importantes no local de trabalho. A avaliação de riscos deve identificar e avaliar todos os riscos presentes no local de trabalho, incluindo no que diz respeito a produtos químicos, violência e assédio.

Pode ser necessário recorrer a profissionais de SST ou a prestadores de serviços de SST externos para prestarem assistência na avaliação de riscos se a empresa realizar trabalhos perigosos ou realizar uma diversidade de atividades ou tiver um número elevado de trabalhadores. Pode também ser benéfico em circunstâncias em que a empresa não tem capacidade interna de SST (comum entre as PME).



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 170, sobre Produtos Químicos, 1990](#)
- [Convenção n.º 174, sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Graves, 1993](#)
- [Convenção n.º 176, sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995](#)
- [Convenção n.º 184, sobre a Segurança e a Saúde na Agricultura, 2001](#)
- [Convenção n.º 190, sobre Violência e Assédio, 2019](#)

A avaliação de riscos é explicitamente exigida por uma série de normas internacionais do trabalho em matéria de SST, incluindo as cinco Convenções enumeradas acima.

A Convenção n.º 170 exige que os empregadores efetuem uma avaliação dos riscos decorrentes da utilização de produtos químicos no trabalho (Artigo 13.º, n.º 1). A Convenção n.º 174 exige que os empregadores, relativamente a cada instalação de perigo grave, estabeleçam e mantenham um sistema documentado do controlo dos perigos graves que inclua disposições para a identificação e análise dos perigos e a avaliação dos riscos, incluindo a consideração de possíveis interações entre substâncias (alínea a) do Artigo 9.º). A Convenção n.º 176 (Artigo 6.º) e a Convenção n.º 184 (alínea a) do Artigo 7.º) exigem que os empregadores avaliem os riscos relativos à segurança e à saúde dos trabalhadores nos sectores mineiro e agrícola, respetivamente.

A alínea c) do Artigo 9.º da Convenção n.º 190 estabelece que “Cada Membro deverá adotar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controlo para prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género e, nomeadamente, desde que seja razoavelmente possível, para identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e dos seus representantes, e tomar medidas para prevenção e controlo dos mencionados perigos e riscos.”

A avaliação dos riscos está também consagrada nas Diretrizes da OIT sobre SST, que estabelecem que as organizações devem identificar, antecipar e avaliar os perigos e os riscos para a segurança e a saúde decorrentes do ambiente de trabalho e da organização do trabalho existentes ou propostos (n.º 3.7.2). Tal deve ser feito de forma contínua (n.º 3.10.1.1) e sempre antes de qualquer modificação ou introdução de novos métodos de trabalho, materiais, processos ou maquinaria (n.º 3.10.2.2).



Exemplo de país 31

UE

Diretiva 89/391/CEE do Conselho

A alínea a) do n.º 1 do Artigo 9.º estipula que “a entidade patronal deve dispor de uma avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos específicos”

Dinamarca

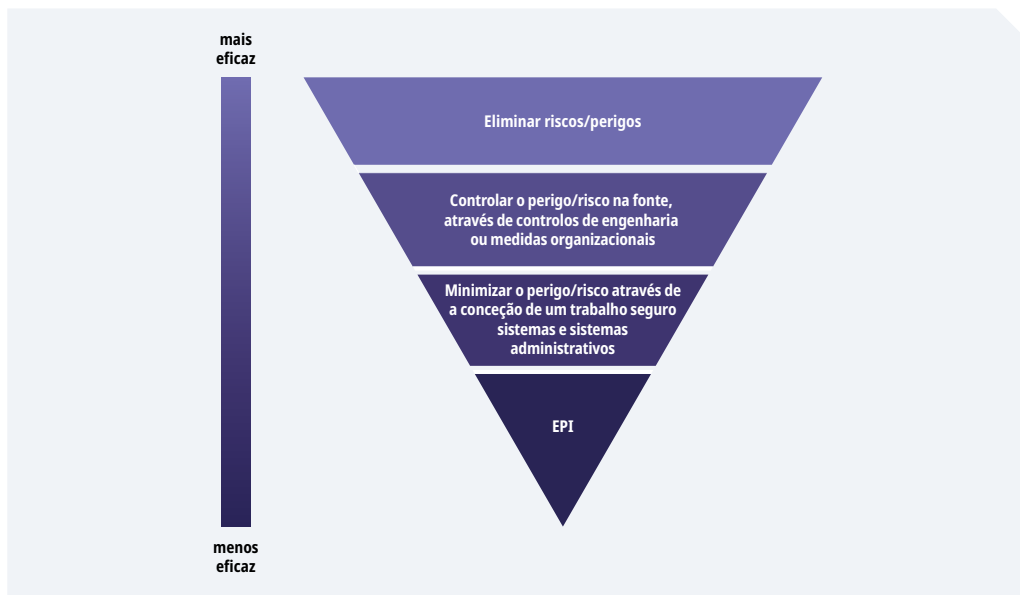
Working Environment Act No. 1072 of 2010 (Lei do Ambiente de Trabalho n.º 1072, de 2010)

O artigo 15.º a) estabelece que:

- (1) “O empregador deve assegurar a elaboração de uma avaliação escrita das condições de saúde e segurança no local de trabalho, tendo em devida conta a natureza do trabalho, os métodos e os processos de trabalho aplicados, bem como a dimensão e a organização da empresa. A avaliação do local de trabalho deve permanecer na empresa e estar à disposição da direção e dos trabalhadores da empresa, bem como da Autoridade do Ambiente de Trabalho que inspeciona a avaliação do local de trabalho. A avaliação do local de trabalho deve ser revista sempre que se verifiquem alterações no trabalho, nos métodos de trabalho, nos processos de trabalho, etc., e essas alterações forem significativas para a saúde e a segurança no trabalho. A avaliação do local de trabalho deve ser revista pelo menos de três em três anos.
- (2) A avaliação do local de trabalho deve incluir um parecer sobre as questões de saúde e segurança no local de trabalho e sobre a forma como estas questões devem ser resolvidas em conformidade com os princípios de prevenção enunciados na legislação em matéria de saúde e segurança. A avaliação deve incluir os seguintes elementos:
 - (a) Identificação e levantamento das condições de saúde e segurança na empresa.
 - (b) Descrição e avaliação das questões de saúde e segurança na empresa.
 - (c) Prioridades e plano de ação para resolução dos problemas de saúde e segurança na empresa.
 - (d) Diretrizes para acompanhamento do plano de ação.
- (3) O empregador deve envolver a organização de saúde e segurança ou os trabalhadores no planeamento, organização, implementação e acompanhamento da avaliação do local de trabalho.”

Hierarquia do controlo

A *hierarquia do controlo* ajuda o empregador a determinar as medidas mais adequadas e eficazes para fazer face aos riscos ou perigos identificados no local de trabalho e a ordem segundo a qual essas medidas devem ser tomadas.

Figura 8. Hierarquia do controlo.

Fonte: Diretrizes OIT-SST de 2001.

Na hierarquia do regime de controlo, o nível mais elevado é o mais eficiente na gestão dos riscos, enquanto os níveis mais baixos só são aplicáveis quando não são possíveis medidas de nível mais elevado ou quando o esforço e os recursos para aplicação de medidas de nível mais elevado são desproporcionados em relação ao resultado esperado. No entanto, em muitos casos, as medidas de níveis mais elevados podem ser complementadas por medidas de níveis mais baixos.

A hierarquia do controlo é uma fórmula geralmente aceite que é universalmente aplicável independentemente do tipo de empresa ou do sector económico. Dada a sua importância, muitos países incluem-na na legislação em matéria de saúde e segurança no trabalho.

Algumas normas internacionais do trabalho também exigem explicitamente que os empregadores sigam a hierarquia do controlo, embora sem utilizar esse termo específico.

Por exemplo, o Artigo 6.º da Convenção n.º 176 exige que os empregadores tratem os riscos pela seguinte ordem de prioridade:

- (a) eliminação do risco;
- (b) controlo do risco na fonte;
- (c) minimização dos riscos, nomeadamente através da conceção de sistemas de trabalho seguros; e
- (d) previsão da utilização de equipamento de protecção individual enquanto se mantiver o risco (EPI);

As *Diretrizes OIT-SST de 2001* indicam igualmente que devem ser aplicadas medidas preventivas e de protecção segundo a ordem de prioridade acima referida (n.º 3.10.1.1).



Exemplo de país 32

UE

Diretiva 89/391/CEE do Conselho

Artigo 6.º

- (1) No âmbito das suas responsabilidades, a entidade patronal tomará as medidas necessárias para a proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, incluindo a prevenção dos riscos profissionais e a prestação de informações e formação, bem como a disponibilização da organização e dos meios necessários. (...)
- (2) A entidade patronal deverá aplicar as medidas (...) com base nos seguintes princípios gerais de prevenção:
 - (a) evitar riscos;
 - (b) avaliar os riscos que não possam ser evitados;
 - (c) combater os riscos na origem;
 - (d) adaptar o trabalho ao indivíduo, especialmente no que se refere à conceção dos locais de trabalho, à escolha do equipamento de trabalho e à escolha dos métodos de trabalho e de produção, tendo em vista, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado e reduzir os seus efeitos sobre a saúde.
 - (e) adaptação à evolução da técnica;
 - (f) substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
 - (g) desenvolver uma política global de prevenção coerente que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores relacionados com o ambiente de trabalho;
 - (h) dar prioridade às medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
 - (i) dar instruções adequadas aos trabalhadores.

Austrália

Work Health and Safety Regulations 2011 (Regulamentos relativos à Saúde e à Segurança no Trabalho, de 2011) Artigo 36.º

- (1) “ O presente regulamento aplica-se se não for razoavelmente possível para um responsável por um dever eliminar riscos para a saúde e a segurança.
- (2) Ao minimizar os riscos para a saúde e a segurança, o responsável pelo dever deve implementar medidas de controlo dos riscos em conformidade com o presente regulamento.
- (3) O responsável pelo dever deve minimizar os riscos na medida do razoavelmente possível, procedendo de uma ou mais das seguintes maneiras:
 - (a) substituir (total ou parcialmente) o perigo que dá origem ao risco por algo que dê origem a um risco menor;
 - (b) isolar o perigo de qualquer pessoa que esteja exposta ao mesmo;
 - (c) implementar controlo de engenharia.
- (4) Se, nesse caso, o risco se mantiver, o responsável pelo dever deve minimizar o risco remanescente, na medida do razoavelmente possível, através da implementação de controlo administrativo.
- (5) Se, nesse caso, o risco se mantiver, o responsável pelo dever deve minimizar o risco remanescente, na medida do razoavelmente possível, assegurando o fornecimento e a utilização de equipamento de proteção individual adequado.”

3.2 Dever de formular uma política e um plano de SST no local de trabalho

Os planos e as políticas de SST no local de trabalho são elementos fundamentais de um sistema de gestão de SST baseado na prevenção. Em geral, as políticas de SST estabelecem os princípios e os objetivos relacionados com SST e o plano de SST atribui responsabilidades, disposições internas, medidas e calendários para a implementação de estratégias de saúde e segurança no local de trabalho. O plano de SST para o local de trabalho deve basear-se na avaliação de riscos anteriormente realizada e ser coerente com a mesma. As políticas e os planos de SST devem ser implementados, avaliados e revistos de acordo com o ciclo P-D-C-A (ver subseção 3.13 abaixo) e estabelecidos por escrito. Tal facilitará a sua implementação, avaliação e revisão. A política do local de trabalho deve abordar todos os riscos presentes no local de trabalho, incluindo os riscos psicossociais, a violência e o assédio. Os empregadores devem garantir que os planos e as políticas de SST são difundidos de forma eficaz e que os trabalhadores têm conhecimento dos mesmos para que possam agir em conformidade.



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 190, sobre Violência e Assédio, 2019](#)

O n.º 14 da Recomendação n.º 164 recomenda que “sempre que a natureza das operações nas suas empresas o justifique, os empregadores devem ser obrigados a definir por escrito a política e as disposições em matéria de SST, bem como as várias responsabilidades exercidas ao abrigo destas disposições, e a comunicar a respetiva informação a todos os trabalhadores, numa língua ou num suporte que estes compreendam facilmente”.

O Artigo 9º da Convenção nº 190 exige que cada Membro “deverá adotar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controlo para prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género e, nomeadamente, na medida em que seja razoavelmente possível, para: a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política no local de trabalho em matéria de violência e assédio; b) ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da segurança e da saúde no trabalho (...)”.

As Diretrizes OIT-SST de 2001 fornecem orientação adicional sobre a forma de definir uma política de SST no local de trabalho (secção 3.1).

Essa política deve ser:

- (a) específica da organização e adequada à sua dimensão e à natureza das suas atividades;
- (b) concisa, redigida de forma clara, datada e com eficácia através da assinatura ou do aval do empregador ou da pessoa responsável de grau mais elevado na organização;
- (c) comunicada e facilmente acessível a todas as pessoas no seu local de trabalho;
- (d) revista para garantir a sua adequação contínua; e
- (e) disponibilizada às partes interessadas externas relevantes, consoante o caso.

Deve incluir, no mínimo, os seguintes princípios e objetivos principais a que a organização se comprometeu:

- (a) proteger a segurança e a saúde de todos os membros da organização, evitando lesões relacionadas com o trabalho, problemas de saúde, doenças e incidentes;

- (b) cumprir as disposições legislativas e regulamentares nacionais em matéria de SST, os programas voluntários, as convenções coletivas de SST e outros requisitos que a organização subscreva;
- (c) garantir que os trabalhadores e os seus representantes são consultados e incentivados a participar ativamente em todos os elementos do sistema de gestão de SST; e
- (d) melhorar de forma contínua o desempenho do sistema de gestão de SST.



Exemplo de país 33

Reino Unido

Health and Safety at Work etc. Act, 1974 (Lei da Saúde e Segurança no Trabalho, etc., de 1974) Secção 2(3)

"Exceto nos casos eventualmente previstos, é dever de cada empregador elaborar e, tantas vezes quantas forem adequadas, rever, uma declaração escrita da sua política geral em matéria de saúde e segurança no trabalho dos seus trabalhadores, bem como a organização e as disposições à data em vigor para execução dessa política, e trazer a declaração e qualquer revisão da mesma ao conhecimento de todos os seus trabalhadores."

Países Baixos

Working Conditions Act of 1999 (Lei das Condições de Trabalho, de 1999) Artigos 3.º e 5.º

O empregador "deve adotar uma política destinada a alcançar as melhores condições de trabalho possíveis", tendo em conta os fatores específicos existentes. A política deve ser regularmente revista e atualizada. Além disso, no âmbito da aplicação da política de condições de trabalho, o empregador deve elaborar um documento escrito de inventário e avaliação dos riscos a que os trabalhadores estão expostos em resultado do seu trabalho. Esse documento deve descrever as medidas destinadas a limitar os perigos e os riscos e os riscos que afetam grupos específicos de trabalhadores, bem como ser atualizado de modo a refletir a experiência, a alteração das condições ou dos sistemas de trabalho e as novas abordagens em matéria de gestão dos riscos.

Espanha

Real Decreto 39 sobre Serviços de Prevenção, de 1997, Artigo 2.º

O plano de prevenção de riscos é a ferramenta que integra a atividade preventiva da empresa no sistema de gestão global e estabelece a política da empresa em matéria de prevenção de riscos profissionais. O plano deve ser aprovado pela administração da empresa e deve ser do conhecimento de todos os trabalhadores. Deve traduzir-se num documento que deve ser disponibilizado às autoridades do trabalho, às autoridades sanitárias e aos representantes dos trabalhadores. Este documento deve incluir os seguintes elementos, tendo em conta a dimensão e as características da empresa:

- A identificação da empresa, a sua atividade de produção, o número e as características do local de trabalho e o número de trabalhadores e as suas características relevantes para a prevenção de riscos profissionais.
- A estrutura organizacional da empresa, identificando as funções e responsabilidades assumidas e os respetivos canais de comunicação entre as mesmas no que diz respeito à prevenção de riscos profissionais.
- A organização da produção em termos de identificação dos vários processos técnicos, procedimentos e práticas organizacionais da empresa no que diz respeito à prevenção de riscos ocupacionais.
- A organização da prevenção de riscos da empresa, incluindo a indicação da modalidade de prevenção escolhida e dos órgãos de representação.
- A política de prevenção de riscos, os objetivos e as metas a atingir pela empresa e os recursos humanos, técnicos, materiais e económicos que serão utilizados para esse efeito.

3.3 Dever de prestar informação aos trabalhadores em matéria de SST

A prestação de informação sobre questões de segurança e saúde aos trabalhadores é essencial para garantir que estes têm conhecimento dos riscos a que estão expostos e das medidas tomadas para os proteger e os compreendem. A informação deve abranger todos os riscos que possam existir no local de trabalho, incluindo a violência e o assédio, o amianto e os produtos químicos, se for o caso.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 162, sobre o Amianto, 1986](#)
- [Convenção n.º 170, sobre Produtos Químicos, 1990](#)
- [Convenção n.º 190, sobre Violência e Assédio, 2019](#)

A alínea c) do Artigo 19.º da Convenção n.º 155 estabelece que devem existir disposições a nível da empresa, nos termos das quais os representantes dos trabalhadores de uma empresa recebam informações adequadas sobre as medidas tomadas pelo empregador para garantir a SST e possam consultar as suas organizações representativas sobre essa informação, desde que não divulguem segredos comerciais.

O n.º 3 do Artigo 22.º da Convenção n.º 162 estipula que “O empregador deve assegurar que todos os trabalhadores expostos ou suscetíveis de exposição ao amianto são informados sobre os riscos que o seu trabalho comporta para a saúde e instruídos sobre as medidas de prevenção, assim como sobre os métodos corretos de trabalho, e que recebam uma formação contínua nesses domínios.”

O Artigo 15.º da Convenção n.º 170 refere que “as entidades patronais deverão a) informar os trabalhadores dos perigos associados à exposição a produtos químicos utilizados no local de trabalho; b) instruir os trabalhadores sobre a forma de obter e utilizar a informação fornecida nos rótulos e nas fichas de dados de segurança química (...).”

A alínea d) do Artigo 9.º da Convenção n.º 190 estabelece que “Cada membro deverá adotar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem as medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controlo para evitar a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio baseados no género e, nomeadamente, na medida do razoavelmente possível, para: prestar aos trabalhadores e a outras pessoas em questão informação e formação, em formatos acessíveis, conforme adequado, sobre os perigos e os riscos identificados de violência e assédio e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo sobre os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e outras pessoas em questão relativamente à política referida na alínea a) do presente artigo”.



Exemplo de país 34

Irlanda

Safety, Health and Welfare at Work Act 2005 (Lei da Segurança, Saúde e Serviços Sociais no Trabalho, de 2005) n.º 10, Secção 9

Cada empregador deverá, ao fornecer informação aos seus trabalhadores nos termos da referida secção sobre questões relacionadas com a sua segurança, saúde e serviços sociais no trabalho, garantir que a informação seja dada sob uma forma, de uma maneira e, consoante o caso, numa língua que seja razoavelmente suscetível de ser compreendida pelos trabalhadores em questão, e incluir a seguinte informação:

- (i) os perigos para a segurança, saúde e serviços sociais no trabalho e os riscos identificados na avaliação dos riscos,
- (ii) as medidas de proteção e de prevenção a tomar em matéria de segurança, saúde e serviços sociais no trabalho ao abrigo das disposições legais aplicáveis no que respeita ao local de trabalho e a cada tarefa específica a executar no local de trabalho, e
- (iii) os nomes das pessoas designadas e dos representantes de segurança eventualmente selecionados.

Quando um trabalhador de outra empresa exerce atividades laborais na empresa de um empregador, este deve tomar medidas para assegurar que o empregador do trabalhador recebe informação adequada sobre as questões acima referidas.

Finlândia

Occupational Safety and Health Act No. 738/2002 (Lei da Saúde e Segurança no Trabalho nº 738/2002)

Secção 14(1)

Os empregadores devem fornecer aos seus trabalhadores a informação necessária sobre os perigos e os fatores de risco do local de trabalho e assegurar, tendo em conta as competências profissionais e a experiência profissional dos trabalhadores, que:

- (1) os trabalhadores recebem uma orientação adequada ao trabalho, às condições de trabalho no local de trabalho, aos métodos de trabalho e de produção, ao equipamento de trabalho utilizado no trabalho e ao método correto de utilização do mesmo, bem como a práticas de trabalho seguras, especialmente antes de iniciarem um novo posto ou tarefa ou de uma alteração das tarefas de trabalho, e antes da introdução de novos equipamentos de trabalho e novos métodos de trabalho ou de produção;
- (2) os trabalhadores recebem instrução e orientação de forma a eliminarem os perigos e riscos do trabalho e a evitarem qualquer perigo ou risco do trabalho que ponha em perigo a segurança e a saúde;
- (3) os trabalhadores recebem instruções e orientações sobre trabalhos de ajustamento, limpeza, manutenção e reparação, bem como no que se refere a perturbações e situações excecionais; e
- (4) a instrução e a orientação dadas aos trabalhadores são complementadas, quando necessário.

Secção 17(2)

A entidade patronal deve fornecer aos trabalhadores, em tempo útil, a informação necessária sobre quaisquer fatores que afetem a segurança e a saúde no local de trabalho e outras circunstâncias que afetem as condições de trabalho, bem como sobre quaisquer avaliações e outras análises e planos que lhes digam respeito. O empregador deverá também assegurar que estas questões são devidamente debatidas em tempo útil entre o empregador e os trabalhadores ou os seus representantes.

3.4 Dever de consultar os trabalhadores e de permitir a sua participação na gestão da SST

A legislação em matéria de SST deve exigir que os empregadores consultem os seus trabalhadores (ou os representantes dos trabalhadores) em relação a uma ampla gama de matérias. Estas incluem, entre outras matérias, novas medidas de segurança e saúde ou alterações dos processos de trabalho, do conteúdo do trabalho ou da organização do trabalho que possam ter implicações para a segurança ou a saúde dos trabalhadores.

Para assegurar uma comunicação eficaz nos dois sentidos, é essencial que os empregadores:

- forneçam aos trabalhadores informação suficiente sobre o objeto da consulta (ver subsecção 3.3 supra);
- prevejam tempo suficiente para apreciação; e
- estabeleçam mecanismos de consulta (ver secção VI do kit de apoio, subsecção 6).

Normas internacionais do trabalho



- [Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)

A alínea a) do Artigo 19.º da Convenção n.º 155 exige que os trabalhadores ou os seus representantes estejam habilitados a investigar e sejam consultados pelo empregador sobre todos os aspetos de SST associados ao seu trabalho. Para o efeito, podem ser trazidos consultores técnicos externos à empresa, mediante acordo mútuo.

A este respeito, o n.º 2 do Artigo 12.º da Recomendação n.º 164 recomenda que “Os delegados de segurança dos trabalhadores, as comissões de segurança e saúde dos trabalhadores e as comissões conjuntas de segurança e saúde ou, consoante o caso, os representantes de outros trabalhadores devem:

- (a) receber informação adequada sobre questões de segurança e de saúde, ser autorizados a examinar os fatores que afetem a segurança e a saúde e ser incentivados a propor medidas sobre esta matéria;
- (b) ser consultados quando estiverem previstas novas medidas importantes em matéria de segurança e saúde e antes da sua aplicação, e procurar obter o apoio dos trabalhadores relativamente a essas medidas;
- (c) ser consultados sobre o planeamento de alterações dos processos de trabalho, do conteúdo do trabalho ou da organização do trabalho que possam ter implicações sobre a segurança ou a saúde dos trabalhadores;
- (d) ser protegidos contra o despedimento e outras medidas que sejam prejudiciais para si enquanto exercerem as suas funções no domínio da segurança e da saúde no trabalho enquanto representantes dos trabalhadores ou membros das comissões de segurança e saúde;
- (e) poder contribuir para o processo de tomada de decisões a nível da empresa em questões de segurança e de saúde;
- (f) ter acesso a todas as áreas do local de trabalho e poder comunicar com os trabalhadores sobre questões de segurança e saúde durante o horário de trabalho no local de trabalho;
- (g) ser livres de contactar os inspetores do trabalho;
- (h) poder contribuir para as negociações da empresa sobre questões de saúde e segurança no trabalho;

- (i) dispor de um período de tempo razoável durante o horário de trabalho remunerado para exercer as suas funções de segurança e saúde e receber formação relacionada com essas funções;
- (j) recorrer a especialistas para aconselhamento sobre problemas específicos de segurança e saúde.”

Além disso, as *Diretrizes OIT-OMS de 2001* (n.º 3.6.1) exigem que sejam estabelecidos e mantidos mecanismos e procedimentos para:

- (a) receber, documentar e responder adequadamente às comunicações internas e externas relacionadas com SST;
- (b) assegurar a comunicação interna da informação sobre SST entre os níveis e funções relevantes da organização; e
- (c) assegurar que as preocupações, ideias e contributos dos trabalhadores e dos seus representantes sobre questões de SST são recebidos, analisados e respondidos.

O CEACR salientou igualmente que a consulta e o diálogo contínuo entre os empregadores e os trabalhadores e os seus representantes sobre todos os aspetos relacionados com SST constituem um elemento essencial da prevenção e que o estabelecimento de acordos de cooperação e colaboração no local de trabalho no que se refere a SST deve ser amplamente incorporado na legislação nacional.²



Exemplo de país 35

Reino Unido

The Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996 (Regulamento da Saúde e Segurança (Consulta dos Trabalhadores) de 1996), Secção 3

“Quando houver trabalhadores que não sejam representados por representantes da segurança nos termos dos Regulamentos de 1977, a entidade patronal deverá consultar esses trabalhadores em tempo útil sobre questões relacionadas com a saúde e segurança no trabalho e, nomeadamente, sobre:

- (a) a introdução no local de trabalho de qualquer medida que possa afetar substancialmente a saúde e a segurança desses trabalhadores;
- (b) os seus mecanismos de nomeação ou, consoante o caso, de designação de pessoas (competentes) (...);
- (c) qualquer informação em matéria de saúde e segurança que tenha de prestar a esses trabalhadores por força das disposições legais relevantes ou nos termos das mesmas;
- (d) o planeamento e a organização de formação em matéria de saúde e segurança que deva ministrar a esses trabalhadores por força das disposições legais relevantes ou nos termos das mesmas; e
- (e) as consequências para a saúde e a segurança desses trabalhadores da introdução (incluindo o respetivo planeamento) de novas tecnologias no local de trabalho.”

² OIT, Promoção de um Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável: Inquérito Geral relativo à Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981, Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981, e o Protocolo de 2002 relativo à Convenção, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981, ILC.98/III(1B), 2009. n.º 202.

Austrália

Work Health and Safety Act 2011 (Lei da Saúde e Segurança no Trabalho, de 2011) Seções 47-49

“A pessoa que dirige uma empresa ou um empreendimento deve, na medida do razoavelmente possível, consultar (...) os trabalhadores que efetuem trabalho para a empresa ou o empreendimento que sejam, ou quando exista probabilidade de virem a ser, diretamente afetados por uma questão relacionada com a saúde ou a segurança no trabalho.

(...)

- (1) A consulta no âmbito desta Divisão exige:
 - (a) que a informação relevante sobre a matéria seja partilhada com os trabalhadores; e
 - (b) que seja dada aos trabalhadores uma oportunidade razoável:
 - (i) para manifestarem os seus pontos de vista e levantarem questões sobre saúde ou segurança no trabalho relacionadas com a matéria; e
 - (ii) contribuírem para o processo de tomada de decisões sobre esta matéria; e
 - (c) que as opiniões dos trabalhadores sejam tidas em conta pela pessoa que dirige a empresa ou o empreendimento; e
 - (d) os trabalhadores consultados sejam informados atempadamente dos resultados da consulta.
 - (e) Se os trabalhadores forem representados por um representante da saúde e segurança, a consulta deve incluir esse representante.

Nos termos desta Divisão, é necessária uma consulta relativamente às seguintes questões de saúde e segurança:

- (a) identificação de perigos e avaliação de riscos para a saúde e a segurança decorrentes do trabalho efetuado ou a efetuar pela empresa ou pelo empreendimento;
- (b) tomada de decisões sobre formas de eliminação ou minimização desses riscos;
- (c) tomada de decisões sobre a adequação de instalações para os serviços sociais dos trabalhadores;
- (d) quando são propostas alterações que possam afetar a saúde ou a segurança dos trabalhadores;
- (e) tomada de decisões sobre os procedimentos para:
 - (i) consulta dos trabalhadores; ou
 - (ii) resolução de questões de saúde ou segurança no trabalho; ou
 - (iii) monitorização da saúde dos trabalhadores; ou
 - (iv) monitorização das condições em qualquer local de trabalho sob a gestão ou o controlo da pessoa que dirige a empresa ou o empreendimento; ou
 - (v) informação e formação dos trabalhadores; ou
- (f) realização de qualquer outra atividade prevista nos regulamentos para efeitos da presente secção.”

As *Diretrizes OIT-SST de 2001* referem ainda que a participação dos trabalhadores constitui um elemento essencial do sistema de gestão de SST da organização (números 3.2.2-3.2.3), sugerindo que o empregador deve:

- assegurar que os trabalhadores e os seus representantes da segurança e da saúde sejam consultados, informados e formados sobre todos os aspetos de SST, incluindo as medidas de emergência, associados ao seu trabalho; e
- tomar medidas para que os trabalhadores e os seus representantes no domínio da segurança e da saúde disponham do tempo e dos recursos necessários para participarem ativamente nos processos de organização, planeamento e implementação, avaliação e medidas para melhoria do sistema de gestão de SST.

3.5 Dever de fornecer formação aos trabalhadores em matéria de SST

É necessária a formação dos trabalhadores em matéria de SST para garantir que dispõem de capacidade para manipular com segurança as ferramentas, maquinaria e substâncias de trabalho e utilizar adequadamente os EPI, entre outras preocupações críticas de segurança e saúde. A formação em matéria de SST deve ser ministrada a todos os trabalhadores, devendo ser ministrada formação específica adicional aos gestores, supervisores, representantes dos trabalhadores e profissionais de SST. A formação deve incluir todos os riscos presentes no local de trabalho.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 162, sobre o Amianto, 1986](#)
- [Convenção n.º 170, sobre Produtos Químicos, 1990](#)
- [Convenção n.º 190, sobre Violência e Assédio, 2019](#)

Nos termos da alínea d) do Artigo 19.º da Convenção n.º 155 devem existir disposições a nível da empresa ao abrigo das quais os trabalhadores e os seus representantes na empresa recebam formação adequada em SST. Além disso, o Artigo 21.º estabelece que “as medidas de segurança e saúde no trabalho não devem implicar qualquer despesa para os trabalhadores”.

A alínea i) do n.º 2 do Artigo 12.º da Recomendação n.º 164 recomenda que os representantes dos trabalhadores disponham de tempo razoável durante o horário de trabalho remunerado para exercerem as suas funções de segurança e saúde e para receberem formação relacionada com essas funções.

As Diretrizes OIT-SST de 2001 (secção 3.4) referem que a formação em SST deve:

- ser prestada sem qualquer encargo para os trabalhadores (como exigido pelo Artigo 21.º da Convenção n.º 155);
- ser ministrada, se possível, durante o horário de trabalho;
- abranger todos os membros da organização;
- ser realizada por pessoas competentes;
- proporcionar formação inicial e de reciclagem eficaz e atempada, a intervalos adequados;
- incluir a avaliação dos participantes sobre a sua compreensão e retenção da formação;
- ser revista periodicamente, mediante consulta da comissão de segurança e saúde, caso exista, e dos programas de formação, e ser alterada na medida do necessário para garantir a sua pertinência e eficácia; e
- ser documentada, conforme adequado e de acordo com a dimensão e a natureza da atividade da organização.

O n.º 3 do Artigo 22.º da Convenção n.º 162 estipula que “O empregador deve assegurar que todos os trabalhadores expostos ou suscetíveis de exposição ao amianto são informados sobre os riscos que o seu trabalho comporta para a saúde e instruídos sobre as medidas de prevenção, assim como sobre os métodos corretos de trabalho, e que recebam uma formação contínua nesses domínios.”

O Artigo 15.º da Convenção n.º 170 refere que “as entidades patronais deverão a) informar os trabalhadores dos perigos associados à exposição a produtos químicos utilizados no local de trabalho; b) instruir os trabalhadores sobre a forma de obter e utilizar a informação fornecida nos rótulos e nas fichas de dados de segurança química (...)”.

A alínea d) do Artigo 9º da Convenção nº 190 estabelece que “Cada membro adotará leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem as medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controlo para evitar a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio baseados no género e, nomeadamente, na medida do razoavelmente possível, para: prestar aos trabalhadores, e a outras pessoas em questão, informação e formação, em formatos acessíveis, conforme adequado, sobre os perigos e os riscos identificados de violência e assédio e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo sobre os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e outras pessoas em questão relativamente à política referida na alínea a) do presente artigo”.



Exemplo de país 36

UE

Diretiva 89/391/CEE do Conselho

Artigo 12.º

As entidades patronais devem garantir que os trabalhadores recebem formação adequada em matéria de segurança e saúde, nomeadamente sob a forma de informações e instruções específicas dos seus postos de trabalho ou funções em momentos relevantes (por ocasião da sua contratação ou da sua transferência ou da introdução de novo equipamento ou tecnologia), e que deve ser repetida periodicamente e ter lugar durante o horário de trabalho.

Austrália

Work Health and Safety Act 2011 (Lei da Saúde e Segurança no Trabalho, de 2011) Seção 72

(1) “A pessoa que dirige uma empresa ou empreendimento deve, a pedido de um representante da saúde e segurança de um grupo de trabalho dessa empresa ou empreendimento, permitir que o representante da saúde e segurança frequente um curso de formação em saúde e segurança no trabalho que seja:

- (a) aprovado pelo regulador; e
- (b) um curso que o representante para a saúde e segurança tenha direito a frequentar nos termos da regulamentação; e
- (c) salvaguardado o disposto na subsecção (5), escolhido pelo representante para a saúde e segurança, em consulta com a pessoa que dirige a empresa ou o empreendimento.

(2) A pessoa que dirige a empresa ou o empreendimento deve:

- (a) logo que exequível, no prazo de 3 meses após a apresentação do pedido, conceder ao representante para a saúde e segurança uma dispensa de trabalho para frequentar o curso de formação; e
- (b) pagar as propinas e quaisquer outros custos razoáveis associados à participação do representante para a saúde e segurança no curso de formação.”

Peru

Safety and Health at Work Act, No. 29783, 2011 (Lei da Segurança e Saúde no Trabalho n.º 29783, 2011) Artigo 24.º

A entidade patronal deve garantir que os trabalhadores e os seus representantes são consultados, informados e formados em todas as questões de saúde e segurança no trabalho relacionadas com o seu trabalho, incluindo os procedimentos em situações de emergência.

3.6 Dever de fornecer, manter e garantir a utilização adequada de EPI sem qualquer encargo para os trabalhadores

Os EPI são as medidas menos preferidas e menos eficazes utilizadas para controlo dos riscos de acordo com a hierarquia do controlo acima referida.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 167 sobre a Segurança e Saúde na Construção, 1988](#)
- [Convenção n.º 162, sobre o Amianto, 1986](#)
- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 176, sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995](#)

Dever de fornecer EPI adequado aos trabalhadores

Nos termos do n.º 3 do Artigo 16.º da Convenção n.º 155, os empregadores devem ser obrigados a fornecer, se necessário, vestuário de proteção e equipamento de proteção **adequados** para evitar, na medida do razoavelmente possível, riscos de acidente ou de efeitos nocivos para a saúde.

Do mesmo modo, a alínea c) do Artigo 9.º da Convenção n.º 176 exige que os empregadores forneçam e mantenham, sem qualquer encargo para o trabalhador, equipamento de proteção e vestuário adequados, conforme necessário, e outras instalações, sempre que não possa ser assegurada por outros meios uma proteção adequada contra riscos de acidente ou de lesão para a saúde, incluindo a exposição a condições adversas, e os trabalhadores estejam expostos a riscos físicos, químicos ou biológicos.

O CEACR recordou que, embora seja dada prioridade à eliminação e minimização dos riscos, a adoção de medidas de proteção eficazes continua a constituir um nível essencial de proteção dos trabalhadores para a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Tendo constatado o grande número de países que comunicam requisitos legislativos relativos ao fornecimento de EPI e vestuário ao trabalhador sem qualquer encargo para o mesmo, o CEACR exortou os Governos a assegurarem que estes requisitos sejam implementados na prática em relação a todos os trabalhadores, incluindo os que exercem formas de trabalho não normalizadas.³

O CEACR referiu igualmente que compete aos Estados-membros determinar o que equivale a *vestuário de proteção e equipamento de proteção* adequados e que a negociação coletiva pode desempenhar um papel nessa determinação.⁴ Em todo o caso, afigura-se adequado tomar em consideração a natureza dos riscos que o trabalho envolve ao tomar essa decisão. Por exemplo, os capacetes de segurança num estaleiro de construção devem ser feitos de um material adequado para proteger as cabeças dos trabalhadores do impacto de pedras e devem ser ajustáveis às cabeças dos diferentes trabalhadores que os irão utilizar.

3 OIT, Colaborar para Promover um Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável: Inquérito Geral sobre Instrumentos de Segurança e Saúde no Trabalho relativo ao Quadro Promocional, Construção, Minas e Agricultura, ILC.106/III(1B), 2017, n.º 385

4 OIT, *Inquérito Geral*, 2009, n.º 217.

Dever de fornecer EPI aos trabalhadores sem qualquer encargo para os mesmos

De acordo com o Artigo 21º da Convenção nº 155, os EPI não devem implicar qualquer encargo para os trabalhadores.

Esta situação é crítica, uma vez que deixar o pagamento do EPI a cargo dos trabalhadores pode impedi-los de o comprar e, conseqüentemente, de o utilizar, em especial no caso de trabalhadores mal remunerados que possam ter de utilizar EPI caro.

Dever de assegurar a correta utilização e manutenção do EPI

A legislação deve igualmente regulamentar o dever dos empregadores de fornecerem informações e instruções aos trabalhadores sobre a utilização adequada de EPI, bem como a obrigação da sua manutenção a cargo dos empregadores. Esta última pode incluir a contratação de um serviço especializado de limpeza e manutenção, se necessário. Os trabalhadores e as suas famílias correm sérios riscos de contaminação se forem obrigados a levar EPI para casa para lavagem, manutenção ou reparação, nomeadamente, no caso de trabalhadores expostos a substâncias perigosas no local de trabalho, como o amianto.

A alínea c) do n.º 16 da Recomendação n.º 164 refere que os mecanismos que o empregador deve implementar na empresa para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores devem incluir a utilização correta de dispositivos de segurança e equipamento de proteção.

O Artigo 18.º da Convenção n.º 162 sobre o amianto prevê um regime rigoroso no que respeita à utilização e manutenção de vestuário e equipamento de proteção individual:

- (1) “Quando o vestuário pessoal dos trabalhadores for suscetível de contaminação por poeiras de amianto, o empregador deve, de acordo com a legislação nacional e em consulta com os representantes dos trabalhadores, fornecer vestuário de trabalho adequado que não deve ser levado para fora do local de trabalho.
- (2) A manipulação e a limpeza, após o uso, do vestuário de trabalho e do vestuário especial de proteção devem efetuar-se em condições sujeitas a controlo, de acordo com as exigências da autoridade competente, a fim de se prevenir a emissão de poeiras de amianto.
- (3) A legislação nacional deve proibir que se leve para casa o vestuário de trabalho, o vestuário especial de proteção e o equipamento de proteção individual.
- (4) O empregador deve ser responsável pela limpeza, conservação e arrumação do vestuário de trabalho, do vestuário especial de proteção e do equipamento de proteção individual.
- (5) O empregador deve pôr à disposição dos trabalhadores expostos ao amianto instalações onde estes possam lavar-se, tomar banho ou chuveiro no local de trabalho, conforme adequado.”

A maior parte das obrigações acima referidas dos empregadores em relação a EPI são também explicitamente estabelecidas na Convenção n.º 167.

Os países regulam frequentemente todos estes direitos conjuntamente numa mesma disposição. Os legisladores podem também formular disposições adicionais que estabeleçam requisitos específicos para a conceção e produção do EPI, dependendo da natureza dos perigos para que são concebidos.



Exemplo de país 37

Reino Unido

The Personal Protective Equipment at Work Regulations 1992 (Regulamentos do Equipamento de Proteção Individual no Trabalho, 1992)

Regra 4 (1)

A entidade patronal deve garantir a disponibilização de equipamento de proteção individual adequado aos seus trabalhadores que possam estar expostos a um risco para a sua saúde ou segurança quando estiverem a trabalhar, exceto se e na medida em que esse risco tenha sido adequadamente controlado por outros meios que sejam igualmente ou mais eficazes.

Regra 4 (3)

Sem prejuízo do acima disposto, o equipamento de proteção individual não será adequado, exceto se:

- (a) for adequado ao risco ou riscos envolvidos e às condições no local onde pode ocorrer a exposição ao risco;
- (b) tiver em conta as exigências ergonómicas e o estado de saúde da pessoa ou das pessoas que o poderão vestir;
- (c) assentar corretamente ao seu utilizador que o vestir, se necessário, após ajustamentos dentro da gama para a qual foi concebido;
- (d) na medida do possível, ser eficaz para evitar ou controlar adequadamente o risco ou os riscos envolvidos, sem aumentar o risco global;
- (e) cumprir todas as disposições aplicáveis (que constem de lei ou de outro instrumento) que transponham para a Grã-Bretanha quaisquer disposições sobre a conceção ou o fabrico, em matéria de saúde ou segurança, constantes das respetivas diretivas comunitárias enumeradas no Anexo 1 e que sejam aplicáveis a esse artigo de equipamento de proteção individual."

Austrália

Work Health and Safety Regulations 2011 (Regulamento sobre a Saúde e a Segurança no Trabalho, 2011) Secção 44

- (2) "O dirigente de uma empresa ou de um empreendimento que seja responsável pela execução do trabalho deve fornecer o equipamento de proteção individual aos trabalhadores no local de trabalho, exceto se o equipamento de proteção individual tiver sido fornecido por outra pessoa que dirija uma empresa ou empreendimento.

(...)

- (3) O dirigente da empresa ou do empreendimento que seja responsável pela execução do trabalho deve garantir que o equipamento de proteção individual previsto no sub-regulamento 2 é:

- (a) selecionado para minimizar os riscos para a saúde e a segurança, incluindo garantir que o equipamento é:
 - (ii) adequado, tendo em conta a natureza do trabalho e os eventuais perigos associados ao mesmo; e
 - (iii) de tamanho e corte adequado e razoavelmente confortável para o trabalhador que o irá utilizar ou vestir; e
- (d) mantido, reparado ou substituído de forma a continuar a minimizar os riscos para o trabalhador que o utiliza, incluindo garantir que o equipamento:
 - (i) está limpo e em boas condições de higiene; e
 - (ii) está em bom estado de funcionamento; e
- (c) é utilizado ou vestido pelo trabalhador, na medida do razoavelmente possível.

- (4) A pessoa que dirige uma empresa ou um empreendimento e que é responsável pela execução do trabalho deve fornecer ao trabalhador informações, formação e instruções sobre:

- (a) a utilização e uso adequado do equipamento de proteção individual;
- (b) como guardar e manter o equipamento de proteção individual."



Ferramentas e recursos úteis

- AIEA, [Critérios para Utilização na Preparação e Resposta a Emergências Nucleares ou Radiológicas: Guia Geral de Segurança 2011](#).
- OIT, [Gestão dos Riscos de Incêndio](#), 2012.

3.7 Dever de providenciar planos de emergência e primeiros socorros

Os trabalhadores devem poder evacuar o local de trabalho com segurança em caso de emergência. Para o efeito, o empregador deve elaborar um plano de emergência que estabeleça medidas de emergência, incluindo saídas de evacuação e pontos de encontro, e identifique as pessoas responsáveis pela resposta numa situação de emergência e que devem facilitar a evacuação.

É crucial a preparação para a prestação dos primeiros socorros nos locais de trabalho. Idealmente, todos os locais de trabalho deveriam dispor de pessoal formado para prestar primeiros socorros; de um estojo e instalações de primeiros socorros; e de meios de evacuação em caso de emergência.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 161, sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)

O Artigo 18.º da Convenção n.º 155 estabelece que os empregadores devem ser obrigados a prever, se necessário, medidas para lidar com emergências e acidentes, incluindo meios adequados de primeiros socorros. A alínea j) do Artigo 5º da Convenção n.º 161 refere que, sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador pela saúde e segurança dos trabalhadores no seu local de trabalho, os serviços de saúde no trabalho serão responsáveis pela organização dos primeiros socorros e dos tratamentos de emergência.

As *Diretrizes OIT-SST de 2001* preveem orientações adicionais sobre a forma de assegurar a prevenção de emergências, a preparação e os mecanismos de resposta (Secção 3.10.3). Os referidos mecanismos deverão ser estabelecidos e mantidos.

Esses mecanismos devem identificar o potencial de acidentes e situações de emergência e abordar a prevenção dos riscos de SST associados aos mesmos. Os mecanismos devem ser estabelecidos em função da dimensão e da natureza da atividade da organização. Devem:

- assegurar a necessidade de prestação de informação e da comunicação e da coordenação internas para proteger todas as pessoas em caso de emergência no local de trabalho;
- prestar informação e comunicar com as autoridades competentes respetivas e com os serviços de vizinhança e de resposta a emergências;
- tratar dos primeiros socorros e da assistência médica, do combate a incêndios e da evacuação de todas as pessoas do estaleiro; e
- prestar informações e formação relevantes a todos os membros da organização, a todos os níveis, incluindo exercícios regulares de prevenção de emergências, preparação e procedimentos de resposta.

Deverão ser estabelecidos meios de prevenção, preparação e resposta a emergências em cooperação com serviços de emergência externos e outros organismos, quando aplicável.



Exemplo de país 38

Portugal

Lei n.º 102/2009 - Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho

O empregador deve estabelecer medidas adequadas (n.º 9 do Artigo 15.º, n.º 3 do Artigo 20.º, alínea d) do n.º 1 do Artigo 73.ºB e Artigo 75.º).

O empregador deve estabelecer medidas adequadas em matéria de:

- primeiros socorros, combate a incêndios e de evacuação;
- a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação; e
- assegurar que os locais de trabalho têm os contactos necessários com os serviços de emergência competentes.

Os exemplos de países que têm regulamentos específicos de emergência e primeiros socorros incluem:

Letónia

Regulations No. 713 on the Procedure for the Provision of First Aid Training and Minimum Medical Materials for First Aid Kits (Regulamento n.º 713 sobre o Procedimento para Prestação de Formação em Primeiros Socorros e de Material Médico Mínimo para os Kits de Primeiros Socorros)

Reino Unido

The Health and Safety (First-Aid) Regulations 1981, No. 917 (Regulamento n.º 917 sobre a Saúde e Segurança (Primeiros Socorros), 1981)

3.8 Dever de proporcionar serviços sociais no trabalho

Os serviços sociais no local de trabalho são necessários para assegurar a higiene pessoal dos trabalhadores e para lhes proporcionar algum grau de bem-estar no trabalho. São especificamente exigidas por numerosas normas internacionais do trabalho.



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Recomendação n.º 102 sobre os Serviços Sociais, 1956](#)
- [Recomendação n.º 115 sobre o Alojamento dos Trabalhadores, 1961](#)
- [Convenção n.º 184, sobre a Segurança e a Saúde na Agricultura, 2001](#)
- [Convenção n.º 167, sobre a Segurança e Saúde na Construção, 1988](#)
- [Convenção n.º 176, sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995](#)
- [Convenção n.º 188, sobre o Trabalho no Sector da Pesca, 2007](#)
- [Convenção n.º 110, sobre Plantações, 1958](#)
- [Convenção n.º 120, sobre Higiene \(Comércio e Escritórios\), 1964](#)

A alínea o) do n.º 3 da Recomendação n.º 164 e das Recomendações n.º 102 e n.º 115 sugerem a disponibilização de:

- instalações sanitárias;
- instalações de lavagem;

- instalações para mudar e guardar roupa;
- fornecimento de água potável;
- áreas de descanso;
- serviços de alimentação;
- meios de transporte, sempre que necessário, através dos serviços de transporte público ou de outro meio, para satisfazer as necessidades dos trabalhadores por turnos, em períodos do dia e da noite, quando as instalações de transportes públicos normais forem inadequados, inviáveis ou inexistentes;
- serviços de alojamento (não é geralmente conveniente que os empregadores proporcionem diretamente habitação aos seus trabalhadores, com exceção dos casos em que as circunstâncias justifiquem que os empregadores proporcionem alojamento aos seus trabalhadores, como, por exemplo, quando uma empresa está situada a grande distância dos centros populacionais normais ou quando a natureza do trabalho exigir que o trabalhador esteja disponível com pouco tempo de aviso;
- quaisquer outros serviços sociais associados a SST.

São também exigidos serviços sociais nos locais de trabalho em Convenções sectoriais sobre construção (Artigo 32.º da Convenção n.º 167); mineração (alínea e) do n.º 4 do Artigo 5.º da Convenção n.º 176); agricultura (Artigo 19.º da Convenção n.º 184); pesca (alínea f) do Artigo 26.º e Artigo 27.º da Convenção n.º 188); plantações (Artigo 86.º da Convenção n.º 110); e comércio e escritórios (Artigos 12.º, 13.º e 15.º da Convenção n.º 120).

As disposições relativas aos serviços sociais podem ser incluídas na legislação geral sobre SST ou em regulamentos de aplicação, bem como em legislação sectorial em matéria de SST que tenha em conta as especificidades sectoriais.



Exemplo de país 39

Burquina Faso

General hygienic and safety measures at te workplace, Decree No. 2011 928/PRES/PM/MFPTSS/MS/MATDS (Decreto n.º 2011 sobre Medidas gerais de higiene e segurança no local de trabalho) (Artigos 37.º a 49.º)

A entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores os meios necessários para assegurar a sua higiene pessoal. Para o efeito, devem ser criadas e mantidas diversas instalações sanitárias, consoante a natureza e o tipo de atividade, incluindo casas de banho, chuveiros, cubas de lavagem, vestiários, armários individuais e lavandarias.

Maláui

Occupational Safety, Health and Welfare Act, 1997 (Lei sobre Segurança, Saúde e Serviços Sociais no Trabalho, 1997)

Secção 27

“(1) Todos os ocupantes devem disponibilizar instalações sanitárias suficientes e adequadas para as pessoas que trabalham no local de trabalho, as quais devem ser sujeitas a manutenção e mantidas limpas, devendo ser tomadas medidas eficazes para a iluminação das instalações e, no caso de os trabalhadores serem ou poderem vir a ser pessoas de ambos os sexos (exceto no caso de locais de trabalho em que os únicos trabalhadores sejam membros da mesma família e neles habitem), essas instalações devem proporcionar espaços separados adequados com acessos distintos para as pessoas de cada sexo.

Secção 30

(1) Todos os ocupantes devem proporcionar, para utilização dos trabalhadores do local de trabalho, espaço adequado e apropriado para pendurar ou guardar vestuário pessoal não usado durante o horário de trabalho e, sempre que seja fornecido vestuário de proteção aos trabalhadores em conformidade com a secção 58, deve ser previsto um local ou locais adequados para guardar esse vestuário de proteção.”

Ferramentas e recursos úteis

A OIT dispõe de uma vasta gama de exemplos, “[LEGOSH](#)”, sob o tópico 4.8, “Dever de proporcionar serviços de primeiros socorros e serviços sociais”; e OIT, [WASH@Work: Manual de Autoformação](#), 2016.

3.9 Dever de tomar medidas corretivas antes de exigir que os trabalhadores regressem ao trabalho se os trabalhadores tiverem informado o empregador da existência de um perigo iminente e grave para a vida ou a saúde

Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)

Nos termos da alínea f) do artigo 19.º da Convenção n.º 155, deverão existir disposições a nível da empresa segundo as quais os trabalhadores possam assinalar aos seus supervisores imediatos qualquer situação relativamente à qual tenham um motivo razoável para considerar que representa um perigo iminente e grave para a sua vida ou para a sua saúde; até que o empregador tenha tomado medidas corretivas, se necessário, o empregador não pode exigir que os trabalhadores regressem a uma situação de trabalho em que exista um perigo iminente e grave para a sua vida ou para a sua saúde.

Exemplo de país 40**Espanha**

Prevention of Occupational Risks Act No. 31 of 1995 (Lei n.º 31 de 1995 relativa à Prevenção dos Riscos Profissionais) artigo 21º, n.º 1

Sempre que os trabalhadores estejam ou possam vir a estar expostos a um perigo grave e iminente devido ao seu trabalho, o empregador deverá:

- informar o mais rapidamente possível todos os trabalhadores em questão da existência desse perigo e das medidas tomadas ou que, se adequado, devem ser tomadas no que diz respeito a proteção;
- tomar medidas e dar as instruções necessárias aos trabalhadores em caso de perigo grave, iminente e inevitável, parar o trabalho e, se necessário, abandonar imediatamente o local de trabalho (não se pode exigir aos trabalhadores que retomem o trabalho enquanto persistir o perigo).

3.10 Dever de garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Recomendação n.º 161 sobre Duração do Trabalho e os Períodos de Descanso \(Transportes Rodoviários\), 1979](#)
- [Recomendação n.º 171 sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)
- [Convenção n.º 174, sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Graves, 1993](#)
- [Convenção n.º 161, sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)
- [Convenção n.º 162, sobre o Amianto, 1986](#)



Definição

A vigilância da saúde dos trabalhadores é um termo genérico que abrange procedimentos e investigações para avaliar a saúde dos trabalhadores, a fim de detetar e identificar qualquer anomalia. Os resultados da vigilância devem ser utilizados para proteger e promover a saúde a nível individual e coletivo no local de trabalho e a saúde da população ativa exposta. Os procedimentos de avaliação da saúde podem incluir, sem constituir limitação, exames médicos, monitorização biológica, exames radiológicos, questionários ou a análise dos registos de saúde.

Fonte: *Diretrizes OIT-SST de 2001*.

Os empregadores devem assegurar que a saúde dos trabalhadores e os fatores do ambiente de trabalho que podem afetar a sua saúde são monitorizados de forma eficaz e bem organizada e que a vigilância contínua é integrada no plano de prevenção global ou no sistema de gestão de SST do local de trabalho. A vigilância da saúde dos trabalhadores é uma função dos serviços de saúde no trabalho e só pode ser realizada por profissionais de saúde no trabalho (ver seção VII do Kit de Apoio).

O artigo 5.º da Convenção n.º 161 refere explicitamente a função *de vigilância da saúde dos trabalhadores* dos serviços de saúde no trabalho.

O n.º 6.9 e o n.º 6.10 das *Diretrizes Técnicas e Éticas para a Vigilância da Saúde dos Trabalhadores* da OIT referem que o empregador deve tomar as medidas necessárias para proporcionar aos trabalhadores acesso a uma vigilância da saúde que seja adequada aos riscos que enfrentam no trabalho. As referidas disposições devem fazer parte do sistema de gestão da segurança e da saúde no ambiente de trabalho. A entidade patronal deve estruturar as disposições administrativas e organizativas relativas à vigilância da saúde dos trabalhadores de modo a que funcionem de forma harmoniosa e eficaz.



Exemplo de país 41

Finlândia

Occupational Health Care Act No. 1383/2001 (Lei n.º 1383/2001 relativa aos Cuidados de Saúde no Trabalho)

Secção 4

A entidade patronal deverá assegurar cuidados de saúde no trabalho a expensas da entidade patronal:

- para prevenção e controlo dos riscos e dos problemas de saúde relacionados com o trabalho e as condições de trabalho; e
- para proteção e promoção da segurança, da capacidade de trabalho e da saúde dos trabalhadores da entidade patronal.

Os cuidados de saúde no trabalho devem ser organizados e implementados na medida exigida pelo trabalho, pelos acordos de trabalho, pelas condições do pessoal e do local de trabalho, e de quaisquer alterações dos mesmos, conforme previsto na presente Lei.

Secção 12

Os cuidados de saúde devem incluir:

- investigar e avaliar a saúde e a segurança do trabalho e das condições de trabalho relevantes através de visitas repetidas ao local de trabalho e de outros métodos de cuidados de saúde no trabalho, e efetuar as alterações adequadas à luz dos perigos e dos riscos;
- investigar, avaliar e monitorizar os riscos e os problemas de saúde relacionados com o trabalho, a saúde, a capacidade de trabalho e a capacidade funcional dos trabalhadores, e quaisquer exames médicos relacionados com o trabalho;
- sugerir medidas para melhorar a SST e monitorizar as melhorias resultantes;
- prestar informações, aconselhamento e orientação em matéria de SST (e investigar a carga de trabalho de um trabalhador se este o solicitar por um bom motivo);
- monitorizar e apoiar a capacidade de um trabalhador com deficiência para lidar com o trabalho, prestando aconselhamento sobre reabilitação e dando orientação sobre medidas médicas adequadas;
- cooperar com outras entidades e peritos interessados em matéria de saúde no trabalho interessados;
- participar na organização dos primeiros socorros;
- prestar assistência ao planeamento e organização de medidas de cuidados de saúde no trabalho; e
- avaliar e monitorizar a qualidade e o impacto das atividades de cuidados de saúde no trabalho.

A presente subsecção centra-se no dever de facultar exames médicos e nas seguintes questões fundamentais:

- o princípio de que esses exames devem ser efetuados sem qualquer encargo para os trabalhadores e, na medida do possível, durante o horário de trabalho;
- calendário e frequência;
- aspetos éticos da vigilância da saúde: privacidade dos dados e não discriminação; e
- as medidas a tomar em caso de incapacidade de um trabalhador para um determinado trabalho ou profissão.

1. Os exames médicos devem ser efetuados, tanto quanto possível, durante o horário de trabalho e sem qualquer encargo para os trabalhadores

Deverão ser facultados exames médicos aos trabalhadores sem qualquer encargo para os mesmos e, na medida do possível, durante o horário de trabalho. Tal garante que todos os trabalhadores são submetidos a exames médicos e que não existe discriminação entre trabalhadores com níveis de rendimento variáveis.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 161, sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)
- [Convenção n.º 115, sobre a Proteção contra as Radiações, 1960](#)
- [Convenção n.º 148, sobre o Ambiente de Trabalho \(Poluição do Ar, Ruído e Vibrações\), 1977](#)

O Artigo 12.º da Convenção n.º 161 estabelece que a vigilância da saúde dos trabalhadores em relação ao trabalho não deverá implicar qualquer perda de rendimentos, deverá ser gratuita e decorrer, sempre que possível, durante o horário de trabalho.

Algumas normas internacionais do trabalho também exigem exames médicos quando os trabalhadores estão expostos a riscos específicos, incluindo poluição do ar, ruído e vibrações (Artigo 11.º da Convenção n.º 148), radiações (Artigos 12.º e 13.º da Convenção n.º 115).



Exemplo de país 42

Exames médicos que devem ser realizados durante o horário de trabalho

Os exemplos de países que exigem a realização de exames médicos durante o horário de trabalho incluem Angola, Arménia, Azerbaijão, Burquina Faso, Chile, Costa do Marfim, Geórgia, Guiana, Cazaquistão, Quênia, Quirguistão, Lesoto, Maurícia, Namíbia, Paraguai, Federação Russa, Ruanda, Seicheles, Espanha, Turquemenistão e Ucrânia.

Fonte: OIT, "LEGOSH".

2. Calendário e frequência



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 171 sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)

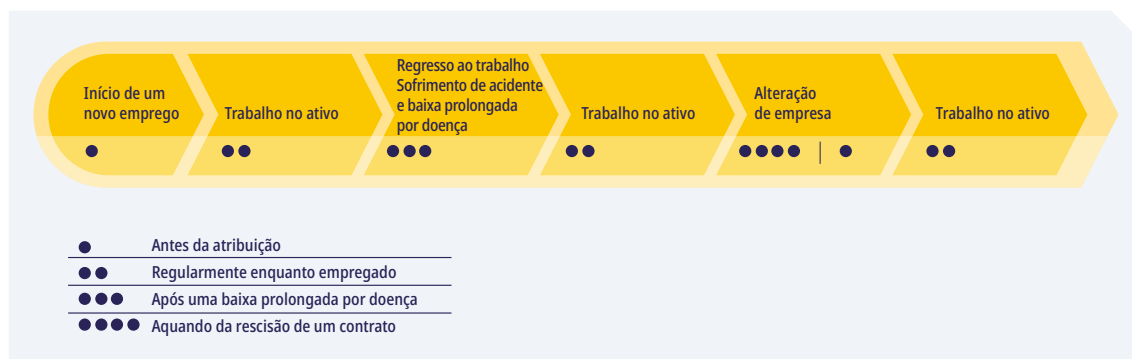
São essenciais exames médicos regulares para detetar o desenvolvimento de doenças e de problemas de saúde numa fase precoce. Isto permite um tratamento atempado e uma recuperação mais rápida e evita que estas condições de saúde progridam e piorem.

Os exames médicos antes do início da prestação de trabalho podem identificar condições de saúde pré-existent e evitar que os trabalhadores sejam expostos a perigos que terão um impacto negativo na sua saúde. Os exames médicos no termo de um contrato de trabalho podem revelar a existência de perigos e a origem profissional de uma patologia da saúde desenvolvida pelos trabalhadores no decurso do seu trabalho.

O n.º 11 da Recomendação n.º 171 recomenda que as avaliações de saúde sejam realizadas a) **antes de serem atribuídas tarefas específicas** que possam implicar um perigo para a sua saúde ou a de outrem; b) A **intervalos periódicos durante o emprego** que implique a

exposição a riscos específicos para a saúde; c) **após uma ausência prolongada por motivos de saúde** a fim de determinar as suas possíveis causas profissionais, de recomendar medidas adequadas para proteger os trabalhadores, de avaliar se as funções a exercer lhes convêm e as necessidades de reclassificação e readaptação; e iv) **após terminarem a afetação a funções** que envolvam riscos suscetíveis de causar ou contribuir para futuras perturbações da saúde.

Figura 9. Exames médicos ao longo da vida profissional do trabalhador



Exemplo de país 43

Peru

Safety and Health at Work Act, No. 29783, 2011 (Lei n.º 29783, de 2011, relativa à segurança e saúde no trabalho) alínea d) do Artigo 49.º

O empregador deve, a expensas do empregador, facultar aos trabalhadores um exame médico de dois em dois anos. Os exames médicos no final de uma relação de trabalho são opcionais e podem ser feitos a pedido do empregador ou do trabalhador. Em qualquer destes casos, os custos devem ser suportados pelo empregador. Quando os trabalhadores exercem atividades de alto risco, o empregador deve organizar exames médicos antes do emprego, periódicos e pós-emprego (no final da relação de trabalho).

Singapura

Workplace Safety and Health (Medical Examinations) Regulations 2011, No. 516 (Regulamentos sobre Segurança e Saúde no Local de Trabalho (Exames Médicos) 2011, n.º 506), regulamentos 2, 3 e 5(1)

O empregador de uma pessoa empregada em qualquer profissão perigosa deve assegurar que a pessoa é examinada periodicamente por um médico designado para o local de trabalho. O responsável que tiver determinado que uma pessoa trabalhe numa profissão perigosa tem a mesma obrigação.

3. Aspetos éticos da vigilância da saúde: privacidade dos dados e não discriminação

Os exames médicos antes do emprego só podem ser obrigatórios quando o tipo de perigos presentes no local de trabalho justificarem a necessidade de testes ou exames médicos. A natureza dos testes ou exames deve ser adequada ao tipo de perigos presentes no local de trabalho. Alguns tipos de avaliações, testes, exames e investigações de saúde que não sejam justificados do ponto de vista da saúde no trabalho (por exemplo, que não estejam associados aos riscos profissionais presentes no local de trabalho), podem resultar em discriminação. Por exemplo, exigir que os trabalhadores se submetam a um teste para deteção de VIH é inadequado e, por isso, não deve ser obrigatório. As informações relacionadas com a saúde devem ser recolhidas, tratadas e utilizadas através de um sistema bem controlado, baseado em boas práticas éticas e técnicas que protejam a privacidade dos trabalhadores.



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 171 sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)

O n.º 2 do Artigo 11.º da Recomendação n.º 171 promove a proteção legislativa da privacidade dos trabalhadores, nomeadamente garantindo que a vigilância da sua saúde não é utilizada para fins discriminatórios ou, de qualquer outra forma, contrária aos interesses dos trabalhadores.

O n.º 16 estabelece que, ao concluir um exame médico prescrito para efeitos de determinação da aptidão para o trabalho que implique a exposição a um determinado perigo, o médico que efetuou o exame deve comunicar as suas conclusões por escrito, tanto ao trabalhador como ao empregador. As referidas conclusões não deverão conter informações de natureza médica e deverão, em vez disso, indicar a adequação para a afetação proposta ou especificar os tipos de trabalho e as condições de trabalho que são contraindicados por razões médicas.

O n.º 14 estabelece que os serviços de saúde no trabalho devem registar os dados relativos à saúde dos trabalhadores em ficheiros de saúde pessoais confidenciais e que o pessoal dos serviços de saúde no trabalho só tem acesso a esses ficheiros se as informações constantes dos mesmos forem relevantes para o desempenho das suas funções. Sempre que os ficheiros contenham informações pessoais abrangidas pelo segredo médico, esse acesso deverá ser limitado ao pessoal médico. Os dados pessoais relativos a avaliações de saúde só podem ser comunicados a terceiros com o consentimento informado do respetivo trabalhador. O ponto 2 do n.º 22 da Recomendação n.º 171 estabelece que deve ser garantido que cada trabalhador tem direito à correção dos seus dados que estiverem errados ou que possam induzir em erro.

As *Diretrizes Técnicas e Éticas sobre a Vigilância da Saúde dos Trabalhadores* da OIT definem outras garantias necessárias que qualquer programa de vigilância da saúde dos trabalhadores deve prever, incluindo:

- os exames e testes médicos não devem ser realizados como rotina perfunctória; devem ser tidos em devida consideração o seu valor e a sua relevância (n.º 3.8);
- não deve haver uma forma única de exame médico antes do início da prestação de trabalho. os exames devem ser adaptados ao tipo de trabalho, aos critérios de aptidão profissional e aos riscos do local de trabalho (n.º 3.11);
- independência profissional e imparcialidade dos profissionais de saúde em causa (números 2.5 e 6.27);
- os testes biológicos para detetar sinais de perturbações orgânicas ou exposições potencialmente nocivas devem estar sujeitos ao consentimento informado dos trabalhadores e devem ser realizados de acordo com os mais elevados padrões profissionais e com o menor risco possível (n.º 3.16);
- o rastreio genético em relação ao trabalho é geralmente considerado como uma violação desproporcionada dos direitos individuais (n.º 3.20), pelo que não deve ser utilizado;
- os profissionais de saúde no trabalho não devem ser obrigados pelo empregador a verificar as razões da ausência ao trabalho (n.º 3.22); e
- deve ser estabelecido um procedimento de recurso para tratamento dos casos em que exista uma diferença de opinião entre o médico especialista em saúde no trabalho e o trabalhador relativamente à aptidão para uma profissão específica (n.º 6.8).



Exemplo de país 44

Espanha

Prevention of Occupational Risks Act No. 31, 1995 (Lei n.º 31 de 1995 relativa à Prevenção dos Riscos no Trabalho) n.º 4 do Artigo 22.º

Os dados relativos à vigilância da saúde dos trabalhadores não podem ser utilizados de forma discriminatória. Os dados só podem ser consultados pelo pessoal médico e pelas autoridades médicas e não podem ser transmitidos a outras partes sem o consentimento do trabalhador. O empregador e as pessoas responsáveis pela gestão de SST devem ser informados dos resultados dos exames de saúde apenas no que se refere à capacidade dos trabalhadores para realizarem o seu trabalho, de modo a poderem ser tomadas as medidas preventivas necessárias.

Reino Unido

Management of Health and Safety at Work Regulations, 1999 (Regulamentos relativos à Gestão da Saúde e Segurança no Trabalho, 1999) regulamento 6

Os empregadores devem assegurar que os seus trabalhadores são submetidos a uma vigilância da saúde adequada, tendo em conta os riscos para a sua saúde e segurança identificados através de avaliação.

4. Medidas a tomar quando um trabalho é considerado contraindicado para um trabalhador por razões médicas

O n.º 6.14 das *Diretrizes Técnicas e Éticas para a Vigilância da Saúde dos Trabalhadores* da OIT indica que “Se um determinado trabalho for considerado contraindicado para um trabalhador por razões médicas, o empregador deve desenvolver todos os esforços para encontrar um trabalho alternativo ou outra solução adequada, como a reconversão ou a facilitação do acesso a prestações sociais, a reabilitação ou a um regime de pensões”.

Outras soluções incluem, se possível, reafetar o trabalhador a outro posto de trabalho adequado ao seu estado ou adaptar o seu posto de trabalho ao seu estado. Os serviços de saúde no trabalho estão encarregados do aconselhamento sobre a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores em função do seu estado de saúde física e mental (Convenção n.º 161 sobre os Serviços de Saúde dos Trabalhadores, 1985, subalínea ii) da alínea a) do Artigo 1.º) A adaptação do trabalho ao indivíduo é um princípio bem reconhecido na gestão de SST que deve ser aplicado idealmente como medida preventiva, constituindo também uma medida apropriada quando o trabalho de um trabalhador se tornou contraindicado para esse trabalhador.



Exemplo de país 45

União Europeia

Diretiva 89/391/CEE do Conselho, alínea d) do n.º 2 do Artigo 6.º

A entidade patronal tomará as medidas de (SST) (...) com base nos seguintes princípios gerais de prevenção: (...) Adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, bem como à escolha dos equipamentos de trabalho e dos métodos de trabalho e de produção, tendo em vista, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado e reduzir os efeitos destes sobre a saúde.

Ruanda

Labour Law N° 13, 2009 (Lei do Trabalho n.º 13, 2009) Artigo 99.º

Se, devido à suspensão do contrato na sequência de uma doença ou de um acidente, um grupo de três médicos reconhecidos pelo Governo declarar o trabalhador inapto para retomar o serviço que ocupava, é solicitado ao empregador que transfira o trabalhador para outro trabalho adaptado à sua capacidade e ao mesmo nível do posto anteriormente ocupado, se

possível, e que a transferência seja efetuada, se necessário, por alteração ou transformação do posto de trabalho. Se a reafetação de um trabalhador não tiver ocorrido um mês após a data em que os médicos o tiverem declarado apto ou inapto para retomar funções, o empregador deverá pagar-lhe o mesmo salário que o que seria pago pelo posto de trabalho que ocupava anteriormente.

3.11 Dever de registo, notificação e investigação de acidentes de trabalho, acidentes de trajeto, doenças profissionais e ocorrências perigosas

A nível nacional, os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais fornecidos pelos empregadores permitem às autoridades competentes fazer o levantamento da situação nacional em matéria de SST o que, por sua vez, contribui para o desenvolvimento de uma política e de um programa nacionais. A nível do local de trabalho, os dados sobre acidentes e doenças profissionais podem revelar lacunas no sistema de gestão de SST que, se abordadas de forma adequada pelo interveniente principal, podem levar a locais de trabalho mais saudáveis e mais seguros. Para uma abordagem mais aprofundada, consulte a secção IX, subsecção 2 deste Kit de Apoio que trata dos aspetos legais de gravação e notificação.

Normas internacionais do trabalho



- [Protocolo de 2002 relativo à Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 81, sobre a Inspeção do Trabalho, 1947](#)

Registo

O Artigo 3.º do Protocolo de 2002 relativo à Convenção n.º 155 impõe aos empregadores a obrigação de:

- registo dos acidentes profissionais, das doenças do trabalho e, consoante o caso, das ocorrências perigosas, dos acidentes de trajeto e dos casos suspeitos de doença profissional;
- fornecer aos trabalhadores e aos seus representantes informações adequadas sobre o sistema de registo;
- assegurar a manutenção adequada desses registos (durante o período exigido por lei) e a sua utilização para o estabelecimento de medidas preventivas;
- abster-se de instaurar medidas de retaliação ou disciplinares contra um trabalhador por comunicar um acidente de trabalho, uma doença profissional, uma ocorrência perigosa, um acidente de trajeto ou um caso suspeito de doença profissional;
- respeitar a confidencialidade dos dados pessoais e dos dados de saúde; e
- garantir que os registos respeitam o conteúdo e são conservados durante o prazo exigido pelas autoridades competentes.

O n.º 5.2.2 do Código de Conduta relativo ao registo e à notificação de acidentes e doenças sugere que a lei pode exigir que o empregador:

- identifique uma pessoa competente a nível da empresa para elaborar e manter os registos; e
- coopere em procedimentos de registo quando dois ou mais empregadores exercem simultaneamente atividade num local de trabalho.

Notificação

O Artigo 4.º do Protocolo de 2002 relativo à Convenção n.º 155 impõe aos empregadores a obrigação de:

- notificar as autoridades competentes ou outros órgãos designados sobre acidentes de trabalho, doenças profissionais e, consoante o caso, ocorrências perigosas, acidentes de trabalho e de casos suspeitos de doença profissional;
- prestar informações adequadas aos trabalhadores e aos seus representantes sobre os casos notificados; e
- garantir que a notificação respeita o conteúdo e os prazos fixados pelas autoridades competentes.

O Artigo 14.º da Convenção n.º 81 estipula que “a inspeção do trabalho deverá ser notificada dos acidentes de trabalho e dos casos de doença profissional nos casos e da forma que possam ser prescritos pelas leis ou regulamentos nacionais”.

O n.º 6.2.2 do Código de Conduta relativo ao registo e à notificação de acidentes e doenças sugere que a lei pode exigir que o empregador:

- identifique uma pessoa competente para elaborar a notificação adequada a apresentar pelo empregador;
- determine a responsabilidade pela notificação, quando dois ou mais empregadores exercem simultaneamente atividade num local de trabalho.

Investigação

A Secção 10.2 do Código de Conduta relativo ao registo e à notificação de acidentes e doenças sugere que a lei pode exigir que o empregador:

- investigue todos os acidentes de trabalho, doenças profissionais, ocorrências perigosas e incidentes comunicados;
- identifique uma pessoa competente na empresa para efetuar investigações exaustivas de acidentes de trabalho, doenças profissionais e ocorrências perigosas;
- recorra à assistência de uma pessoa com competências adequadas, se necessário, exterior à empresa;
- providencie no sentido de que o local de um acidente de trabalho ou de uma ocorrência perigosa não seja perturbado antes do início do inquérito;
- assegure que a investigação de acidentes de trabalho, doenças profissionais e ocorrências perigosas deverá, na medida do possível: a) determina o sucedido; b) determina as causas do sucedido; e c) identifica as medidas necessárias para evitar uma recorrência;
- garanta que a empresa dispõe de mecanismos para investigar de imediato os acidentes de trabalho, doenças profissionais, ocorrências perigosas e incidentes; e
- ponha os resultados das investigações à disposição dos trabalhadores e dos seus representantes, a fim de evitar ocorrências semelhantes.



Exemplo de país 46

Moçambique

Labour Law No. 23, 2007 (Lei do Trabalho n.º 23, 2007) Artigos 226.º e 227.º

Os empregadores têm a obrigação de (...) investigar as causas dos mesmos (acidentes e doenças profissionais) e as formas para as suprimir. O trabalhador ou outra pessoa deve comunicar à entidade patronal a ocorrência de qualquer acidente de trabalho ou doença profissional, bem como as respetivas consequências.

Portugal

Lei n.º 102/2009 - Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, Artigo 73.º-B. Os empregadores devem analisar as causas dos acidentes de trabalho ou das doenças profissionais e manter um registo de todas as lesões não mortais dos trabalhadores, das mortes associadas ao trabalho, das ocorrências perigosas e das doenças profissionais.

3.12 Dever de garantir competência e especialização em matéria de SST no local de trabalho

A SST é um domínio complexo e multidisciplinar e os empregadores podem necessitar de conhecimentos especializados adicionais para cumprirem as suas obrigações. Consequentemente, a legislação em matéria de SST pode exigir aos empregadores que, em determinadas circunstâncias, assegurem competências e conhecimentos especializados em matéria de SST.

Modalidades

O grau de competência em matéria de SST que deve ser assegurado no local de trabalho dependerá das características da empresa, tais como a dimensão e a demografia da força de trabalho, o número de locais de trabalho e o ramo de atividade económica em que opera. As principais opções de modalidade para garantir uma especialização adequada em SST são apresentadas a seguir.



Ferramentas e recursos úteis

Modalidades para garantir a especialização em SST no local de trabalho

- a) O empregador exerce pessoalmente atividades relacionadas com SST;
- b) O empregador designa um ou vários trabalhadores para lidarem com atividades relacionadas com SST;
- c) O empregador contrata profissionais ou pessoas qualificadas em matéria de SST;
- d) O empregador cria um serviço interno de SST;
- e) O empregador cria um serviço conjunto de SST em conjugação com outros empregadores; e
- f) O empregador contrata um ou vários serviços externos de SST.

a) O empregador exerce pessoalmente atividades relacionadas com SST

Esta modalidade só é possível quando o empregador tem a competência e os conhecimentos necessários em matéria de SST e é frequentemente utilizada quando a empresa é relativamente pequena e/ou não opera em áreas operacionais de alto risco. A legislação nacional pode definir as circunstâncias em que um empregador pode exercer pessoalmente atividades relacionadas com SST, por exemplo, a dimensão da força de trabalho, a natureza do trabalho realizado (isto é, se está autorizado em locais de trabalho onde é executado trabalho de alto risco) e os conhecimentos básicos relacionados com SST que um empregador deve possuir.

b) O empregador designa um ou vários trabalhadores para lidarem com atividades relacionadas com SST

O empregador pode designar trabalhadores para gerir a SST no local de trabalho. O trabalhador designado pode ser um trabalhador comum cuja atividade principal não esteja relacionada com SST e pode precisar de receber alguma formação em SST para cumprir as suas funções. Mais uma vez, a legislação nacional pode definir as circunstâncias em que esta modalidade é adequada. É provável que as circunstâncias sejam idênticas ou semelhantes às descritas na opção a) acima.

c) O empregador contrata profissionais ou pessoas qualificadas em matéria de SST

As empresas que atingem uma determinada dimensão ou operam num sector de alto risco podem ser obrigadas por lei a contratar profissionais de SST, ou seja, trabalhadores que completaram estudos especializados no domínio da SST e têm experiência prática relevante. A legislação nacional pode determinar os requisitos para uma pessoa se tornar um “profissional de SST”, ou seja, a legislação nacional pode tornar esta profissão numa profissão regulamentada. Pode uma abordagem mais aprofundada consulte a secção VIII deste Kit de Apoio.

d) O empregador cria um serviço interno de SST

À semelhança da opção c), o empregador pode ser obrigado por lei a criar um departamento, unidade ou serviço na empresa para gerir a SST, designado por “serviço interno de SST”. A legislação nacional pode definir especificamente em que circunstâncias tal é necessário.

e) O empregador cria um serviço conjunto de SST em conjugação com outros empregadores

Em vez de criar um serviço de SST interno como na opção d), o empregador pode considerar útil criar ou associar-se a um serviço de SST interempresas que preste apoio a várias empresas ao mesmo tempo. O serviço de SST interempresas é detido e gerido coletivamente pelo grupo de empresas. Esta modalidade pode ser rentável e especialmente útil para PME ou para empresas que operem no mesmo ramo de atividade económica ou em proximidade umas com as outras.

f) O empregador contrata um ou vários serviços externos de SST

O empregador pode decidir - ou, em determinadas circunstâncias, ser legalmente obrigado - a contratar externamente atividades relacionadas com SST a prestadores de serviços de SST externos, ou seja, empresas independentes cuja atividade principal consiste em prestar serviços de gestão de SST nos locais de trabalho dos seus clientes. Os prestadores externos de serviços de SST devem ser contratados de acordo com as necessidades da empresa em que operam. As suas funções devem ser adequadas e apropriadas aos riscos profissionais da empresa a que prestam serviço, com especial atenção aos problemas específicos do respetivo ramo de atividade económica.

As opções a) a c) são normalmente implementadas nas PME, enquanto as opções d) a f) são geralmente aplicáveis a empresas de maior dimensão.

PME

As PME possuem geralmente menos recursos e menos capacidade para gerir a SST em comparação com as grandes empresas e, por isso, muitas vezes têm dificuldade, mesmo em países desenvolvidos, para gerir eficazmente as suas obrigações relacionadas com SST. Dados disponíveis comprovados sugerem que as lesões profissionais são mais suscetíveis de ocorrer nas PME. Por exemplo, na Europa, 82% de todos os acidentes e lesões de trabalho e 90% de todos os acidentes mortais ocorrem em PME⁵. Por isso, é crucial que os governos criem um

5 Pequenas e médias empresas e criação de emprego digno e produtivo, OIT 2015 número 51

equilíbrio regulamentar eficaz entre proporcionar às PME a flexibilidade de que necessitam para garantir que dispõem de conhecimentos suficientes e adequados em matéria de SST nos seus locais de trabalho, e assegurar que os governos estabelecem serviços públicos que lhes podem prestar um apoio adequado.

Alguns países preveem claramente as modalidades que devem ser utilizadas em determinadas circunstâncias, enquanto outros países utilizam uma abordagem mais flexível.



Exemplo de País 47

Dimensão da força de trabalho e modalidade para garantir a competência em SST no local de trabalho

País	Dimensão da força de trabalho	Modalidade para garantir a competência em SST no local de trabalho
Croácia: Ordinance on Performance of Occupational Safety and Health (Portaria sobre o Desempenho da Saúde e Segurança no Trabalho) (Artigos 6.º, 7.º, 8.º)	0–49 trabalhadores	Deve ser contratado, no mínimo, um especialista em SST de nível um. Se mais de 70 % da força de trabalho estiver a desempenhar trabalho em condições de trabalho especiais, deve ser igualmente contratado um perito em SST de nível dois.
	50–249 trabalhadores	Deve ser nomeado, no mínimo, um especialista em SST de nível dois. No entanto, se pelo menos 80 % dos trabalhadores executarem exclusivamente trabalho de baixo risco, pode ser nomeado um profissional de SST de nível um.
	250–499 trabalhadores	Devem ser nomeados, no mínimo, um profissional de SST de nível dois e um profissional de nível um.
	>500 trabalhadores	Por cada 500 empregados, deve ser nomeado um profissional adicional de SST de nível dois.
Itália: Legislative Decree No. 81, 2008 on health and Safety at the Workplace (Decreto Legislativo n.º 81, 2008, sobre Saúde e Segurança no Local de Trabalho) (Artigos 31.º e 34.º)	<5 trabalhadores	O empregador é responsável pelas funções dos serviços de prevenção e proteção contra riscos, de primeiros socorros, de prevenção de incêndios e de evacuação. Neste caso, o empregador também pode recorrer a serviços externos.
	Locais de trabalho industriais com >200 trabalhadores	Os serviços de SST devem ser internos.
	Indústrias extrativas com >50 trabalhadores	Os serviços de SST devem ser internos.
	Estruturas públicas ou privadas de tratamento e hospitalização com >50 trabalhadores	Os serviços de SST devem ser internos.
Maurícia: Occupational Safety and Health Act 2005 No. 28 of 2005 (Lei n.º 28 sobre a Saúde e a Segurança no Trabalho, 2005) (Secção 30)	100–500	Os empregadores devem contratar um responsável pela segurança e saúde com o objetivo de prestar assistência aos empregadores e aos trabalhadores e exercer supervisão geral sobre o cumprimento das disposições da presente Lei e, de uma maneira geral, promover a segurança no trabalho.
	500–2000	O empregador deve contratar, no mínimo, um responsável da segurança e saúde a tempo inteiro para desempenhar exclusivamente as funções de responsável da segurança e saúde.
	2000+	Por cada 2.000 funcionários adicionais, o empregador deve contratar um responsável da segurança e saúde adicional.

Portugal: Lei n.º 102/2009 - Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Artigos 81.º, 101.º, n.º 2, e 105.º, n.º 1 e n.º 2)	Por cada 10/20 trabalhadores	Devem estar disponíveis médicos do trabalho durante, no mínimo, uma hora por mês em instalações industriais e por cada grupo de 20 trabalhadores noutras instalações.
	0–50 trabalhadores	Deve ser contratado um técnico de segurança. Nos locais de trabalho com menos de nove trabalhadores e que não exerçam uma atividade de alto risco, a SST pode ser gerida pelo empregador se este tiver formação adequada e estiver geralmente presente no estabelecimento.
	>50 trabalhadores	Dois responsáveis técnicos de segurança (um dos quais deve ser um técnico de segurança sénior) por 1.500 trabalhadores para instalações industriais e por 3.000 trabalhadores para outras instalações.
Espanha: Prevention Services Royal Decree No. 39, 1997 (Real Decreto n.º 39 sobre Serviços de Prevenção, 1997) (Artigos 10.º-16.º)	1–10 trabalhadores	O empregador pode exercer pessoalmente atividades relacionadas com SST se a) a empresa não realizar trabalhos perigosos, b) o próprio empregador trabalhar regularmente no local de trabalho e c) possuir as qualificações e a formação necessárias para desempenhar funções relacionadas com SST.
	<25 trabalhadores	O empregador pode exercer pessoalmente atividades relacionadas com SST se se aplicarem as mesmas condições referidas acima e existir apenas um único local de trabalho.
	11–250	O empregador deve (a) contratar um profissional de SST ou (b) criar um serviço interno ou (c) contratar um serviço de SST externo.
	250–500	O empregador deve criar um serviço interno de SST se realizar trabalho perigoso. Caso contrário, o empregador deve (a) contratar profissionais de SST ou (b) contratar um serviço de SST externo.
	> 500	O empregador deve criar um serviço de SST interno (e pode, adicionalmente, contratar um serviço de SST externo).
Togo: Decree No. 004/2011/ MTESS/MS establishing OSH services pursuant to Articles 175 et 178 of the Labour Code (Decreto n.º 004/2011/ MTESS/MS que estabelece serviços de saúde e segurança no trabalho nos termos dos Artigos 175.º e 178.º do Código do Trabalho (Artigos 13.º a 17.º))	200–400 trabalhadores	Serviço permanente de uma enfermeira estatal, especialista em SST.
	>400 trabalhadores	Serviço permanente de duas enfermeiras estatais, especialistas em SST.
	Por cada 250 trabalhadores acima de 400 trabalhadores	Serviço permanente de uma enfermeira estatal adicional, especialista em SST.
	500 a 1.000 trabalhadores	Serviço permanente de um médico independente, titular de um diploma estatal de médico, especialista em SST.
	>1.000 trabalhadores	Serviço permanente de dois médicos independentes, titulares de um diploma estatal de médico / especialistas em SST.
	Por cada 500 trabalhadores acima de 1.000	Serviço permanente de um médico independente adicional, titular de um diploma estatal de médico /especialista em SST.
	Outros	As empresas com menos de 500 trabalhadores que não disponham de um serviço independente de segurança e saúde podem criar um serviço conjunto de segurança e saúde, com base na sua localização geográfica ou atividades. Nesse caso, o número total de trabalhadores abrangidos pelo serviço conjunto de segurança e saúde não pode exceder 1.500. As empresas que fornecem alojamento às famílias trabalhadoras devem fornecer pelo menos um enfermeiro adicional por cada 200 pessoas adicionais. Em função dos riscos decorrentes da atividade, o inspetor do trabalho, em consulta com o médico inspetor do trabalho, pode alterar a estrutura dos serviços de segurança e de saúde. Também é possível exigir a criação de um serviço de segurança e saúde independente em locais de trabalho com menos de 500 trabalhadores.

3.13 Dever de implementar um sistema de gestão de SST

A nível internacional, tem sido dada uma atenção considerável à gestão dos perigos e dos riscos através dos sistemas de gestão de SST. As *Diretrizes OIT-SST foram desenvolvidas em 2001* para apoiar as partes interessadas a compreender e aplicar efetivamente a abordagem dos sistemas de gestão a nível nacional e da empresa.



Definição

Definição de um sistema de gestão de SST

Um sistema de gestão consiste num conjunto de elementos inter-relacionados ou que interagem, concebidos para definir a política de SST e os respetivos objetivos que se pretendem alcançar.

Fonte: [OIT, Diretrizes sobre os Sistemas de Gestão da Segurança e da Saúde: OIT-OSH 2001, 2001, p. 19.](#)

Em termos gerais, um sistema de gestão de SST é um método planeado, documentado e verificável de gestão dos perigos e dos riscos associados. Pode ser simples ou complexo; pode ser altamente documentado ou descrito com parcimónia; e pode ser concebido internamente ou com base num modelo disponível.

- (3) O que o torna um sistema é a ligação e sequenciação deliberadas de processos para alcançar objetivos específicos e criar uma forma reiterada e identificável de gestão de SST. As ações corretivas e as melhorias do sistema decorrem do ciclo (o ciclo "Plan-Do-Check-Act") de monitorização, auditoria e revisão da implementação do sistema que são fundamentais para uma abordagem sistemática.

O que o torna um sistema de gestão é a atribuição de responsabilidades, obrigações e recursos, desde a alta direção até todos os trabalhadores, a fim de permitir que sejam tomadas decisões sobre questões de SST. Constitui um aspeto do sistema de gestão geral utilizado na organização.

Baseado em Bryan Bottomley, Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança [no Trabalho: Relatório sobre questões Estratégicas](#) (Comissão Nacional da Saúde e Segurança no Trabalho da Austrália, 1999).

Os sistemas de gestão de SST proporcionam um quadro para os empregadores identificarem e gerirem os riscos no trabalho de forma mais eficaz, cumprindo assim a sua obrigação de garantir condições de trabalho seguras e saudáveis. Esta abordagem apoia também a melhoria contínua e as melhores práticas em matéria de SST. O principal objetivo de um sistema de gestão de SST a nível da empresa consiste em mapear as medidas que os empregadores precisam de tomar para cumprirem o seu dever de garantir a segurança e a saúde no trabalho.

A abordagem de sistemas de gestão é baseada no ciclo Plan-Do-Check-Act (P-D-C-A) ou Deming. O ciclo P-D-C-A é aplicado em muitos processos de tomada de decisão nos negócios e permite uma melhoria contínua da gestão. No contexto da SST e na sequência das *Diretrizes OIT-SST de 2001*, as várias etapas do ciclo P-D-C-A ou Deming envolvem as ações a seguir descritas.



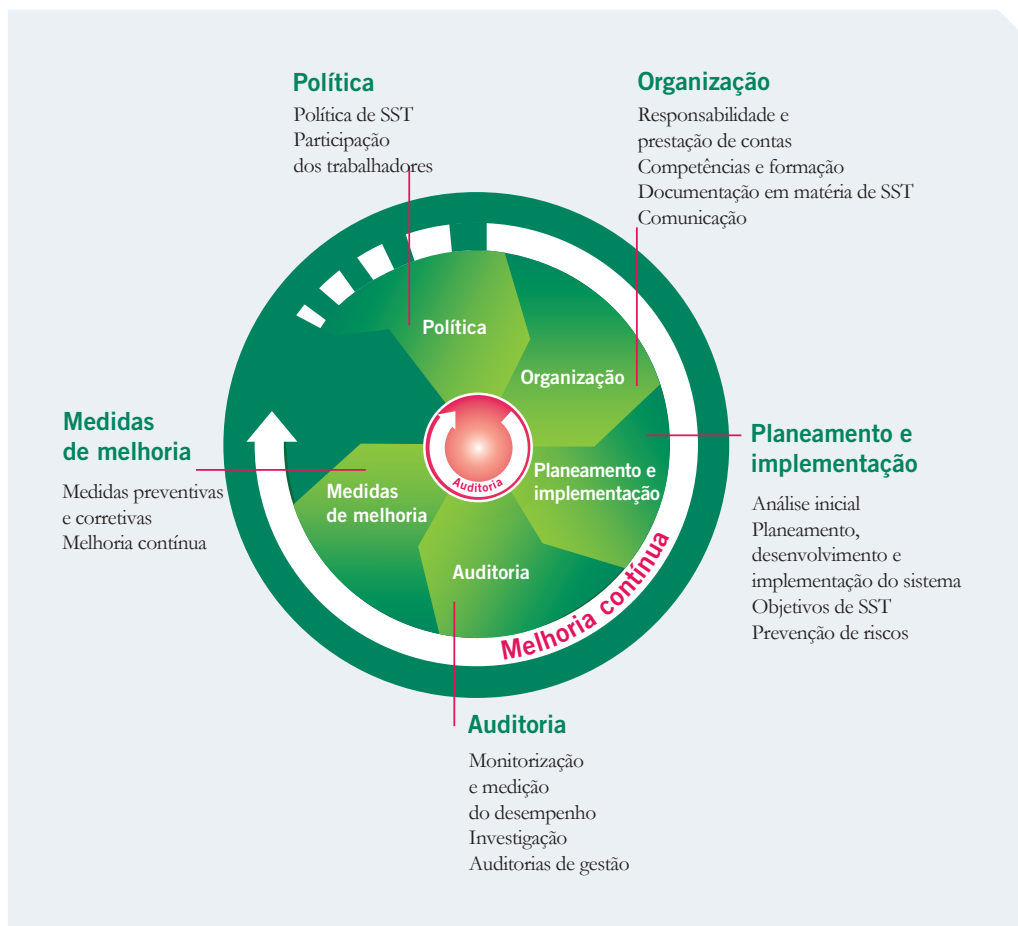
Definição

O ciclo P-D-C-A utilizado na configuração do sistema de gestão de SST

- **Planear (Plan)** inclui o desenvolvimento de uma política de SST da empresa, a identificação dos perigos e a avaliação dos riscos do local de trabalho, o planeamento de medidas preventivas e de proteção, a atribuição dos recursos necessários e a garantia da disponibilidade das competências necessárias para aplicar a política de SST e o plano de prevenção.

- **Fazer (Do)** consiste na aplicação efetiva da política de SST e do plano de prevenção.
- **Verificar (Check)** consiste na realização de uma auditoria ou avaliação da eficácia da política e do plano de SST, incluindo as medidas preventivas e de proteção que foram implementadas.
- **Agir (Act)** fecha o ciclo fazendo um balanço dos ensinamentos retirados da fase anterior, identificando melhorias e aplicando-as ao modelo de gestão de SST que está a ser utilizado.

Figura 10. Diretrizes sobre os Sistemas de Gestão de SST da OIT: O ciclo de melhoria contínua



Fonte: OIT, *Sistema de Gestão de SST: Uma Ferramenta para Melhoria Contínua*, 2011.

Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 197 sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006](#)

A Recomendação n.º 197 acompanha a Convenção n.º 187 e recomenda que os Estados-Membros promovam uma abordagem dos sistemas de gestão da SST, como a definida no n.º 6 das *Diretrizes OIT-SST de 2001*.

O número 3 das Diretrizes OIT-SST de 2001 estabelece que o empregador deve demonstrar uma forte liderança e empenhamento nas atividades de SST da organização e tomar as medidas adequadas para o estabelecimento de um sistema de gestão de SST. O sistema deve conter os principais elementos da política, organização, planeamento e implementação, avaliação e medidas de melhoramento.



Exemplo de país 48

Opções de política para o estabelecimento de sistemas de gestão de SST

Opções de política	Exemplos de países
a. Os países podem legalmente exigir que seja estabelecido um sistema formal de gestão de SST em todos ou em alguns locais de trabalho	Argentina: A Resolução n.º 523/2007, de 13 de abril, aprova as Diretrizes OIT-SST de 2001; A Resolução 1629/2007 aprova os regulamentos para o reconhecimento (certificação) da implementação dos sistemas de gestão de SST (ao abrigo da Resolução 523/2007). Barém: O Decreto Ministerial n.º 8 de 2013 regula a SST nos estabelecimentos. Colômbia: O Decreto n.º 1443 de 2014 estabelece disposições sobre a aplicação dos sistemas de gestão de SST. Cuba: A Resolução n.º 39/2007 regula os fundamentos gerais da segurança e da saúde no trabalho. Dinamarca: O Decreto Executivo n.º 1193 de 9 de outubro de 2013, relativo ao Certificado de Saúde no Trabalho Reconhecido é obtido através da certificação do sistema de gestão do ambiente de trabalho das empresas; o Decreto n.º 1198 de 23 de outubro de 2015, relativo à Gestão da Segurança e da Saúde, etc., no contexto das Operações Offshore de Petróleo e de Gás, etc., foi emitido pela Autoridade Dinamarquesa do Ambiente de Trabalho (Parte 7). El Salvador: O Decreto Legislativo n.º 254 estabelece a Lei Geral de Prevenção de Riscos nos Locais de Trabalho. Indonésia: Lei n.º 13 de 2003 relativa à Mão-de-obra; Regulamento do Governo n.º 50 de 2012 relativo à Aplicação do Sistema de Gestão da Segurança e da Saúde no Trabalho. Peru: Lei n.º 29783 sobre Segurança e Saúde no Trabalho. Singapura: Workplace Safety and Health Act (Chapter 354 A); Workplace Safety and Health (Safety and Health management System and Auditing Regulations 2009) (Lei da Segurança e Saúde no Local de Trabalho (Capítulo 354 A); Segurança e Saúde no Local de Trabalho (Regulamento do Sistema de Gestão da Segurança e Saúde e de Auditoria de 2009)) Suécia: Disposições sobre o Ambiente de Trabalho na Suécia, Autoridade de Gestão Sistemática do Ambiente de Trabalho, aprovadas a 15 de fevereiro de 2001. Tailândia: Regulamento Ministerial do Ministério do Trabalho sobre a prescrição de normas para administração e gestão da segurança, saúde e ambiente no trabalho (n.º 2), B.E. 2553 (A.D. 2010).
b. Os países podem estabelecer diretrizes voluntárias para o sistema de gestão de SST com base nas Diretrizes OIT-SST de 2001	Federação Russa: As Diretrizes OIT-SST de 2001 foram traduzidas e aprovadas como norma voluntária: GOST 12.0.230-2007 Standard on Occupational safety and health management systems. (GOST 12.0.230-2007 Normas para os Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho.)
c. Os países podem exigir legalmente a implementação dos principais elementos de um sistema de gestão de SST sem exigir o estabelecimento de um formato específico do sistema de gestão de SST	Em muitos países europeus, a lei exige que as empresas apliquem os principais elementos de um sistema de gestão de SST. Estes incluem o desenvolvimento de uma política ou de um plano de SST para a empresa, a contratação de um profissional de SST ou a contratação/estabelecimento de um serviço de SST em empresas acima de um determinado limiar de dimensão da mão-de-obra, a realização de avaliações de risco, a implementação de procedimentos de trabalho seguros, incluindo medidas preventivas e de proteção, a prestação de informação e formação sobre SST, a consulta dos trabalhadores e a revisão periódica dos resultados das medidas de SST. Podem ser vistos alguns exemplos específicos abaixo: - Em Espanha, o capítulo II do Real Decreto dos Serviços de Prevenção n.º 39 de 1997 exige que o empregador realize uma avaliação escrita dos riscos e elabore um plano de prevenção com as respetivas fases de implementação, bem como que documente e reveja periodicamente essas fases. - No Reino Unido, o Management of Health and Safety at Work Regulations 1999 (Regulamento da Gestão da Saúde e da Segurança no Trabalho, 1999) exige que os vários elementos tipicamente encontrados num sistema de gestão de SST, tais como a avaliação dos riscos e a sua revisão e disposições periódicas, garanta o planeamento, a organização, o controlo, a monitorização e a revisão eficazes das medidas preventivas e de proteção.

3.14 Dever de colaborar na gestão de SST em locais de trabalho partilhados



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 167, sobre Segurança e Saúde na Construção, 1988](#)
- [Convenção n.º 176, sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995](#)
- [Convenção n.º 184, sobre a Segurança e a Saúde na Agricultura, 2001](#)

Este princípio básico de SST está consagrado no Artigo 17.º da Convenção n.º 155, que estabelece que: "sempre que várias empresas se dediquem simultaneamente a atividades num mesmo local de trabalho, deverão colaborar na aplicação das disposições da presente Convenção".

O n.º 11 da Recomendação n.º 164 estabelece que "sempre que várias empresas se dediquem simultaneamente a atividades num mesmo local de trabalho, deverão colaborar na aplicação das disposições sobre segurança e saúde e ambiente de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade de cada empresa pela saúde e segurança dos seus trabalhadores. Nos casos adequados, a autoridade ou autoridades competentes devem estabelecer procedimentos gerais para esta colaboração".

Esta obrigação reflete-se noutras normas internacionais do trabalho, incluindo:

- Artigo 8.º, n.º 1 da Convenção n.º 167 relativa ao sector da construção (coordenação através do empreiteiro principal ou de outra pessoa ou órgão com controlo efetivo ou responsabilidade principal pelas atividades globais do estaleiro de construção);
- Artigo 12.º da Convenção n.º 176 relativa à indústria mineira (o empregador responsável pela mina tem a obrigação de coordenar); e
- Artigo 6.º, n.º 2, da Convenção n.º 184 relativa ao sector agrícola (colaboração que envolva dois ou mais empregadores ou um empregador e um trabalhador por conta própria).

O CEACR tem observado que, na prática, esta área é especificamente regulamentada em muitos países e que alguns países preveem explicitamente a atribuição de responsabilidade conjunta entre os diferentes empregadores de um empreendimento, responsabilizando assim todos os empregadores que exercem atividades num local de trabalho por qualquer situação que viole a legislação em matéria de SST.⁶



Exemplo de país 49

União Europeia

Diretiva 89/391/CEE do Conselho

Artigo 6.º n.º 4

Quando várias empresas partilham um mesmo local de trabalho, as entidades patronais devem cooperar na aplicação das disposições relativas à segurança, saúde e higiene no trabalho e, tendo em conta a natureza das atividades, devem coordenar as suas ações em matéria de proteção e prevenção dos riscos do trabalho, devendo trocar informação sobre esses riscos reciprocamente e com os seus respetivos trabalhadores e/ou representantes dos trabalhadores.

4. Deveres específicos dos empregadores em matéria de SST com base no risco ou na indústria

Os deveres acima enunciados são gerais e devem aplicar-se ao empregador ou ao interveniente principal em todos os ramos da atividade económica e em todas os sectores da indústria. No entanto, dada a complexidade variável dos vários ramos das atividades económicas e a natureza diversa do vasto espectro de perigos, são necessárias leis e regulamentos especializados com base nos sectores e nos riscos para abordar quaisquer particularidades que possam surgir. Os sectores económicos de alto risco incluem (mas sem constituir limitação) mineração; construção; agricultura; portos; construção, reparação e desmantelamento de navios; e a produção de petróleo e de gás. Os perigos podem ser classificados nas seguintes categorias gerais: riscos de segurança, físicos, biológicos, químicos, ergonómicos e psicossociais.

Os países que pretendam cumprir as normas internacionais de segurança e saúde no trabalho em matéria de SST devem desenvolver um **quadro legislativo abrangente em matéria de SST** que inclua instrumentos jurídicos para abordar riscos específicos e as indústrias de alto risco. No entanto, não cabe no âmbito deste Kit de Apoio fornecer orientação sobre como criar leis e regulamentos com base no risco e nos diversos sectores.



Normas internacionais do trabalho

Lista de normas internacionais do trabalho em matéria de SST

	Gerais	Com base nos riscos		Com base na indústria/sector
Convenções e Protocolos	C155-OSH P2002-Protocolo relativo à C155 C161-Serviços de Saúde no Trabalho C187-Estrutura Promocional de SST	C115-Proteção contra Radiações	C139-Cancro Profissional C148-Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), C162-Amianto C170-Produtos Químicos C174-Prevenção de Acidentes Industriais Graves C190-Convenção sobre Violência e Assédio	C120-Higiene (Comércio e Escritórios) C167-Segurança e Saúde na Construção C176-Segurança e Saúde nas Minas C184-Segurança e Saúde na Agricultura
Recomendações	R97-Proteção da Saúde dos Trabalhadores R102-Serviços Sociais R164-OSH R171-Serviços de Saúde no Trabalho R194-Lista de Doenças Profissionais R197-Quadro Promocional para SST	R114-Proteção contra Radiações	R147-Cancro Profissional R156-Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações) R172-Amianto R177-Produtos Químicos R181-Prevenção de Acidentes Industriais Graves R206-Recomendação sobre Violência e Assédio	R120-Higiene (Comércio e Escritórios) R175-Segurança e Saúde na Construção R183-Segurança e Saúde nas Minas R192-Segurança e Saúde na Agricultura

Nota: Existem mais de 40 normas internacionais do trabalho que abordam a SST. Para os enumerar num formato de fácil utilização, o quadro agrupa-os como a) instrumentos gerais, (b) instrumentos com base no risco e c) instrumentos com base no sector da indústria.

A Convenção n.º 155, que é uma convenção abrangente de âmbito geral, exige que os empregadores tomem as medidas adequadas para garantir que as **substâncias** e agentes químicos, **físicos** e **biológicos** sob o seu controlo não constituam um risco para a saúde dos trabalhadores. Além disso, a Recomendação n.º 164 exige

que sejam tomadas medidas adequadas para diferentes ramos da atividade económica e diferentes tipos de trabalho. As normas internacionais do trabalho em matéria de SST com base nos riscos estabelecem requisitos para os **agentes químicos e físicos**, enquanto as normas internacionais do trabalho em matéria de SST, com base no sector da indústria, estabelecem requisitos específicos para a construção, a exploração mineira, a agricultura e o comércio e os escritórios. A mais recente norma internacional do trabalho é sobre **violência e assédio** no mundo do trabalho.

Lista de códigos de práticas da OIT em matéria de SST

Existem mais de 40 códigos de práticas da OIT em matéria de SST. Estes códigos estabelecem orientações práticas para as autoridades públicas, os empregadores, os trabalhadores, as empresas e os órgãos (como as comissões de segurança das empresas). Podem também ser úteis para os decisores políticos e para os legisladores na elaboração de leis, regulamentos ou diretrizes nacionais.

Para disponibilizar uma lista dos códigos de práticas mais recentes num formato de fácil leitura, o quadro que se segue agrupa os códigos de práticas adotados a partir dos anos 90 como a) gerais, b) sectoriais e c) com base nos riscos. Esta lista não é exaustiva.



Normas internacionais do trabalho

Gerais

- Gerir a deficiência no local de trabalho, 2002
- Diretrizes OIT-SST de 2001
- Prevenção de acidentes industriais graves, 1991
- Proteção dos dados pessoais dos trabalhadores, 1997
- Registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, 1996
- Segurança, saúde e condições de trabalho na transferência de tecnologia para países em desenvolvimento, 1988

Com base nos riscos	Com base na indústria/sector
Riscos biológicos - "VIH/SIDA no mundo do trabalho, 2001	Agricultura e silvicultura - Segurança e Saúde na Agricultura, 2011 - Segurança e saúde no trabalho florestal, 1998
Riscos químicos - Segurança na utilização de lãs de isolamento de fibras de vidro sintéticas (lã de vidro, lã de rocha, lã de escória), 2001 - Segurança na utilização de produtos químicos no trabalho, 1993 - Segurança na utilização de amianto, 1984	Construção - Recomendação sobre a segurança e saúde na construção, 1992
Riscos físicos - Segurança e saúde na utilização de maquinaria, 2013 - Fatores ambientais no local de trabalho, 2001	Mineração - Segurança e saúde em minas a céu aberto, 2018 - Segurança e saúde em minas subterrâneas de carvão, 200
Riscos psicossociais - Gestão das questões relacionadas com álcool e drogas no local de trabalho, 1996	Indústria Transformadora - Segurança e saúde na construção e reparação naval, 2019 - Código de práticas sobre segurança e saúde no desmantelamento de navios: Diretrizes para os países Asiáticos e a Turquia, 2004

	Portos e estruturas marítimas - Segurança e saúde nos portos, 2016 - Diretrizes para aplicação das disposições de segurança e saúde no trabalho da Convenção do Trabalho Marítimo, 2006 (MLC, 2006) - Segurança nos portos, 2004 - Prevenção de acidentes a bordo dos navios no mar e nos portos, 1996
	Serviços Violência no local de trabalho nos sectores dos serviços e medidas para combater este fenómeno, 2003
	Outras indústrias/sectores: - Segurança e saúde na indústria siderúrgica, 2005 - Segurança e saúde nas indústrias de metais não ferrosos, 2001

5. Deveres em matéria de SST das pessoas que concebem, fabricam, importam ou fornecem substâncias, maquinaria e equipamentos para utilização nos locais de trabalho

Existem diferentes tipos de maquinaria, equipamentos e substâncias em todos os locais de trabalho que são adquiridos por empregadores que não têm qualquer envolvimento no processo de fabrico. Uma vez que potencialmente podem representar um risco para o local de trabalho, é importante que os empregadores se certifiquem de que toda a maquinaria, os equipamentos e as substâncias que entram no seu local de trabalho são seguros para os utilizadores. Devido aos potenciais riscos que introduzem no local de trabalho, os designers, fabricantes, importadores, abastecedores e fornecedores de maquinaria, equipamentos e substâncias devem também ser tratados como responsáveis por deveres ao abrigo da legislação em matéria de SST.

A presente subsecção irá analisar as disposições legais que podem ser adotadas relativamente a

- (a) maquinaria e equipamentos; e
- (b) substâncias perigosas.

Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)



O Artigo 12º da Convenção n.º 155 estabelece que devem ser tomadas medidas, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, com vista a assegurar que aqueles que concebem, fabricam, importam, fornecem ou transferem maquinaria, equipamentos ou substâncias para utilização profissional:

- (a) se assegurem de que, na medida do razoavelmente possível, a maquinaria, os materiais ou as substâncias em questão não apresentem perigo para a segurança e a saúde das pessoas que as utilizarem corretamente;

- (b) disponibilizem informações sobre a correta instalação e utilização da maquinaria e dos equipamentos e o uso correto das substâncias, bem como informações sobre os riscos da maquinaria e dos equipamentos e as propriedades perigosas das substâncias químicas e dos agentes ou produtos físicos e biológicos, bem como instruções sobre o modo como devem ser evitados os perigos conhecidos; e
- (c) procedam a estudos e investigações ou, por qualquer outra forma, se mantenham a par dos conhecimentos científicos e técnicos necessários para dar cumprimento às alíneas a) e b) do presente artigo.

a. Maquinaria e equipamentos

A fim de garantir a regulamentação da segurança das máquinas e dos equipamentos, as legislações nacionais em matéria de SST incluem frequentemente um dever geral de aqueles que concebem, os fabricantes, importadores ou fornecedores devem garantir a segurança das máquinas e dos equipamentos que concebem, fabricam ou fornecem. A legislação pode incluir obrigações adicionais, incluindo:

- tomar medidas de engenharia específicas;
- realização de ensaios e exames de segurança;
- colocação de proteções;
- aposição de rótulos e sinalética de segurança;
- fornecer manuais do utilizador com informações de segurança; e
- emissão de certificados ou declarações de segurança.



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)

Tendo em conta o princípio de dar prioridade à eliminação dos perigos na sua fonte, a alínea d) do n.º 3 da Recomendação n.º 164 incentiva a que sejam tomadas medidas, em especial, no que se refere à “conceção, construção, utilização, manutenção, ensaio e inspeção de máquinas e equipamentos suscetíveis de apresentar perigos e, consoante o caso, à sua aprovação e transferência”.



Exemplo de país 50

União Europeia

O Artigo 5.º da *Diretiva 2006/42/CE* relativa às máquinas prevê um vasto leque de requisitos para os fabricantes de máquinas. Tal inclui a garantia do cumprimento dos requisitos de saúde e segurança enumerados no Anexo I da Diretiva; certificar-se de que está disponível um processo técnico; fornecer as informações e instruções necessárias; executar os procedimentos adequados para avaliar a conformidade da maquinaria com as disposições da Diretiva e da Declaração CE; e apor a marca CE (que denota o cumprimento dos requisitos da UE em matéria de segurança, saúde e proteção ambiental).

Índia

Na Índia, o *Dangerous Machine (Regulations) Act of 1983* (Lei (Regulamentos) da Maquinaria Perigosa de 1983) impõe aos fabricantes, projetistas e negociantes de maquinaria perigosa o dever de garantir que a maquinaria cumpre os padrões da indústria. Devem igualmente prever proteções para a maquinaria; fornecer indicadores claros e legíveis nas máquinas, incluindo pontos para além dos quais deve ser evitado o contacto humano; colocar nas máquinas legendas e sinalética apropriada, de que constem os dados de fabrico e os requisitos

de potência; fornecer um manual com instruções gerais de funcionamento; e fornecer ao comprador da máquina uma declaração que certifique a conformidade da máquina com os requisitos legais.

Filipinas

As normas *Occupational Safety and Health Standards of 1989* (Normas de Segurança e Saúde no Trabalho de 1989) exigem que os fabricantes, vendedores e locadores de maquinaria, peças de máquinas ou outros equipamentos de trabalho “garantam que cada artigo que entregam, vendem ou alugam é fornecido com todos os dispositivos de proteção necessários”. A Norma 1200 é muito detalhada e inclui requisitos sobre a provisão e remoção de protetores, enchimento, folgas para o chão, engates, protetores de madeira, protetores de máquinas no ponto de funcionamento, guarnições de máquinas de transmissão, controladores de velocidade, golas e acoplamentos, chaves e parafusos de ajuste, hastes de cauda, eixos, correia e polia de acionamento, transportadores, rodas dentadas e rodas dentadas para correntes, dispositivos de arranque e de paragem, etc.

b. Substâncias perigosas

Muitos países impõem às pessoas que fabricam, importam ou fornecem substâncias, a exigência de fornecer informações, por exemplo, através de uma rotulagem adequada e da disponibilização de fichas de dados de segurança de substâncias e produtos químicos perigosos. Isto é particularmente importante em cadeias de abastecimento longa em que o fabricante não tem canais de comunicação direta com a pessoa que utiliza as substâncias ou produtos químicos no local de trabalho.



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 156 sobre o Ambiente de Trabalho \(Poluição do Ar, Ruído e Vibrações\), 1977](#)
- [Convenção n.º 170, sobre Produtos Químicos, 1990](#)

O n.º 7 da Recomendação n.º 156 estabelece que: “a autoridade competente deverá determinar as substâncias cujo fabrico, fornecimento ou utilização no ambiente de trabalho deverão ser proibidos ou sujeitos à sua autorização específica, exigindo o cumprimento de medidas específicas de prevenção ou proteção”.

O Artigo 9.º da Convenção n.º 170 impõe aos fornecedores de produtos químicos, quer sejam fabricantes, importadores ou distribuidores, a responsabilidade de garantir que: a) os produtos químicos tenham sido classificados com base no conhecimento das suas propriedades e na pesquisa de informações disponíveis ou avaliados com base na pesquisa de informações disponíveis sobre as suas propriedades, a fim de determinar se são produtos químicos perigosos; b) Os produtos químicos sejam marcados de modo a indicar a sua identidade; c) os produtos químicos perigosos sejam rotulados e d) sejam elaboradas fichas de dados de segurança química, fornecidas aos empregadores e revistas sempre que surjam novas informações relevantes em matéria de segurança e saúde.

Existem várias outras convenções internacionais que impõem direitos similares aos produtores, importadores, exportadores e fornecedores de produtos químicos e substâncias perigosas, a fim de preservar a saúde humana e o ambiente, incluindo a Convenção de Estocolmo, a Convenção de Roterdão, a Convenção de Basileia, a Convenção de Minamata, a Convenção de Viena e o Protocolo de Montreal.

O *Sistema Mundial Harmonizado de Classificação e Rotulagem de Produtos Químicos (GHS)*, acordado sob os auspícios das Nações Unidas, aborda a classificação de produtos químicos por tipos de perigo e propõe elementos harmonizados de comunicação de perigos, incluindo

rótulos e fichas de dados de segurança. Visa assegurar a disponibilização de informações sobre os perigos físicos e a toxicidade dos produtos químicos, a fim de reforçar a proteção da saúde humana e do ambiente durante o manuseamento, o transporte e a utilização destes produtos químicos. O GHS proporciona igualmente uma base para a harmonização das regras e dos regulamentos sobre produtos químicos a nível nacional, regional e internacional, o que também é importante para a facilitação do comércio.

As seguintes Diretivas da UE fornecem exemplos úteis de legislação abrangente que estabelece requisitos legais para evitar a utilização de determinadas substâncias perigosas pelos trabalhadores e salvaguardar a segurança e a saúde dos trabalhadores expostos a substâncias e misturas perigosas.



Exemplo de país 51

União Europeia

Diretiva 2011/65/UE relativa à restrição do uso de determinadas substâncias perigosas em equipamentos elétricos e eletrónicos (EEE) (Diretiva RSP)

Esta Diretiva estabelece regras que restringem a utilização de substâncias perigosas nos EEE, com vista a contribuir para a proteção da saúde humana e do ambiente, incluindo uma valorização e uma eliminação ecologicamente corretas dos resíduos. Para o efeito, impõe uma série de obrigações aos fabricantes, importadores e distribuidores quando colocam EEE no mercado, algumas das quais são descritas a seguir.

- Artigo 7.º Os fabricantes asseguram que o EEE foi projetado e fabricado de acordo com os requisitos enunciados na Diretiva (por exemplo, que não foram utilizadas substâncias perigosas proibidas), elaboram a documentação técnica necessária e realizam um procedimento de controlo interno da produção.
- Artigo 9.º Antes de colocarem um EEE no mercado, os importadores asseguram-se de que o fabricante aplicou o procedimento de avaliação da conformidade adequado e também de que o fabricante elaborou a documentação técnica e que o EEE ostenta a marca CE e é acompanhado dos documentos necessários.
- Artigo 10.º Os distribuidores verificam se o EEE ostenta a marca CE e é acompanhado dos documentos necessários numa língua que possa ser facilmente compreendida pelos consumidores e outros utilizadores finais no Estado-Membro em que o EEE irá ser colocado no mercado.

Regulamento (CE) n.º 1907/2006 relativo ao Registo, Avaliação, Autorização e Restrição dos Produtos Químicos (REACH)

O presente Regulamento constitui um exemplo regulamentar dos requisitos para a prestação atempada de informações sobre produtos químicos ao longo da cadeia de abastecimento. O REACH impõe a todas as empresas da cadeia de abastecimento o dever de trocar informações sobre a utilização segura de substâncias e misturas químicas. Nomeadamente, cria as seguintes obrigações:

- dever de fornecer fichas de dados de segurança e requisitos conexos na cadeia de abastecimento (Artigo 31.º);
- dever de comunicar informações a jusante da cadeia de abastecimento relativamente a substâncias e misturas para as quais não são exigidas fichas de dados de segurança (Artigo 32.º);
- dever de comunicar informações sobre as substâncias contidas em artigos (Artigo 33.º);
- dever de comunicar informações sobre substâncias e misturas a montante da cadeia de abastecimento (Artigo 34.º);
- acesso à informação por parte dos trabalhadores (Artigo 35.º);
- obrigação de conservar as informações (Artigo 36.º);
- deveres dos utilizadores a jusante de avaliar a segurança dos produtos químicos e de identificar, aplicar e recomendar medidas de redução dos riscos (Artigo 37.º); e
- obrigação dos utilizadores a jusante de comunicarem informações (Artigo 38.º).

6. Obrigações dos trabalhadores em matéria de SST

Além dos vários direitos estabelecidos nesta seção do Kit de Apoio, os trabalhadores assumem uma série de deveres de SST que devem ser refletidos na legislação de SST. No entanto, ao integrar as obrigações dos trabalhadores na legislação, é importante que o legislador preveja, ao mesmo tempo, a obrigação do empregador de proporcionar aos trabalhadores a formação necessária em matéria de SST que lhes permita cumprir as funções que lhes tenham sido atribuídas.

O CEACR referiu que a alínea d) do artigo 19.^a da Convenção n.º 155 (que exige que os trabalhadores e os seus representantes na empresa recebam formação adequada em SST) sublinha a importância da formação em SST para garantir que os trabalhadores e os seus representantes tenham os conhecimentos e as competências necessárias para colaborarem eficazmente com o empregador na aplicação dos requisitos em matéria de SST no local de trabalho e para aplicarem as medidas de prevenção e proteção necessárias.⁷

6.1. Dever de tomar medidas razoáveis para proteger a sua própria segurança e saúde e a de outras pessoas



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)

A Recomendação n.º 164 afirma, no n.º 16 a), que as disposições a nível de empresa (descritos no Artigo 19.º da Convenção n.º 155) devem ter como objetivo assegurar que os trabalhadores “tenham um cuidado razoável relativamente à sua própria segurança e à de outras pessoas que possam ser afetadas pelos seus atos ou omissões no trabalho”.

Este dever é uma disposição baseada nos resultados, na medida em que é um dever abrangente, concebido para garantir que os trabalhadores estão seguros e saudáveis no trabalho e não prescreve as medidas que devem ser tomadas para alcançar este objetivo.



Exemplo de país 52

Angola

Safety, Hygiene and Health at Work Decree No. 31, 1994 (Decreto n.º 31 sobre Segurança, Higiene e Saúde no Local de Trabalho, de 1994) Artigo 3.º, n.º 1

Cada trabalhador deve cuidar da sua saúde e segurança e da de outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no âmbito da execução das suas atividades.

Comores

Law No. 12, 2012 abrogating, amending and supplementing certain provisions of Law No. 84-108/PR establishing the Labour Code (Lei n.º 12 de 2012, que revoga, altera e complementa determinadas disposições da Lei n.º 84-108/PR que estabelece o Código do Trabalho), Artigo 154.º

Seguindo as instruções dadas pela entidade patronal ou pelo supervisor e com base na sua formação e capacidades, os trabalhadores devem proteger a sua própria saúde e segurança, bem como a de outros trabalhadores ou pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou negligência no trabalho. Esta disposição não afeta a responsabilidade principal dos empregadores ou dos dirigentes.

⁷ OIT, *Inquérito Geral*, 2009, n.º 201.

Segue-se uma análise dos deveres de outros trabalhadores que engloba especificamente algumas das medidas ou ações que os trabalhadores podem tomar para tomar medidas razoáveis para proteger a sua segurança e saúde e a de outros.

6.2. Dever de cumprir as instruções relativas a SST

As ações ou as omissões de um trabalhador podem contribuir tanto para a prevenção como para a criação de riscos, pelo que é importante que cumpram as regras e instruções em matéria de SST estabelecidas no local de trabalho.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)

A Recomendação n.º 164 prevê, na alínea b) do n.º 16, que os acordos a nível de empresa (descritos no Artigo 19.º da Convenção n.º 155) devem ter por objetivo assegurar que os trabalhadores “cumpram as instruções dadas para sua própria segurança e saúde e a dos outros e os procedimentos de segurança e saúde”.



Exemplo de país 53

Camarões

Order No. 39/MTPS/IMT, 1984 establishing the general measures regarding hygiene and safety at workplaces (Portaria n.º 39/MTPS/IMT, 1984, que estabelece as medidas gerais de higiene e segurança nos locais de trabalho), Artigo 7.º

Todos os trabalhadores devem respeitar estritamente as disposições legais e regulamentares relativas à higiene e segurança no local de trabalho, bem como as instruções da entidade patronal e as regras processuais, em especial as que se referem à execução do trabalho; a utilização e manutenção de materiais, motores, máquinas e instalações; e a utilização dos EPI que tenham sido fornecidos aos trabalhadores.

Portugal

Lei n.º 102/2009 - Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, Artigo 17.º

Os trabalhadores têm o dever de cumprir os requisitos de segurança e saúde no trabalho estabelecidos nas disposições legais e nos instrumentos da regulamentação coletiva do trabalho, bem como as instruções específicas dadas pelo empregador.

6.3 Dever de utilizar corretamente os dispositivos de segurança e o equipamento de proteção



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)

A Recomendação n.º 164 refere, na alínea c) do n.º 16, que as disposições a nível de empresa (descritas no Artigo 19.º da Convenção n.º 155) devem ter por objetivo garantir que os trabalhadores “utilizem corretamente os dispositivos de segurança e os equipamentos de proteção e não os tornem inoperantes”.



Exemplo de país 54

Benim

Labour Code No. 98-004, 1998, (Código do Trabalho n.º 98-004, 1998), Artigo 185.º

Os trabalhadores devem utilizar adequadamente os dispositivos de segurança e proteção e abster-se de os retirar ou modificar sem autorização da entidade patronal.

Grécia

Law No. 3850, 2010 ratifying the Code of Laws related to Occupational Safety and Health (Lei n.º 3850 de 2010 que ratifica o Código de Leis relativas à Segurança e Saúde no Trabalho) Artigo 49.º

Os trabalhadores devem utilizar corretamente máquinas, aparelhos, ferramentas, substâncias perigosas, transporte e outros meios; utilizar corretamente o equipamento de segurança pessoal de que dispõem e, após a sua utilização, colocá-lo de novo no seu lugar; e abster-se de inutilizar, desativar, modificar ou deslocar arbitrariamente os mecanismos de segurança das máquinas, ferramentas, aparelhos, instalações e edifícios, e utilizar corretamente todos esses mecanismos de segurança.

Os trabalhadores devem também informar a entidade patronal do desaparecimento ou da inexistência de qualquer dispositivo de segurança ou equipamento de proteção, bem como de quaisquer danos ou defeitos, para que a entidade patronal possa tomar medidas imediatas para a sua reparação ou substituição.



Exemplo de país 55

Guiana

Occupational Safety and Health Act No. 32, 1997 (Lei n.º 32 de 1997 relativa à Saúde e Segurança no Trabalho), alínea c) do n.º 1 do Artigo 49.º

O trabalhador deve comunicar à sua entidade patronal ou ao seu supervisor a ausência ou o defeito de qualquer equipamento ou dispositivo e vestuário de proteção de que tenha conhecimento e que o possa pôr em perigo a si próprio ou a outro trabalhador.

Maurícia

Occupational Safety and Health Act of 2005 (Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2005), Secção 14(1)(d)

Todos os trabalhadores devem comunicar imediatamente à sua entidade patronal, durante o seu trabalho, a perda, destruição ou avaria do equipamento ou do vestuário de proteção que lhes tenham sido confiados.

Outras obrigações conexas que os países podem considerar incorporar na sua legislação em matéria de saúde e segurança no trabalho incluem, por exemplo, o dever de devolver os dispositivos de segurança imediatamente após a cessação da necessidade da sua remoção (por exemplo, para efeitos de reparação). Além disso, logicamente, a utilização de máquinas deve ser proibida para efeitos de trabalho até que os dispositivos de segurança sejam montados e substituídos na respetiva máquina, onde e da forma como tiverem sido originalmente colocados até que a máquina avariada seja reparada ou substituída por uma outra em condições de funcionamento.



Exemplo de país 56

Dinamarca

Working Environment Act n.º 1072, 2010 (Lei n.º 1072 relativa ao Ambiente de Trabalho), Secção 28, n.º 3

Qualquer pessoa que tenha de remover temporariamente um dispositivo de segurança para execução de um trabalho, como trabalhos de reparação ou de instalação, deve assegurar que esse dispositivo seja substituído imediatamente após a realização do trabalho ou que seja tomada uma medida de proteção igualmente segura.

6.4 Dever de cooperar com o empregador



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Recomendação n.º 171 sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)

A Convenção n.º 155 estabelece no Artigo 19º que “Deverão ser tomadas disposições a nível de empresa segundo as quais:

- (a) os trabalhadores, no âmbito do seu trabalho, deem o seu contributo no cumprimento das obrigações que incumbem ao empregador;
- (b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no domínio da segurança e da higiene no trabalho;”

Os trabalhadores devem também colaborar e prestar apoio às entidades e pessoas que prestam serviços de saúde no trabalho no exercício das suas funções nos termos do ponto 2 do n.º 44 da Recomendação n.º 171.



Exemplo de país 57

Barbados

Safety and Health at Work Act, 2005 (Lei da Segurança e Saúde no Trabalho, 2005), Secção 9(1)(b)

Todos os trabalhadores têm o dever de cooperar com o empregador, no que respeita a qualquer dever ou obrigação impostos ao empregador ou a qualquer outra pessoa nos termos e em resultado das disposições legais aplicáveis, na medida do necessário para permitir o desempenho ou o cumprimento desse dever.

Malásia

Occupational Safety and Health Act No. 514, 1994 (Lei n.º 514 de 1994 relativa à Saúde e Segurança no Trabalho), Secção 24(1)(b)

Quando estiverem a trabalhar, todos os trabalhadores têm o dever de cooperar com o seu empregador ou com qualquer outra pessoa no sentido do cumprimento de qualquer dever ou requisito imposto ao empregador ou a essa outra pessoa nos termos da presente Lei ou de qualquer regulamento adotado ao abrigo da mesma.

6.5 Dever de comunicar qualquer situação que o trabalhador tenha razões para crer que pode apresentar um risco



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)

A Recomendação n.º 164 estabelece na alínea d) do n.º 16 que os acordos a nível de empresa (descritos na alínea f) do Artigo 19.º da Convenção n.º 155) devem ter como objetivo assegurar que os trabalhadores “comuniquem imediatamente ao seu supervisor imediato qualquer situação que tenham razões para crer que possa apresentar um risco e que eles próprios não possam corrigir”.



Exemplo de país 58

África do Sul

Occupational Health and Safety Act No. 85, 1993 (Lei n.º 85 de 1993 sobre Saúde e Segurança no Trabalho), Secção 14(d)

Quando estiverem a trabalhar, todos os trabalhadores devem, logo que possível, comunicar qualquer situação que seja insegura ou não saudável de que tomem conhecimento à entidade patronal ou ao representante para a saúde e segurança no local de trabalho ou em qualquer secção do mesmo, consoante o caso, que a deverá comunicar à entidade patronal.

6.6 Dever de comunicar à direção qualquer acidente, lesão da saúde e ocorrência perigosa



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)

A Recomendação n.º 164 estabelece, na alínea e) do n.º 16, que os acordos a nível de empresa (descritos no artigo 19º da Convenção n.º 155) devem ter como objetivo garantir que os trabalhadores “comuniquem qualquer acidente ou lesão à saúde que ocorra durante ou em resultado do trabalho”.



Exemplo de país 59

Nicarágua

General Hygiene and Safety at Work Act No. 618, 2007 (Lei geral sobre Higiene e Segurança no Trabalho n.º 618, 2007), Artigo 32.º, n.º 6

Os trabalhadores devem informar o seu encarregado de toda as lesões e acidentes provocados pelo trabalho ou relacionados com o mesmo e fornecer as informações exigidas pelos inspetores da higiene e segurança no trabalho.

África do Sul

Occupational Health and Safety Act No.85, 1993 (Lei n.º 85 relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 1993), Secção 14

Todos os trabalhadores devem, quando estiverem no trabalho (...)

- d) se tomarem conhecimento de qualquer situação que seja insegura ou não saudável, comunicá-la, logo que possível, à entidade patronal ou ao representante para a saúde e a segurança no local de trabalho ou numa secção do mesmo, consoante o caso, que a deverá comunicar à entidade patronal; e
- e) se estiverem envolvidos em qualquer incidente que possa afetar a sua saúde ou que tenha causado danos a si próprios, devem comunicar esse incidente à entidade patronal ou a qualquer pessoa autorizada pela mesma, ou ao seu representante para a saúde e segurança, logo que possível, mas o mais tardar no final do turno em que o incidente tenha ocorrido, exceto se as circunstâncias tiverem impossibilitado a comunicação do incidente, em cujo caso deverão comunicar o incidente logo que possível após o mesmo.

Noruega

Working Environment Act No. 62, 2005 (Lei do Ambiente de Trabalho n.º 62, 2005), Secção 2-3(2)(e)

Os trabalhadores deverão notificar o empregador se um trabalhador sofrer lesões no trabalho ou contrair doenças que o trabalhador considere resultarem do trabalho ou das condições no local de trabalho.

6.7 Responsabilidades em matéria de SST dos trabalhadores com funções de gestão ou com algum grau de antiguidade

Os supervisores, os quadros médios e os funcionários superiores podem ser incumbidos de funções relacionadas com SST, por lei ou pelo empregador. Nestes casos, as leis em matéria de SST podem estabelecer que o empregador não pode transferir ou delegar a sua responsabilidade global em matéria de SST no local de trabalho (ver subsecção 2 acima sobre os deveres gerais e principais do empregador em matéria de SST).

É importante que seja fornecida uma definição concisa do termo *supervisor* ou de qualquer função de gestão semelhante, para evitar qualquer incerteza. Isto pode ser feito num artigo separado ou numa secção da lei (por exemplo, na secção de definições) ou incorporado na respetiva secção que estabeleça os deveres.

**Exemplo de país 60****Dinamarca**

Working Environment Act No. 1072 (Lei do Ambiente de Trabalho n.º 1072), Secção 26

O supervisor deve contribuir para garantir que as condições de trabalho sejam seguras e saudáveis na área de atividade que supervisiona. Neste contexto, deverá verificar a eficácia das medidas tomadas para promover a saúde e a segurança. Se o supervisor tiver conhecimento de erros ou deficiências que possam implicar risco de acidente ou doença, deverá tomar medidas para evitar esse perigo. Se a sua intervenção não puder evitar imediatamente o risco, o empregador deve ser imediatamente informado desse facto. O termo supervisor é definido na secção 24 como “uma pessoa cujo trabalho consiste exclusiva ou principalmente em gerir ou supervisionar, em nome do empregador, o trabalho numa empresa ou em qualquer parte da mesma”.

Zâmbia

Occupational Health and Safety Act No. 36, 2010 (Lei da Saúde e Segurança no Trabalho n.º 36, 2010), Seção 19(1)

Uma pessoa que tenha a seu cargo a direção ou o controlo a) de um local de trabalho ou dos meios de acesso de um local de trabalho; ou b) de qualquer planta ou substância no local de trabalho; deverá tomar as medidas que seja razoável uma pessoa na sua posição tomar, para assegurar, tanto quanto for razoavelmente possível, que o local de trabalho ou os meios de acesso do local de trabalho estão disponíveis para utilização pelas pessoas que o utilizam, e que qualquer planta ou substância no local de trabalho destinada a ser utilizada no mesmo é segura e não representa qualquer risco para a saúde ou a segurança das pessoas que os utilizam.

6.8 Proibições aplicáveis aos trabalhadores

Uma lei sobre SST também pode impor aos trabalhadores o dever de se absterem de determinados comportamentos. Nomeadamente, a lei relativa a SST pode proibir explicitamente os trabalhadores de praticarem ações que possam ser perigosas e constituir um risco para a segurança e a saúde dos trabalhadores e de outras pessoas no local de trabalho. As disposições de proibição podem ser baseadas no resultado - ou seja, podem proibir os trabalhadores de fazerem qualquer coisa que possa pôr em perigo a sua segurança e saúde. Podem também ser normativas, isto é, podem descrever ações específicas que os trabalhadores estão proibidos de praticar. Essas ações podem incluir:

- interferir, utilizar indevidamente, danificar, inutilizar, desativar, mudar ou deslocar arbitrariamente máquinas, ferramentas, aparelhos, materiais, pertences, instalações e edifícios (incluindo os respetivos dispositivos de segurança);
- modificar, remover, destruir ou retirar avisos ou instruções afixados no local de trabalho e sistemas de alarme instalados nos locais de trabalho;
- dificultar a aplicação das medidas de saúde e segurança prescritas no local de trabalho;
- fumar no local de trabalho (nomeadamente em locais onde sejam armazenados materiais inflamáveis, utilizados produtos químicos, etc.); e
- consumir bebidas alcoólicas, psicotrópicos (não sujeitos a receita médica) ou outros produtos tóxicos.



Exemplo de país 61

Guatemala

General Regulation on Hygiene and Safety at Work (Reglamento Geral sobre Higiene e Segurança no Trabalho), Artigo 9.º

Os trabalhadores estão proibidos de:

- Impedir o cumprimento das medidas de segurança das operações e dos processos de trabalho;
- danificar ou destruir os protetores e as proteções das máquinas e instalações ou retirá-los do seu respetivo lugar;
- danificar ou destruir os EPI ou recusar a sua utilização sem justificação;
- danificar, destruir ou remover avisos sobre condições inseguras ou não saudáveis;
- jogar jogos (...) que ponham em perigo a sua vida, saúde ou segurança ou a dos seus colegas de trabalho;
- lubrificar, limpar ou reparar máquinas em funcionamento, exceto se for absolutamente necessário, e desde que sejam respeitadas todas as precauções indicadas pelo responsável da máquina;
- ir trabalhar sob o efeito de narcóticos ou estimulantes.

7. Direitos dos trabalhadores em matéria de SST

7.1 Direito geral a um local de trabalho seguro e saudável

O direito dos trabalhadores a condições de trabalho seguras e saudáveis pode ser articulado na Lei de SST, no Código do Trabalho e até na Constituição⁸.



Exemplo de país 61bis

Moçambique

Constituição de 2004, n.º 2 do artigo 85.º
O trabalhador tem direito à proteção, segurança e higiene no trabalho.

Gana

Labour Act (No. 651) of 2003 (Lei do Trabalho (n.º 651) de 2003), Artigo 10.o
Os direitos do trabalhador incluem o direito de trabalhar em condições satisfatórias, seguras e saudáveis.

Espanha

Act 31 of 8 November 1995 on Prevention of Occupational Risks (Lei n.º 31 de 8 de novembro de 1995, relativa à Prevenção dos Riscos Profissionais), Artigo 14.º
Os trabalhadores têm direito a uma proteção eficaz em matéria de SST.

7.2 Direitos específicos relacionados com SST

Para além de estabelecer o direito dos trabalhadores a condições de trabalho seguras e saudáveis de uma maneira geral, podem também ser articulados direitos específicos dos trabalhadores em matéria de SST.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 176, sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995](#)
- [Convenção n.º 184, sobre a Segurança e a Saúde na Agricultura, 2001](#)

As Convenções n.º 176 e 184 enunciam explicitamente vários direitos específicos dos trabalhadores em matéria de SST.

O n.º 1 do Artigo 13º da Convenção n.º 176 estipula que “nos termos das disposições legislativas e regulamentares nacionais referidas no Artigo 4º, os trabalhadores têm os seguintes direitos:

- (a) comunicar ao empregador e à autoridade competente os acidentes, os incidentes perigosos e os perigos;
- (b) solicitar e obter a realização de inspeções e inquéritos pelo empregador e pela autoridade competente, quando exista um motivo de preocupação quanto à segurança e à saúde; e
- (c) conhecer e ser informados sobre os perigos do local de trabalho que possam afetar a sua segurança ou a sua saúde;
- (d) obter as informações relativas à sua segurança ou saúde que estejam em poder do empregador ou da autoridade competente;
- (e) se afastar de qualquer local na mina, quando houver motivos razoáveis para pensar que existe uma situação que apresenta um perigo sério para a sua segurança ou a sua saúde; e

⁸ Está implícita na obrigação do empregador garantir condições de trabalho seguras e saudáveis.

(f) designar coletivamente os seus representantes para a segurança e a saúde.”

O n.º 3 do artigo 13.º prevê ainda que sejam especificadas as modalidades de exercício desses direitos:

- (a) pelas disposições legislativas e regulamentares nacionais; e
- (b) através de consultas entre empregadores e os trabalhadores e os seus representantes.

O n.º 4 do artigo 13.º estabelece que as disposições legislativas e regulamentares nacionais devem assegurar que esses direitos são exercidos sem discriminação ou retaliação.

O n.º 1 do artigo 8.º da Convenção n.º 184 estabelece que “os trabalhadores agrícolas têm o direito de:

- (a) ser informados e consultados sobre questões de segurança e saúde, incluindo riscos de novas tecnologias;
- (b) participar na aplicação e revisão das medidas de segurança e saúde e, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, selecionar representantes para a segurança e a saúde e representantes para as comissões de segurança e saúde; e
- (c) se afastarem de perigos resultantes da sua atividade laboral quando tiverem um motivo razoável para crer que existe um risco iminente e grave para a sua segurança e saúde e de informarem imediatamente os seus superiores hierárquicos. Não poderão ficar em situação de desvantagem em resultado dessas ações.”

O n.º 3 do Artigo 8.º prevê ainda que os procedimentos para o exercício dos direitos e deveres estabelecidos ao abrigo da presente Convenção devem ser estabelecidos pelas leis e regulamentos nacionais, pela autoridade competente, por convenções coletivas ou por outros meios adequados.

Alguns países adotaram uma abordagem semelhante à das Convenções n.º 176 e n.º 184 e incorporaram nas suas leis de SST direitos específicos dos trabalhadores.



Exemplo de país 61ter

China

Law of the People's Republic of China on Prevention and Control of Occupational Diseases
(Lei da República Popular da China sobre Prevenção e Controlo das Doenças Profissionais
(Despacho do Presidente n.º 60)

Artigo 36.º

Ao abrigo do direito à proteção da sua saúde no trabalho, os trabalhadores têm direito a:

- receber educação e formação em matéria de saúde no trabalho;
- receber serviços de prevenção e controlo de doenças profissionais, tais como exames médicos, diagnósticos, tratamento e recuperação;
- ser informados dos riscos de doença profissional que podem ou são suscetíveis de existir no local de trabalho, das consequências desses riscos e das medidas necessárias a tomar para a prevenção de doenças profissionais;
- solicitar ao empregador que disponibilize meios de prevenção de doenças profissionais que satisfaçam os requisitos de prevenção e controlo dessas doenças, que forneça aos trabalhadores EPI para o mesmo fim e que melhore as condições de trabalho;
- criticar, comunicar e denunciar as violações das leis e regulamentos em matéria de prevenção e controlo de doenças profissionais e os atos que ponham em perigo a vida e a saúde dos trabalhadores;
- rejeitar orientações contrárias à regulamentação e ordens coercivas para a realização de trabalhos em que não existam medidas de prevenção de doenças profissionais; e
- participar na gestão democrática da saúde no trabalho da empresa e apresentar comentários e sugestões sobre prevenção e controlo de doenças profissionais.

Espanha

The Prevention of Occupational Risks Act No. 31, 1995 (Lei nº 31 de 1995 relativa à Prevenção dos Riscos Profissionais), Artigo 14.º

Os direitos à informação, à consulta e à participação, à formação em matéria de prevenção, à cessação da atividade em caso de risco grave e iminente e à monitorização do seu estado de saúde, nos termos previstos na presente Lei, fazem parte do direito dos trabalhadores a uma proteção efetiva em matéria de SST.

A parte remanescente desta subsecção aborda os direitos fundamentais dos trabalhadores relativos a matéria de SST.

7.3 Direito dos trabalhadores a informação e formação em matéria de SST e à correção de dados errados sobre a sua saúde relacionados com o trabalho.

O direito dos trabalhadores a informação e formação em matéria de SST está relacionado com o dever do empregador prestar essa informação e formação (ver subsecção 4 acima).

**Normas internacionais do trabalho**

- [Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Recomendação n.º 171 sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)
- [Convenção n.º 148, sobre o Ambiente de Trabalho \(Poluição do Ar, Ruído e Vibrações\), 1977](#)

No que diz respeito às informações relativas aos riscos para a saúde e aos exames, o n.º 22 da Recomendação n.º 171 estabelece que cada trabalhador deve ser informado de forma adequada e apropriada dos riscos para a saúde associados ao seu trabalho, dos resultados dos exames de saúde a que tenha sido submetido e da avaliação da sua saúde. Além disso, cada trabalhador deve ter o direito de rever e corrigir quaisquer dados errados e deve receber aconselhamento pessoal sobre a sua saúde no que diz respeito ao trabalho. Estas informações só devem ser conhecidas e comunicadas pelo serviço profissional (nunca pelo empregador); ou seja, a confidencialidade deve ser estritamente assegurada (para informação adicional, consulte a subsecção 3.10 acima e a seção VIII do Kit de Apoio).

Para além de terem acesso a informações relevantes, os trabalhadores devem receber formação adequada sobre a forma de execução das suas tarefas com segurança, sem porem em perigo a sua saúde e segurança ou a de terceiros, incluindo sobre a natureza dos riscos existentes; as medidas coletivas de prevenção aplicadas; o protocolo para a execução segura dos trabalhos e para a utilização segura de substâncias, máquinas, ferramentas, aparelhos e qualquer outro tipo de equipamento; a utilização adequada dos EPI; e os protocolos de emergência e de evacuação.

A Convenção n.º 155 estipula no seu artigo 21º que “as medidas de segurança e saúde no trabalho não devem constituir qualquer encargo para os trabalhadores”. Consequentemente, as medidas preventivas, incluindo a prestação de informação e formação, não deverão implicar qualquer encargo para os trabalhadores.

O n.º 2 do artigo 7.º da Convenção n.º 148 estipula que “Os trabalhadores ou os seus representantes terão direito a apresentar propostas, a obter informações, a obter uma formação adequada e a recorrer à instância apropriada para assegurar a proteção contra os riscos profissionais devidos à poluição do ar, ao ruído e às vibrações nos locais de trabalho”.

Algumas leis em matéria de SST tendem a manter o direito dos trabalhadores à informação e formação sobre SST em geral, ao mesmo tempo que incluem requisitos mais detalhados nas disposições que abrangem as obrigações dos empregadores (ver subsecção 4 acima).



Exemplo de país 62

Panamá

General Regulation on Occupational Risk Prevention and Safety and Hygiene at Work (approved by Resolution No 45.588-2011-J.D.) (Regulamento Geral sobre Prevenção e Segurança dos Riscos Profissionais e Higiene no Trabalho (aprovado pela Resolução n.º 45.588-2011-J.D.), alíneas c) e d) do Artigo 8.º

Os trabalhadores têm o direito de participar em ações de formação sobre prevenção de riscos e situações de emergência facultadas pelo empregador ou pelo Fundo de Segurança Social (...). Os trabalhadores têm o direito de receber formação e requalificação sobre métodos de prevenção e controlo de riscos, bem como outros métodos adequados para se protegerem dos riscos.

7.4 Direito de serem consultados/participarem no processo de tomada de decisões em matéria de segurança e saúde

Os trabalhadores e/ou os seus representantes devem ser consultados sobre decisões que afetem a saúde e a segurança no local de trabalho. Tal deve-se ao facto de serem os beneficiários finais das medidas relacionadas com SST, pelo que devem ter a oportunidade de contribuir para a adequação e a eficácia das medidas de SST existentes ou propostas. Além disso, seria importante que os trabalhadores pudessem solicitar especialistas externos quando necessário. Este direito a ser consultado deve ser estabelecido na legislação em matéria de SST, a par do dever correspondente de o empregador assegurar que a consulta é efetivamente realizada.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)

A Convenção n.º 155 estabelece na alínea e) do artigo 19º que “Deverão ser tomadas disposições a nível de empresa segundo as quais: (...) “os trabalhadores ou os seus representantes e, sendo caso disso, as suas organizações representativas na empresa fiquem habilitados, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, a examinar todos os aspetos da segurança e da saúde relacionados com o seu trabalho e sobre os mesmos sejam consultados pelo empregador; com esse objetivo poder-se-á recorrer, por acordo mútuo, a conselheiros técnicos escolhidos fora da empresa”.



Exemplo de país 63

República Dominicana

Regulation on Safety and Health at Work (Approved by Decree No. 522-06, 2006) (Regulamento sobre Segurança e Saúde no Trabalho (Aprovado pelo Decreto n.º 522-06, 2006), Artigo 4.º, n.º 2

Os trabalhadores têm direito a participar na conceção, adoção e execução de ações preventivas, incluindo consultas sobre a avaliação dos riscos e o subsequente planeamento e organização das ações preventivas, bem como acesso à documentação relacionada.

7.5 Direito a retirarem-se em caso de perigo iminente e grave sem consequências indevidas e a não regressarem enquanto o perigo persistir

O direito a retirarem-se em caso de perigo iminente e grave no local de trabalho desempenha um papel importante na prevenção de mortes e lesões graves no local de trabalho. Atualmente, muitos trabalhadores não têm conhecimento deste direito ao abrigo das NIT e podem recluir consequências negativas se optarem por se afastar de um perigo iminente e grave. Essas consequências podem incluir o despedimento, a redução de salário ou a supressão de outros benefícios e direitos no local de trabalho. É importante que as legislações nacionais reflitam este direito e estabeleçam claramente que os trabalhadores que exercem este direito estão protegidos contra ações desfavoráveis em consequência do mesmo. Além disso, os trabalhadores não devem ser obrigados pelo seu empregador a regressar ao local de trabalho enquanto o perigo iminente e grave não for controlado ou eliminado.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 167, sobre a Segurança e Saúde na Construção, 1988](#)
- [Convenção n.º 176, sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995](#)
- [Convenção n.º 184, sobre a Segurança e a Saúde na Agricultura, 2001](#)

Convenção n.º 155:

- estipula, no Artigo 13.º, que “um trabalhador que se tenha retirado de uma situação de trabalho relativamente à qual tivesse um motivo razoável para a considerar como representando um perigo iminente e grave para a sua vida ou para a sua saúde deverá ser protegido contra consequências injustificadas por motivo dessa decisão, em conformidade com as condições e a prática nacionais”;
- exige que os Estados-Membros, na alínea e) do Artigo 5.º, assegurem que a política nacional em matéria de SST aborde “a proteção dos trabalhadores e dos seus representantes contra todas as medidas disciplinares decorrentes de ações por eles devidamente efetuadas”; e
- estabelece, na alínea f) do artigo 19.º, que “devem ser tomadas disposições ao nível da empresa ao nos termos das quais os trabalhadores assinalem imediatamente aos seus superiores hierárquicos diretos qualquer situação que considerem representar um perigo iminente e grave para a sua vida ou para a sua saúde (...)”.

As convenções sectoriais também incluem claramente este direito.

O n.º 1 do Artigo 12.º da Convenção n.º 167 estabelece que: “A legislação nacional deve prever que os trabalhadores têm o direito de se afastar da situação de perigo quando tenham motivos razoáveis para crer que há um risco iminente e grave para a sua segurança ou saúde, e o dever de informar imediatamente o seu supervisor”.

O n.º 1 do Artigo 13.º da Convenção n.º 176 prevê que “Nos termos da legislação nacional (...), os trabalhadores têm o direito de: (...) e) Se afastar de qualquer local na mina, quando houver motivos razoáveis para pensar que existe uma situação que apresenta um perigo sério para a sua segurança ou a sua saúde;”

A alínea c) do n.º 1 do Artigo 8.º da Convenção n.º 184 dispõe: “Os trabalhadores da agricultura terão o direito: (...) (c) de se afastarem de perigos resultantes da sua atividade laboral, quando exista um risco iminente e grave para a sua segurança e saúde, e de informarem imediatamente os seus superiores hierárquicos. Não poderão ficar em situação de desvantagem em resultado dessas ações.”

O CEACR sublinhou que a proteção prevista na alínea e) do Artigo 5.º da Convenção n.º 155, como referida acima, abrange não só os representantes dos trabalhadores com responsabilidades

em matéria de SST, mas também os trabalhadores individuais sem responsabilidades em matéria de SST que tomem medidas em conformidade com o procedimento estabelecido no Artigo 4.º da Convenção.⁹

O CEACR referiu que os três artigos da Convenção n.º 155 supracitados representam um equilíbrio cuidadoso entre os interesses dos empregadores na boa gestão da empresa, por um lado, e a proteção da vida e da saúde dos trabalhadores, por outro.¹⁰

O CEACR considerou que o direito dos trabalhadores de se afastarem de situações em que exista uma justificação razoável para considerar que existe um perigo grave e iminente continua a constituir uma base essencial para a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais e não deve ser posto em causa por qualquer medida do empregador. Este direito está associado ao dever dos trabalhadores de informarem a entidade patronal, embora esta obrigação não deva ser considerada condição prévia para o exercício do direito de afastamento.¹¹ É lógico que o dever de comunicação só se aplicaria depois de os trabalhadores se terem afastado da situação iminente e perigosa, uma vez que uma comunicação efetuada durante uma situação deste tipo é suscetível de aumentar o risco de ser lesado.

A importância do direito dos trabalhadores a afastarem-se de um perigo iminente e grave é tal que, para além das NIT, foi igualmente reproduzido em instrumentos jurídicos regionais.



Exemplo de país 64

União Europeia

Diretiva 89/391/CEE do Conselho

Artigo 8.º, n.º 4, ponto 5

Os trabalhadores que, em caso de perigo grave, iminente e inevitável, abandonem o seu posto de trabalho e/ou uma zona perigosa não podem ser prejudicados pelas suas ações e devem ser protegidos contra quaisquer consequências prejudiciais e injustificadas, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais. As suas ações não devem prejudicá-los, a menos que tenham agido de forma imprudente ou tenha havido negligência da sua parte.

Mercosul

Declaração Socioprofissional do Mercosul, 2015

O n.º 11 do Artigo 25.º, exige que a legislação e as práticas nacionais garantam o direito dos trabalhadores de recusarem o exercício das suas atividades profissionais em condições de perigo iminente e grave.

7.5.1 Disposições que permitem aos trabalhadores exercer efetivamente este direito

Uma abordagem legislativa para garantir que os trabalhadores **possam e exerçam** o seu direito de parar o trabalho e sair do local de trabalho quando confrontados com um perigo iminente e grave consiste em articular legalmente a obrigação dos empregadores de preverem mecanismos que permitam aos trabalhadores exercer efetivamente esse direito. Na prática, estes mecanismos podem incluir, por exemplo, protocolos de emergência que são ativados sempre que existe um risco que os trabalhadores consideram grave e iminente. Os trabalhadores devem também ser informados do seu direito de abandonar o local de trabalho em determinadas situações e devem receber formação para identificar esses perigos e seguir o protocolo de emergência. As referidas disposições não só reconhecerão este direito fundamental dos trabalhadores, como também os habilitarão e lhes darão autoridade para o exercerem, o que é crucial em situações de emergência.

⁹ OIT, *Inquérito Geral*, 2009, n.º 74.

¹⁰ OIT, *Inquérito Geral*, 2009, n.º 145.

¹¹ OIT, *Inquérito Geral*, 2009, n.º 146; OIT, *Inquérito Geral*, I2017, n.º 298.



Exemplo de país 65

União Europeia

Diretiva 89/391/CEE do Conselho

O n.º 5 do Artigo 8.º adota uma abordagem proactiva que exige que a entidade patronal “deve tomar providências para que, em caso de perigo grave e iminente para a sua própria segurança e/ou de outrem, qualquer trabalhador que se encontre impossibilitado de contactar com o superior hierárquico competente e tendo em conta os seus conhecimentos e meios técnicos, possa tomar as medidas necessárias para evitar as consequências de um tal perigo”.

O Artigo 8.º estabelece igualmente obrigações para o empregador em matéria de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação que são possíveis elementos de um cenário que apresenta um perigo iminente e grave. Estes incluem:

- tomar as medidas necessárias e designar os trabalhadores para as aplicar;
- estabelecer os contatos necessários com serviços externos especializados em procedimentos de emergência;
- fornecer aos trabalhadores a formação e o equipamento adequados;
- informar os trabalhadores que estejam ou possam estar expostos a um perigo grave e iminente do risco envolvido e das medidas tomadas ou a tomar no que respeita a proteção;
- tomar medidas para permitir que os trabalhadores cessem o trabalho e/ou abandonem imediatamente o local de trabalho e se dirijam para um local seguro em caso de perigo grave, iminente e inevitável; e
- abster-se de pedir aos trabalhadores que retomem o trabalho numa situação de risco grave e iminente.

7.5.2 Direito de conservar o salário enquanto persistir um perigo grave e iminente

Alguns Estados reconhecem o direito dos trabalhadores a receberem o seu salário habitual, embora não possam regressar a uma situação em que o perigo persista (como indicado acima, nenhum trabalhador pode ser obrigado a regressar a uma situação perigosa).



Exemplo de país 66

Namíbia

Labour Law Act No. 11, 2007 (Lei do Trabalho n.º 11 de 2007), Artigo 42.º, n.º 3

O trabalhador que abandone um local de trabalho nos termos da presente secção (direito do trabalhador a abandonar um local de trabalho perigoso) tem direito às mesmas condições de serviço aplicáveis a esse trabalhador e a receber a mesma remuneração durante o período de ausência.

7.6 Direitos dos trabalhadores quando a exposição contínua a riscos no local de trabalho é desaconselhada por razões médicas

A exposição a riscos nunca é aconselhável, embora a legislação geralmente tolere uma exposição que não exceda os valores-limite (ou seja, os limites máximos de exposição), uma vez que são considerados seguros pelas autoridades nacionais. No entanto, quando a saúde de um trabalhador tenha diminuído devido à exposição a riscos no local de trabalho ou devido a circunstâncias não relacionadas com o trabalho que sejam agravadas por riscos presentes no local de trabalho, esse trabalhador deve, idealmente, ser retirado da exposição ao risco.

Em princípio, tanto o Estado como os empregadores podem desempenhar um papel fundamental para assegurar que a exposição ao risco cesse quando for desaconselhada por razões médicas. Por exemplo, o Estado pode conceder prestações por lesões provocadas pelo trabalho e formação profissional, e apoiar o trabalhador na procura de um novo emprego que não implique exposição a riscos; a entidade patronal pode adaptar o posto de trabalho e as condições de trabalho; alterar as funções, incluindo por reafetação; alterar o horário de trabalho do trabalhador; estabelecer outras adaptações razoáveis; e facultar formação.

Embora as normas internacionais do trabalho sejam omissas quanto à forma exata de incorporar este princípio na legislação nacional (seja como um dever, seja como um direito), fazem referência explícita ao mesmo. Isto proporciona aos países uma flexibilidade importante na decisão sobre a forma de regulamentar as referidas situações.



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 171 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)
- [Convenção n.º 148, sobre o Ambiente de Trabalho \(Poluição do Ar, Ruído e Vibrações\), 1977](#)
- [Convenção n.º 162, sobre o Amianto, 1986](#)
- [Recomendação n.º 114, sobre Proteção contra Radiações, 1960](#)
- [Recomendação n.º 147 sobre o Cancro Profissional, 1974](#)

O n.º 3 do artigo 11º da Convenção n.º 148 estabelece que “quando a permanência de um trabalhador num posto que implique a exposição à poluição do ar, ao ruído ou às vibrações for desaconselhada por razões médicas, devem empregar-se todos os meios, conformes com a prática e as condições nacionais, para o transferir para outro emprego conveniente ou para lhe assegurar a manutenção dos seus rendimentos por meio de prestações da segurança social ou por qualquer outro método”.

O n.º 4 do Artigo 21º da Convenção n.º 162 estabelece que “quando uma afetação permanente a um trabalho que implique exposição ao amianto for desaconselhada por razões médicas, devem fazer-se todos os esforços, de maneira compatível com a prática e as condições nacionais, para proporcionar aos trabalhadores interessados outros meios de conservarem os seus rendimentos”.

O n.º 27 da Recomendação n.º 114 recomenda que “se, em resultado do referido aconselhamento médico, não for aconselhável submeter um trabalhador a uma exposição adicional a radiações ionizantes no seu trabalho normal, devem ser envidados todos os esforços razoáveis para lhe proporcionar um trabalho alternativo adequado”.

O n.º 14 da Recomendação n.º 147 recomenda que “se, em resultado de qualquer medida tomada nos termos da presente Recomendação, for considerado inoportuno continuar a expor um trabalhador a substâncias ou agentes cancerígenos do decurso do seu trabalho normal, deverão ser envidados todos os esforços razoáveis para proporcionar ao trabalhador um trabalho alternativo adequado”.

A Recomendação n.º 171 refere, na alínea c) do ponto 1 do n.º 11, que “a vigilância da saúde dos trabalhadores deve incluir (...) todas as avaliações necessárias para proteger a saúde dos trabalhadores, as quais podem incluir uma avaliação da saúde (...) com o objetivo de (...) recomendar medidas adequadas para proteger os trabalhadores e determinar a sua adequação ao seu trabalho e as necessidades de reafetação e reclassificação”.



Exemplo de país 67

Peru

Safety and Health at Work Act, No. 29783, 2011 (Lei n.º 29783, de 2011, relativa à Segurança e Saúde no Trabalho), Artigo 76.º

Os trabalhadores têm direito a ser transferidos em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional para outro posto de trabalho que implique menos riscos para a sua segurança e saúde, sem prejuízo dos seus direitos salariais e da sua categoria.

Noutros Estados-Membros, é dada especial atenção à formação profissional, a fim de permitir que os trabalhadores encontrem outro trabalho adequado às suas condições de saúde numa empresa diferente, quando não for possível a sua reafetação na mesma empresa. A formação profissional e a reclassificação podem também fazer parte das prestações por lesões provocadas pelo trabalho que um trabalhador deve receber após ter sofrido um acidente de trabalho.



Exemplo de país 68

Angola

Decree No. 31/1994 on Safety, Hygiene and Health at Work (Decreto n.º 31/1994 relativo à Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho), alínea g) do Artigo 14.º

Os trabalhadores têm o direito de ser transferidos para um novo posto de trabalho e de receber formação adequada quando sofrerem de alguma redução da sua capacidade de trabalho que impossibilite o exercício das suas funções normais.

7.7 Direito de elegerem um ou mais representantes em matéria de SST

O direito dos trabalhadores de elegerem livremente os seus representantes (incluindo os que serão especificamente incumbidos de funções de SST) deve ser explicitamente declarado na legislação relevante. O que pode significar a lei/código do trabalho ou as leis que regem a liberdade de associação e a negociação coletiva. Este direito pode também ser incluído na lei de SST no que diz respeito aos representantes dos trabalhadores em matéria de SST. A representação dos trabalhadores em matéria de SST é abordada mais detalhadamente na seção VI deste Kit de Apoio.

7.8 Direito dos trabalhadores a proteção contra medidas de retaliação

Os legisladores devem implementar medidas para assegurar que os trabalhadores que se queixam ou notificam o empregador de irregularidades relativas a SST, ou que comunicam à autoridade competente a violação da legislação em matéria de SST por parte do empregador, não sejam objeto de represálias por parte do empregador. As retaliações podem consistir em despedimento, diminuição de salário, transferência funcional ou geográfica contra a vontade do trabalhador, negação de qualquer benefício a que o trabalhador tenha direito legal ou qualquer outra vingança ou punição.



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 190, sobre Violência e Assédio, 2019](#)

A Recomendação n.º 164 estabelece, no n.º 17, que “não deve ser tomada nenhuma medida prejudicial ao trabalhador com base no facto de este ter, de boa-fé, apresentado uma queixa sobre o que considerava constituir uma violação dos requisitos legais ou uma grave insuficiência das medidas tomadas pelo empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho e do ambiente de trabalho”.

A sublínea iv) da alínea b) do Artigo 10.º da Convenção n.º 190 estabelece que “Cada membro deverá tomar medidas adequadas para: garantir um acesso fácil a vias de recurso adequadas e eficazes, a mecanismos e procedimentos seguros, justos e eficazes de comunicação e de resolução de conflitos em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, tais como: a proteção contra a vitimização ou a retaliação contra os queixosos, as vítimas, as testemunhas e os denunciantes”.



Exemplo de país 69

Noruega

Working Environment Act No. 62, 2005 (Lei n.º 62 sobre o Ambiente de Trabalho, 2005) Secção 2 A-4

- (1) É proibida qualquer retaliação contra um trabalhador que notifique condições censuráveis na empresa. No que respeita aos trabalhadores contratados através de agências de trabalho temporário, a proibição aplica-se tanto aos empregadores como aos contratantes.
- (2) Por retaliação entende-se qualquer ato, prática ou omissão desfavorável que seja uma consequência ou uma reação ao facto de o trabalhador ter notificado, por exemplo
 - (a) ameaças, assédio, discriminação arbitrária, exclusão social ou outra conduta imprópria
 - (b) avisos, alteração de funções, recolocação ou despromoção
 - (c) suspensão, despedimento, despedimento sumário ou processo disciplinar.

Trindade e Tobago

The Occupational Safety and Health Act No. 1 of 2004 (Lei n.º 1 relativa à Saúde e Segurança no trabalho, 2004) Secção 20A

Nenhum empregador ou pessoa que atue em nome de um empregador deverá:

- (a) despedir ou ameaçar despedir um trabalhador;
- (b) disciplinar ou suspender, ou ameaçar disciplinar ou suspender um trabalhador;
- (c) impor qualquer sanção a um trabalhador ou intimidar ou coagir um trabalhador, por o trabalhador ter agido em conformidade com a presente Lei ou os Regulamentos ou despacho emitido ao abrigo dos mesmos, ter pedido a execução da presente Lei ou dos regulamentos, ter observado os procedimentos estabelecidos pelo empregador ou ter fornecido provas num processo relativo à execução da presente Lei ou dos Regulamentos.



Lista de verificação

Secção 04

As NIT relevantes	Deveres dos empregadores	Abrangidos pela legislação de SST?		Observações
		SIM	NÃO	
C155, artigo 16.º	Dever geral baseado nos resultados para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores	☐	☐	
- 1	Princípio da não transferibilidade da responsabilidade final do empregador pela SST	☐	☐	
C170, n.º 1 do artigo 13.º C174, alínea a) do artigo 9.º C176, artigo 6.º C184, alínea a) do artigo 7.º Diretrizes OIT-SST de 2001, n.º 3.7.2.	Dever de proceder a uma avaliação dos riscos em consulta com os trabalhadores	☐	☐	
R164, n.º 14 C190, artigo 9.º Diretrizes OIT-SST de 2001, n.º 3.1	Dever de formular uma política e um plano de SST no local de trabalho	☐	☐	
C155, alínea c) do artigo 19.º C162, n.º 3 do artigo 9.º C170, artigo 15.º C190, alínea d) do artigo 9.º	Dever de prestar informação aos trabalhadores em matéria de SST	☐	☐	
C155, alínea e) do artigo 19.º R164, ponto 2 do n.º 12.º OIT-SST 2001, n.º 3.6.1	Dever de consultar os trabalhadores e de permitir a sua participação na gestão da SST	☐	☐	
C155, alínea d) do artigo 19.º R164, alínea i) do ponto 2 do n.º 12 C162, n.º 3 do artigo 9.º C170, artigo 15.º C190, alínea d) do artigo 9.º OIT-SST 2001, n.º 3.4.4.	Obrigações de ministrar formação em matéria de SST aos trabalhadores, sem custos e, se possível, durante o horário de trabalho	☐	☐	
C155, n.º 3 do artigo 16.º, artigo 21.º C176, n.º 6 do artigo 9.º R164, alínea c) do n.º 16 C162, artigo 18.º C167	Dever de fornecer, manter e garantir a utilização adequada de EPI sem qualquer encargo para os trabalhadores	☐	☐	
C155, artigo 18.º C161, alínea j) do artigo 5.º Diretrizes OIT-SST de 2001, n.º 3.10.3	Dever de providenciar planos de emergência e primeiros socorros	☐	☐	

1 Considerações gerais tendo em conta as práticas nacionais.

As NIT relevantes	Deveres dos empregadores	Abrangidos pela legislação de SST?		Observações
		SIM	NÃO	
R164, R102 R115, alínea o) do n.º 3 C167, artigo 32.º C176, alínea e) do n.º 4 do artigo 5.º C184, artigo 19.º C188, artigos 26.º e 27.º C110, artigo 86.º C120, artigos 12.º, 13.º e 15.º	Dever de proporcionar serviços sociais no trabalho	☐	☐	
C155, alínea f) do artigo 19.º	Dever de tomar medidas corretivas antes de exigir que os trabalhadores regressem ao trabalho se os trabalhadores tiverem informado o empregador da existência de um perigo iminente e grave para a vida ou para a saúde	☐	☐	
C161, subalínea ii) da alínea a) do artigo 1.º, artigos 5.º e 12.º C148, artigo 11.º C115, artigos 12.º e 13.º R171, n.ºs 11, 14, 16 e 22 Diretrizes Técnicas e Éticas para Vigilância da Saúde dos Trabalhadores, da OIT, n.ºs 3, 6.9 e 6.10	Dever de assegurar a vigilância da saúde dos trabalhadores sem qualquer encargo para os mesmos e durante o horário de trabalho	☐	☐	
P155, artigos 3.º e 4.º C81, artigo 14.º Código de práticas sobre o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, n.ºs 5.2.2, 6.2.2, 10.2.1-9	Dever de registo, notificação e investigação de acidentes de trabalho, acidentes de trajeto, ocorrências perigosas e doenças profissionais	☐	☐	
C155, artigo 14.º C161, artigo 11.º	Dever de garantir competência e especialização em matéria de SST no local de trabalho	☐	☐	
R197, n.º 6 Diretrizes OIT-SST de 2001	Dever de implementar um sistema de gestão de SST	☐	☐	
C155, artigo 17.º R164, n.º 11 C167, n.º 1 do artigo 8.º C176, artigo 12.º C184, n.º 2 do artigo 6.º	Dever de colaborar na gestão de SST em locais de trabalho partilhados	☐	☐	
C115, C120, C139, C148, C162, C167, C170, C174, C176, C14 e C190 e as recomendações e códigos de práticas correspondentes	Deveres específicos dos empregadores em matéria de SST com base no risco ou na indústria	☐	☐	

As NIT relevantes	Deveres de outras pessoas	Abrangidos pela legislação de SST?		Observações
		SIM	NÃO	
C155, artigo 12.º R164, alínea d) do n.º 3 R156, n.º 7 C170, artigo 9.º	Deveres em matéria de SST das pessoas que concebem, fabricam, importam ou fornecem substâncias, maquinaria e equipamentos para utilização nos locais de trabalho	☐	☐	

As NIT relevantes	Deveres dos trabalhadores	Abrangidos pela legislação de SST?		Observações
		SIM	NÃO	
R164, alínea a) do n.º 16	Dever de tomar medidas razoáveis para proteger a sua própria segurança e saúde e a de outras pessoas	☐	☐	
R164, alínea b) do n.º 16	Dever de cumprir as instruções relativas a SST	☐	☐	
R164, alínea c) do n.º 16	Dever de utilizar corretamente os dispositivos de segurança e o equipamento de proteção	☐	☐	
C155, artigo 19.º	Dever de cooperar com o empregador	☐	☐	
R164, alínea d) do n.º 16	Dever de comunicar qualquer situação que tenham razões para crer que possa constituir perigo	☐	☐	
R164, alínea e) do n.º 16	Dever de comunicar à direção qualquer acidente, lesão da saúde e ocorrência perigosa	☐	☐	
²	Possíveis proibições para os trabalhadores	☐	☐	

² Considerações gerais tendo em conta as práticas nacionais e em relação à R164, n.º 16.

As NIT relevantes	Direitos dos trabalhadores	Abrangidos pela legislação de SST?		Observações
		SIM	NÃO	
3	Direito a um local de trabalho seguro e saudável	☐	☐	
C176, artigo 13.º C184, artigo 8.º	Direitos específicos relacionados com SST	☐	☐	
R171, n.º 22, C148, artigo 7.º	Direito de investigar, ser informado e receber formação em SST	☐	☐	
C155, alínea e) do artigo 19.º	Direito de ser consultado/a participar no processo de tomada de decisões em matéria de SST	☐	☐	
C155, alínea e) do artigo 5.º, artigo 13.º e alínea f) do artigo 19.º C167, n.º 1 do artigo 12.º, C176, alínea e) do n.º 1 do artigo 13.º C184, alínea c) do n.º 1 do artigo 8.º	Direito a retirarem-se em caso de perigo iminente e grave sem consequências indevidas e a não regressarem enquanto o perigo persistir	☐	☐	
C148, n.º 3 do artigo 11.º, C162, n.º 4 do artigo 21.º, R114, n.º 27 R147, n.º 14	Direitos dos trabalhadores quando a exposição contínua a riscos no local de trabalho é desaconselhada por razões médicas	☐	☐	
C87, n.º 1 do artigo 3.º C176, alínea f) do n.º 1 do artigo 13.º C155, artigo 20.º R164, ponto 1 do n.º 12 R197, alínea f) do n.º 5	Direito de elegerem um ou mais representantes em matéria de SST	☐	☐	

As NIT relevantes	Proteção dos trabalhadores	Abrangidos pela legislação de SST?		Observações
		SIM	NÃO	
R164, n.º 17 C190, subalínea (iv) da alínea b) do artigo 10.º	Direito dos trabalhadores a proteção contra medidas de retaliação	☐	☐	

3 Está implícita na obrigação do empregador garantir condições de trabalho seguras e saudáveis.

SECÇÃO 05

Representantes dos trabalhadores em matéria de SST

1. Introdução	201
1.1 Definição de «representantes dos trabalhadores»	201
1.2 Eficácia dos mecanismos de representação dos trabalhadores em matéria de SST e fundamentação da sua regulação	202
1.3 NIT que exigem a representação dos trabalhadores	204
1.4 Modalidades da representação dos trabalhadores em matéria de SST	205
2. Funções, direitos e poderes dos representantes dos trabalhadores	207
2.1 Principais funções desempenhadas pelos representantes eleitos pelos trabalhadores em matéria de SST	208
2.2 Direitos e poderes legais para apoio dos representantes no desempenho das suas funções	209
2.3 Direitos e poderes dos representantes dos trabalhadores que não trabalham para a empresa	214
2.4 Direito de intentar e participar em ações judiciais	217
3. Proteção dos representantes dos trabalhadores	217
4. Representantes dos trabalhadores da empresa em matéria de SST	221
4.1 Elegibilidade para ser eleito representante dos trabalhadores de uma empresa em matéria de SST	221
4.2 Processo eleitoral dos representantes dos trabalhadores de uma empresa em matéria de SST	223
4.3 Mandato dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST	224
4.4 Circunstâncias em que os representantes dos trabalhadores em matéria de SST podem ser destituídos do cargo	225
4.5 Preenchimento de vagas ocasionais	225
5. Comissões de SST da empresa	226
5.1 Constituição de comissões de SST	226
5.2 Funções, direitos e poderes das comissões de SST	228
5.3 Governação das comissões de SST	228
6. Mecanismos gerais de consulta e participação dos trabalhadores em matéria de SST	230

05

Representantes dos trabalhadores em matéria de SST

1. Introdução

Esta seção do Kit de Apoio aborda a forma como a legislação em matéria de SST pode garantir que haja uma representação eficaz dos trabalhadores. Analisa os vários elementos de um quadro regulamentar sólido que apoie a representação eficaz dos trabalhadores em matéria de SST, incluindo mecanismos de representação, funções, direitos e poderes legais, procedimentos e proteção que devem ser conferidos por lei aos representantes dos trabalhadores. A presente secção analisa também a forma como podem ser reguladas na legislação em matéria de SST (ou nos regulamentos de execução) a eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST e a constituição, composição e funcionamento de comissões conjuntas de SST.

1.1 Definição de «representantes dos trabalhadores»

Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 135 relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971](#)
- [Recomendação n.º 143 relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971](#)
- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)



A Convenção n.º 135 e a Recomendação n.º 143 constituem os instrumentos fundamentais da OIT relativos à representação dos trabalhadores.

O artigo 3.º da Convenção n.º 135 apresenta a seguinte **definição** de «representantes dos trabalhadores»:

«Para fins da presente Convenção, os termos **representantes dos trabalhadores** designam as pessoas reconhecidas como tal pela legislação ou prática nacionais, quer sejam:

- (a) Representantes sindicais, ou seja, representantes nomeados ou eleitos pelos sindicatos ou por membros desses sindicatos; ou
- (b) Representantes eleitos, ou seja representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, em conformidade com as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendem às atividades que são reconhecidas, nos países interessados, como dependentes das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.»

Do mesmo modo, a alínea 2 do n.º 12 da Recomendação n.º 164 refere muitos tipos diferentes de representação dos trabalhadores, incluindo delegados de segurança dos trabalhadores, comissões de segurança e saúde dos trabalhadores e comissões conjuntas de segurança e saúde e outros representantes dos trabalhadores.

1.2 Eficácia dos mecanismos de representação dos trabalhadores em matéria de SST e fundamentação da sua regulação¹

A literatura (analisada em Walters et al. 2014) mostra que os mecanismos de participação no local de trabalho estão associados a melhores práticas de gestão de SST, que, por sua vez, se espera que conduzam a melhores resultados de desempenho em matéria de SST (ou seja, níveis mais baixos de acidentes e lesões) e, em última análise, a uma melhoria da produtividade. Por outro lado, concluiu-se que a não participação estava associada a uma maior incidência de lesões (Robinson and Smallman 2013:698).

Noutros estudos revistos por Walters (1996), foi concluído que **a melhoria das práticas de gestão da saúde e da segurança** estava associada à presença de comissões conjuntas de saúde e segurança e a membros das comissões com uma boa formação, juntamente com a utilização de canais estabelecidos para as relações entre a direção e os trabalhadores (ver, por exemplo, Beaumont et al. 1982; ver também Coyle and Leopold 1981, no que se refere ao Reino Unido; Bryce and Manga 1985 no que se refere ao Canadá; Roustang 1983 e Cassou and Pissaro 1988 no que se refere à França; Assennato and Navarro 1980 no que se refere à Itália; e Walters et al. 1993 no que se refere aos países da UE em geral).

Os estudos que procuram estabelecer uma relação mais direta entre o papel da representação dos trabalhadores e os indicadores de melhoria do desempenho em matéria de saúde e segurança, tais como as taxas de lesões ou doenças, indicaram que **foram alcançados melhores padrões de saúde e segurança nos locais de trabalho sindicalizados** do que nos não sindicalizados (Fuller and Suruda 2000; Dedobbeleer et al., 1990; Grunberg 1983; Cooke and Gautschi 1981). As comissões conjuntas de saúde e segurança foram associadas à redução do tempo perdido devido a lesões (Lewchuck et al. 1996).

Além disso, verificou-se que a «participação da mão-de-obra nas decisões em matéria de saúde e segurança» constituía um fator associado a **taxas de sinistralidade inferiores** e que o «empoderamento da mão-de-obra» estava sistematicamente associado a **taxas de lesões inferiores** (Shannon et al. 1996, 1997). Uma análise canadiana revelou «uma correlação entre a sindicalização e a eficácia do sistema de responsabilidade interna» (O'Grady 2000:191).

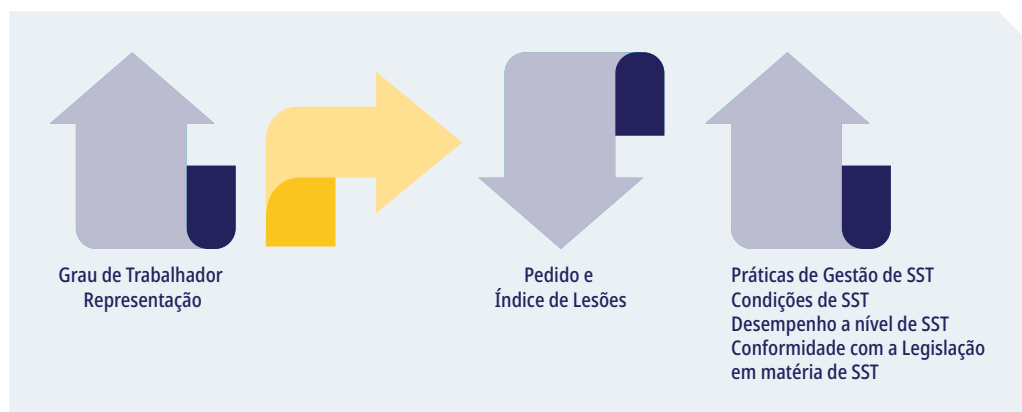
Uma série de estudos australianos também sustentam, geralmente, esta relação positiva entre o envolvimento dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST na gestão de

¹ Muitos dos argumentos apresentados no presente documento podem ser encontrados em EU-OSHA, *Worker Participation in the Management of Occupational Safety and Health: Qualitative Evidence from ESENER-2: Overview Report*, 2017.

SST no local de trabalho e um melhor desempenho em termos de SST (Biggins and Phillips 1991a, 1991b; Biggins et al. 1991; Gaines and Biggins 1992; Warren-Langford et al. 1993; Biggins and Holland 1995).

Além disso, tem sido concluído por académicos que, nos países em que os sindicatos e outros representantes dos trabalhadores têm poder para aceder a empresas onde não trabalham e a apoiar os respetivos trabalhadores, conseguem estimular a «ativação» da saúde e segurança, aumentar a sensibilização e contribuir para o estabelecimento de melhores medidas de SST em pequenas empresas, bem como influenciar a aplicação da regulamentação de SST. Isto foi demonstrado, por exemplo, em análises das experiências sueca, norueguesa, italiana e espanhola (Frick and Walters 1998; Walters 2002; Robinson 1991; Weil 1991, 1992).

Figura 11. Correlação entre o grau de representação dos trabalhadores e o desempenho em matéria de SST



Os dados da análise de 2012 do Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes da EU-OSHA, de 2009 (ESENER), revelaram que:

- existe uma maior probabilidade de os locais de trabalho onde existe representação dos trabalhadores em matéria de SST exibirem um compromisso de gestão em matéria de saúde e segurança e de implementarem medidas preventivas, tanto no que se refere a SST em geral, como a riscos psicossociais; e
- quando a representação dos trabalhadores é conjugada com um elevado nível de compromisso por parte da gestão com a saúde e a segurança, o efeito é particularmente forte, sendo ainda mais forte se existir um conselho de empresa ou a presença de um sindicato de trabalhadores no próprio local e se o representante receber formação e apoio adequados.
- Muitos fatores influenciam o grau de eficácia dos mecanismos de representação dos trabalhadores e o seu potencial para melhorar a segurança e a saúde no local de trabalho.

O estudo da EU-OSHA (EU-OSHA 2017) concluiu que existem outros elementos contextuais que contribuem para a eficácia das estruturas de representação dos trabalhadores e que podem ser tanto internos como externos à empresa.

Os fatores internos incluem a dimensão do estabelecimento e o respetivo setor; os conhecimentos detidos pelos empregadores, gestores, trabalhadores e os seus representantes no que se refere aos requisitos regulamentares relativos à representação dos trabalhadores; o perfil de risco do estabelecimento e o empenho dos gestores para introduzirem e apoiarem mecanismos participativos para reconhecimento de questões de saúde e segurança; os mecanismos institucionais relativos à representação dos trabalhadores em matéria de saúde e segurança no local de trabalho; a medida em que a SST é explicitamente abordada em convenções coletivas aplicáveis no estabelecimento ou em outros acordos celebrados por empregadores e representantes do trabalho; a medida em que a representação em matéria de SST constitui uma prioridade para os trabalhadores organizados no estabelecimento; e a sensibilização dos trabalhadores para a saúde e a segurança no trabalho.

Os fatores externos determinantes incluem fatores macroeconómicos do mercado de trabalho que influenciam a segurança do emprego, a flexibilidade e o poder dos trabalhadores individuais no mercado de trabalho; a presença ou a ausência de serviços de prevenção; o apoio dos sindicatos e o acesso a reuniões sindicais; a natureza dos acordos sectoriais e nacionais sobre os procedimentos de negociação coletiva e em que medida estes fazem referência a questões de SST; e a posição da empresa no mercado de trabalho numa determinada cadeia de abastecimento e em relação aos seus compradores e fornecedores.

Os referidos elementos contextuais não são estáticos, estando sujeitos a mudanças que são elas próprias determinadas pela natureza da economia política e por relações mais amplas entre os trabalhadores e os seus empregadores.

Embora existam vários aspetos que influenciam a eficácia dos mecanismos e dos órgãos de representação dos trabalhadores, o estudo da EU-OSHA argumenta que a representação dos trabalhadores tem uma maior probabilidade de ser eficaz quando existe uma forte orientação legislativa que estabelece os respetivos direitos e deveres e proporciona um quadro que regula a estrutura e as funções necessárias dos mecanismos conjuntos, aos quais os representantes, os seus empregadores e os gestores podem recorrer.

Além disso, o facto de as normas internacionais do trabalho em matéria de SST terem claramente incorporado princípios relacionados com a representação dos trabalhadores, bem como os direitos e a proteção dos representantes dos trabalhadores, revela um consenso tripartido internacional e o apoio à legislação que regula estas questões.

1.3 NIT que exigem a representação dos trabalhadores



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 87 sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948](#)
- [Convenção n.º 155 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Recomendação n.º 197 sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006](#)
- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 176 sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995](#)

A liberdade sindical é um princípio que constitui um direito fundamental. O n.º 1 do artigo 3.º da Convenção n.º 87 estabelece que «as organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, **de eleger livremente os seus representantes**, organizar a sua gestão e a sua atividade e formular o seu programa de ação.»

A alínea f) do n.º 1 do artigo 13.º da Convenção n.º 176 também estipula que «A legislação nacional (...) deverá reconhecer aos trabalhadores o direito de: (...) Designar coletivamente os seus representantes para a segurança e a saúde».

A Convenção n.º 155 salienta, no artigo 20.º, que a cooperação entre a direção e os trabalhadores e os seus representantes dentro da empresa constitui um elemento essencial das medidas organizacionais e outras medidas de SST. A Recomendação n.º 164 estabelece, no n.º 1 do artigo 12.º, que as medidas tomadas para facilitar a cooperação referida no artigo 20.º da Convenção n.º 155 devem incluir, sempre que adequado e necessário, a nomeação, de acordo com a prática nacional:

- dos delegados de segurança dos trabalhadores;
- das comissões de segurança e saúde dos trabalhadores; e/ou

- das comissões conjuntas de segurança e saúde (em que os trabalhadores devem ter uma representação no mínimo igual à dos representantes dos empregadores).

A Recomendação n.º 197, na alínea f) do n.º 5, estabelece que «ao promoverem uma cultura nacional de prevenção em matéria de segurança e saúde (...) os Estados-membros devem procurar promover, no âmbito do local de trabalho, a constituição de (...) comissões conjuntas de segurança e saúde e a designação de representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, em conformidade com a legislação e a prática nacionais.»

1.4 Modalidades da representação dos trabalhadores em matéria de SST

Não existe uma abordagem uniforme da representação dos trabalhadores em matéria de SST nos diversos sistemas nacionais. De facto, existe uma diversidade de diferentes modalidades de representação (abordadas com maior detalhe mais adiante). A natureza das modalidades adotadas em diferentes países reflete normalmente a sua abordagem mais ampla da regulamentação das relações laborais em geral.

No entanto, apesar da existência de vários modelos regulamentares, o relatório de 2017 da EU-OSHA mostra que, na UE, as diferenças entre estes modelos como, por exemplo, basearem-se em representantes em matéria de segurança, comissões de segurança ou conselhos de empresa, podem não ser, em si mesmas, o fator determinante mais importante da sua eficácia.

Modalidades da representação

Em termos latos, a representação dos trabalhadores em qualquer local de trabalho pode ser assumida:

- pelos trabalhadores eleitos para representar os trabalhadores específica e exclusivamente em matéria de SST (representantes especializados em SST);
- por comissões conjuntas de SST (que representam os trabalhadores apenas em matéria de SST e constituídas por representantes dos trabalhadores e do empregador);
- pelos trabalhadores eleitos para representarem os trabalhadores em todas as matérias relacionadas com o trabalho (representantes gerais, também designados por «delegados dos trabalhadores»), incluindo com SST, entre outras questões;
- pelos sindicatos com membros de qualquer local de trabalho (quer os representantes sindicais estejam empregados no local de trabalho, quer não), representando os trabalhadores em todas as questões; e
- comités, comissões ou conselhos do local de trabalho (representando os trabalhadores relativamente a todas as questões).

Existe uma certa variação em termos do âmbito técnico e geográfico do mandato das várias estruturas e mecanismos possíveis dos representantes dos trabalhadores. Os representantes especializados em matéria de SST eleitos ao nível da empresa têm um mandato para representarem os trabalhadores exclusivamente no que se refere a questões de SST. Os representantes gerais dos trabalhadores eleitos ao nível da empresa têm um mandato mais amplo que pode incluir questões como SST, mecanismos flexíveis de trabalho, oportunidades de formação, etc. As comissões de SST e os comités, comissões e conselhos gerais de trabalhadores/trabalho, podem ser constituídos a diferentes níveis, incluindo a nível do local de trabalho, da região, do setor e a nível nacional. Mais uma vez, as comissões de SST têm um mandato específico para abordarem questões de SST, enquanto os comités/comissões ou conselhos gerais de trabalhadores/trabalho têm um mandato mais amplo que inclui a SST e outros tópicos técnicos.

Figura 12: Representantes dos trabalhadores ao nível da empresa; a nível regional, do setor e nacional

Esta secção do Kit de Apoio analisa de perto os mecanismos do local de trabalho para consultas e participação específicas de SST no local de trabalho, **ou seja**, dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST e das comissões de SST. As subsecções 2 e 3 analisam as suas funções, direitos, poderes e proteção, enquanto as subsecções 4 e 5 **abordam** a criação desses mecanismos.



Exemplo de país 70

União Europeia

A investigação realizada pelo Instituto Sindical Europeu (ETUI)² demonstra a diversidade das modalidades de representação existentes na UE:

- O modelo mais frequentemente utilizado consiste numa combinação de representantes dos trabalhadores em matéria de saúde e segurança, eleitos ou escolhidos de outra forma, e que têm os seus próprios direitos específicos, mais uma comissão conjunta de saúde e segurança dos trabalhadores/empregadores; 13 países utilizam este modelo.
- No segundo modelo, a representação dos trabalhadores em matéria de saúde e segurança é assegurada através dos trabalhadores membros de uma comissão conjunta de saúde e segurança composta por trabalhadores e empregadores e não existem representantes separados em matéria de saúde e segurança com direitos próprios; 4 países utilizam este modelo.
- No terceiro modelo, existem apenas representantes dos trabalhadores em matéria de saúde e segurança, em vez de uma comissão conjunta de empregadores/trabalhadores; 5 países utilizam este modelo.
- No quarto modelo, as questões de saúde e segurança são principalmente tratadas através da estrutura representativa existente para outras questões (muitas vezes através de um conselho de empresa); 6 países estão neste grupo.

Espanha

Lei relativa à Prevenção de Riscos Profissionais 31/1995, artigo 35(2)

Os representantes em matéria de SST (delegados de prevenção) são eleitos entre e pelos representantes (gerais) dos trabalhadores que cobrem todas as questões (delegados do pessoal); nas empresas com menos de 30 trabalhadores, a representação em matéria de SST é assumida por representantes dos trabalhadores.

2 Ver ETUI, «[Health and Safety](#)».

Burquina Faso

Constituição, competências, composição e funcionamento da comissão de segurança e saúde no trabalho: Despacho n.º 2008-02/MTSS/MS/SG/DGSST, artigo 7

Os representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho são escolhidos entre os representantes do pessoal ou os representantes dos sindicatos.

Austrália/Nova Zelândia/Suécia

O modelo «grupos de trabalho»

Outras variações encontradas nos sistemas nacionais de representação dos trabalhadores incluem a exigência da eleição de um representante dos trabalhadores para «grupos de trabalhadores», como na Austrália (*Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2011, Secção 51*) e na Nova Zelândia (*Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2015, Secção 64*) ou «departamentos» ou «grupos de departamentos» que desempenham trabalho semelhante, como na Suécia (*Portaria do Ambiente do Trabalho, n.º 1977:1166, Secção 6*).

A Lei relativa à Saúde e da Segurança no Trabalho da Austrália, de 2011 exige que as empresas criem um ou vários grupos de trabalho para efeitos de representação dos trabalhadores. Esses grupos podem ser úteis para empresas de maior dimensão ou com múltiplos locais ou atividades de trabalho e tipos de risco. Os grupos podem ser organizados, por exemplo, por tarefa, risco, local ou turno.

Embora este regime possa facilitar a representação, dado o carácter homogéneo das condições de trabalho em cada grupo de trabalho representado, este modelo também apresenta desafios, tais como a forma de garantir a colaboração e a comunicação entre grupos de trabalho.

Coexistência de várias modalidades de representação**Normas internacionais do trabalho**

- [Convenção n.º 135 relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971](#)

O artigo 5º da Convenção n.º 135 estabelece que «Quando uma empresa tem, ao mesmo tempo, representantes sindicais e representantes eleitos, deverão ser tomadas medidas apropriadas, sempre que tal se verifique, a fim de se evitar que a presença dos representantes eleitos possa servir para enfraquecer a situação dos respetivos sindicatos ou dos seus representantes, e também para encorajar a cooperação entre os representantes eleitos e os sindicatos e seus representantes, em todos os assuntos pertinentes.»

2. Funções, direitos e poderes dos representantes dos trabalhadores

A legislação moderna em matéria de SST estabelece um quadro de funções, direitos e poderes para os representantes dos trabalhadores. Esta é uma parte essencial das normas da OIT relevantes. Esta subsecção descreve em termos gerais:

- as principais funções desempenhadas pelos representantes dos trabalhadores; e
- os principais direitos e poderes conferidos pela legislação em matéria de SST aos representantes dos trabalhadores que lhes permitem desempenhar de forma eficaz as suas funções relacionadas com SST.



Ferramentas e recursos úteis

Bases de dados de relações profissionais:

- OIT, «[Base de Dados Jurídica sobre Relações Profissionais \(IRLEX\)](#)» [em inglês].
- ETUI, «[Compare Countries](#)».

Estes tópicos são examinados, em primeiro lugar, em relação aos representantes eleitos no local de trabalho ou aos que representam um sindicato dentro de uma empresa. A posição dos representantes sindicais externos à empresa é abordada mais tarde. As funções, os direitos e os poderes das comissões de SST das empresas são abordados separadamente, na subsecção 5.5. abaixo.

Em termos latos, o papel dos representantes dos trabalhadores eleitos numa empresa consiste em representar os interesses dos trabalhadores em causa para que estes tenham condições de trabalho seguras e saudáveis.

2.1. Principais funções desempenhadas pelos representantes eleitos pelos trabalhadores em matéria de SST³

As principais funções dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST ao abrigo da legislação da SST podem incluir:

- representar os trabalhadores em todas as matérias relacionadas com SST;
- monitorizar as medidas tomadas pelos empregadores ou outros titulares de cargos relevantes para cumprirem as suas responsabilidades em matéria de SST e de segurança social em questões de lesões profissionais;
- investigar as questões de SST suscitadas pelos trabalhadores;
- investigar qualquer risco potencial para a segurança e a saúde dos trabalhadores decorrente do trabalho da empresa;
- apresentar reclamações à direção sobre questões que afetem a segurança e a saúde dos trabalhadores;
- colaborar com o responsável principal das funções e prestar-lhe apoio no reconhecimento dos riscos profissionais da respetiva empresa;
- promover e incentivar a cooperação dos trabalhadores no cumprimento da regulamentação sobre prevenção de riscos profissionais;
- participar e representar os trabalhadores nos processos de tomada de decisões em matéria de SST; e
- investigar acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como quase-acidentes.

Alguns legislações em matéria de SST limita-se a enunciar os direitos e as obrigações dos representantes dos trabalhadores, permitindo que a totalidade das suas funções seja inferida a partir dessas disposições (podem também estar disponíveis orientações não estatutárias). Outras leis em matéria de SST, como as da Austrália, Nova Zelândia e Espanha, especificam as funções gerais dos *representantes em matéria de saúde e segurança* e, de seguida, expõem os seus poderes específicos.

3 Consideração geral tendo em conta as práticas nacionais.

2.2 Direitos e poderes legais para apoio dos representantes no desempenho das suas funções

A legislação de SST deverá garantir que os representantes dos trabalhadores têm os direitos e os poderes necessários para desempenharem as suas funções e cumprirem os seus deveres. Os direitos e poderes essenciais previstos nos instrumentos relevantes da OIT são resumidos a seguir.

O CEACR reconhece que os representantes dos trabalhadores devem dispor de poderes mínimos que lhes permitam «(...) ser devidamente informados, consultados antes de serem introduzidas quaisquer alterações na empresa e protegidos contra o despedimento enquanto exercerem as suas funções. Devem também poder contribuir para processos de tomada de decisões e negociações, ter livre acesso a todos os locais da empresa e a todos os trabalhadores, ter liberdade para contactarem as autoridades competentes, disporem de tempo razoável durante o seu horário de trabalho remunerado para exercerem as suas funções e poderem recorrer a especialistas externos quando necessário».⁴



Normas internacionais do trabalho

Direitos/poderes dos representantes dos trabalhadores e deveres específicos dos empregadores decorrentes das NIT

- [Convenção n.º 135 relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971](#)
- [Convenção n.º 155 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 176 sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995](#)
- [Recomendação n.º 81 sobre a Inspeção do Trabalho, 1947](#)
- [Recomendação n.º 143 relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971](#)
- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)

Instalações	Devem ser postas à disposição dos representantes dos trabalhadores instalações adequadas na empresa para lhes permitir desempenharem as suas funções de forma pronta e eficaz.	C135, artigo 2.º, R143, n.º 9
Tempo livre	Deve ser proporcionado aos representantes dos trabalhadores da empresa o tempo livre necessário, sem perda de salário ou de benefícios sociais e outros benefícios adicionais, para desempenharem as suas respetivas funções de representação na empresa. A fim de lhes permitir desempenharem eficazmente as suas funções, os representantes dos trabalhadores devem dispor do tempo livre necessário para participarem em reuniões sindicais, cursos de formação, seminários, congressos e conferências.	R143, n.ºs 10(1), 11(1) R164, n.º 12(2)(i)

4 ILO, *Promoting a Safe and Healthy Working Environment: General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981*, ILC.98/III(1B), 2009. para. 213.

Informação	Devem existir mecanismos ao nível da empresa ao abrigo dos quais os representantes dos trabalhadores na empresa recebem informação adequada sobre as medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde no trabalho e poderem consultar as organizações que os representam sobre essas informações, desde que não divulguem segredos comerciais.	C155, artigo 19(c)(e)
	Os delegados de segurança dos trabalhadores, as comissões de segurança e saúde dos trabalhadores e as comissões conjuntas de segurança e saúde ou, conforme adequado, outros representantes dos trabalhadores, deverão receber informações adequadas sobre questões de segurança e saúde, estar habilitados a examinar os fatores que afetam a segurança e a saúde e incentivados a propor medidas sobre a respetiva matéria.	R164, n.º 12(2)(a)
	A direção deve pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores (...) as informações necessárias para o exercício das suas funções.	R143, n.º 16
Formação gratuita	Devem existir mecanismos ao nível da empresa ao abrigo dos quais os trabalhadores e os seus representantes recebam formação adequada em matéria de segurança e saúde no trabalho. As medidas de segurança e saúde no trabalho não devem implicar qualquer encargo para os trabalhadores.	C155, artigos 19(d), 21 R164, n.º 12(2)(i)
Acesso dos representantes dos trabalhadores da empresa aos locais de trabalho	Deverá ser facultado acesso a todos os locais de trabalho da empresa aos representantes dos trabalhadores da empresa, sempre que tal acesso seja necessário para lhes permitir desempenhar as suas funções de representação.	R143, n.º 12 R164, n.º 12(2)(f)
Acesso dos representantes sindicais de fora da empresa aos locais de trabalho	Deverá ser facultado acesso à empresa aos representantes sindicais que nela não trabalhem mas cujo sindicato tenha membros que trabalhem na empresa.	R143, n.º 17(1) R164, n.º 12(2)(f)
Acesso à direção	Deve ser facultado aos representantes dos trabalhadores, sem demora injustificada, acesso à direção da empresa e aos representantes da direção com poder para tomar decisões, conforme for necessário para o devido exercício das suas funções.	R143, n.º 13
Acesso aos trabalhadores	Os delegados de segurança dos trabalhadores, os comités de segurança e saúde dos trabalhadores e as comissões conjuntas de segurança e saúde ou, conforme adequado, outros representantes dos trabalhadores deverão poder comunicar com os trabalhadores sobre questões de segurança e saúde durante o horário de trabalho e no local de trabalho.	R164, n.º 12(2)(f)

Aposição de comunicações	Os representantes dos trabalhadores que atuem em nome de um sindicato deverão ser autorizados a apor comunicações sindicais nas instalações da empresa, num local ou em locais acordados com a direção e de fácil acesso pelos trabalhadores. A direção deverá permitir que os representantes dos trabalhadores que atuem em nome de um sindicato distribuam boletins de informativos, panfletos, publicações e outros documentos do sindicato entre os trabalhadores da empresa.	R143, n.º 15(1),(2)
Cooperação com os empregadores	Devem existir mecanismos ao nível da empresa ao abrigo dos quais os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador na área da segurança e da saúde no trabalho. As medidas tomadas para facilitar a cooperação deverão incluir, sempre que adequado e necessário, a nomeação, em conformidade com a prática nacional, de delegados de segurança dos trabalhadores, de comissões de segurança e saúde dos trabalhadores e/ou de comissões conjuntas de segurança e saúde; nas comissões conjuntas de segurança e saúde, os trabalhadores devem ter uma representação que seja, no mínimo, igual à dos representantes dos empregadores.	C155, artigos 19(b), 20 R164, n.º 12(1)
Consulta dos representantes dos trabalhadores	Devem existir mecanismos ao nível da empresa ao abrigo dos quais os trabalhadores ou aos seus representantes e, se for caso disso, as suas organizações representativas numa empresa possam analisar todos os aspetos da segurança e da saúde no trabalho associados ao seu trabalho e serem consultados pela empresa a esse respeito. Os delegados de segurança dos trabalhadores, as comissões de segurança e saúde dos trabalhadores e as comissões conjuntas de segurança e saúde ou, conforme adequado, outros representantes dos trabalhadores devem ser consultados quando estiverem previstas novas medidas importantes em matéria de segurança e saúde e antes da sua implementação, e procurar obter o apoio dos trabalhadores relativamente a essas medidas; serem consultados sobre o planeamento de alterações dos processos de trabalho, do conteúdo do trabalho ou da organização do trabalho que possam ter implicações na segurança ou na saúde dos trabalhadores.	C155, artigo 19(e) R164, n.º 12(2)(b)
Participação na tomada de decisões	Os delegados de segurança dos trabalhadores, as comissões de segurança e saúde dos trabalhadores e as comissões conjuntas de segurança e saúde ou, conforme adequado, outros representantes dos trabalhadores devem poder contribuir para o processo de tomada de decisões a nível da empresa em matéria de segurança e saúde; e poder contribuir para as negociações da empresa sobre questões de saúde e segurança no trabalho.	R164, n.º 12(2)(e), (h)

Acesso a peritos externos	Podem ser contratados consultores técnicos exteriores por mútuo acordo (entre o empregador e os representantes dos trabalhadores), para efeitos de prestação de informação e consulta com os representantes dos trabalhadores. Os delegados de segurança dos trabalhadores, as comissões de segurança e saúde dos trabalhadores e as comissões conjuntas de segurança e saúde ou, conforme adequado, outros representantes dos trabalhadores deverão recorrer a especialistas para aconselhamento sobre problemas específicos em matéria de segurança e saúde.	C155, artigo 19(e) R164, n.º 12(2)(j)
Acesso a inspetores do trabalho	Os delegados de segurança dos trabalhadores, as comissões de segurança e saúde dos trabalhadores e as comissões conjuntas de segurança e saúde ou, conforme adequado, outros representantes dos trabalhadores deverão poder contactar livremente os inspetores do trabalho. Os representantes dos trabalhadores e da direção e, em especial, os membros das comissões de segurança ou de órgãos similares, quando existirem, deverão ser autorizados a colaborar diretamente com os funcionários da inspeção do trabalho, nos termos e dentro dos limites fixados pela autoridade competente, aquando da realização de investigações e, nomeadamente, de inquéritos sobre acidentes de trabalho ou doenças profissionais.	R164, n.º 12(2)(g) R81, n.º 5

Para além dos poderes globalmente acordados nas Normas Internacionais do Trabalho, existem outros poderes ao abrigo de algumas leis nacionais em matéria de SST que alargam o âmbito das funções dos representantes dos trabalhadores, incluindo:

- poder para emitir comunicações de melhorias provisórias (ver exemplo de país 71);
- poder para ordenar a cessação de trabalhos perigosos (ver exemplo de país 72); e
- poder para confirmar ou rejeitar uma decisão do empregador relativa a SST (ver exemplo de país 73).

Poder para emitir comunicações de melhorias provisórias

Normalmente, este poder está reservado exclusivamente aos inspetores do trabalho. No entanto, em alguns países, como a Austrália e a Nova Zelândia, um representante dos trabalhadores também tem poderes para emitir essas comunicações (*Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho da Austrália, de 2011, secção 90; Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho da Nova Zelândia, de 2015, secção 69*).



Exemplo de país 71

Lei que confere o poder para emitir comunicações de melhorias provisórias

Austrália

Nos termos da *Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho* da Austrália, pode ser emitida uma comunicação de melhorias provisórias se o representante considerar, de forma razoável, que uma pessoa está a infringir a Lei ou os regulamentos sobre SST ou violou uma disposição em circunstâncias que fazem com que seja provável que a infração continue a ocorrer ou venha a repetir. A comunicação de melhorias provisórias pode exigir que a pessoa corrija a infração ou impeça a ocorrência de uma infração provável, ou corrija as operações ou os elementos causadores da infração ou da infração provável. A comunicação de melhorias provisórias emitida por um representante dos trabalhadores pode ser revista por um inspetor do trabalho.

Poder para ordenar a cessação de trabalhos perigosos

Este poder é conferido aos representantes dos trabalhadores em alguns países.



Exemplo de país 72

Lei que confere poder para ordenar a cessação de trabalhos perigosos

País	Lei que confere o poder
Austrália	<i>Lei relativa à Saúde e da Segurança no Trabalho de 2011, secção 85</i>
Estónia	<i>Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho de 1999, secção 17 (6)(4)</i>
Finlândia	<i>Lei relativa à Aplicação da Segurança e Saúde no Trabalho e à Cooperação em Segurança e Saúde nos Locais de Trabalho, n.º 44/2006, Secção 36</i>
Nova Zelândia	<i>Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2015, Secção 84</i>
Noruega	<i>Lei relativa ao Ambiente do Trabalho n.º 62 de 2006, Cap. 6, artigo 6-3(1)</i>
Espanha	<i>Lei relativa à Prevenção de Riscos Profissionais 31/1995, artigo 21(3)</i>
Suécia	<i>Lei relativa ao Ambiente do Trabalho (1977:1160) Cap. 6, Secção 7</i>
Vietname	<i>Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 84/2015/QH13 de 2015, artigo 74(5)(c)</i>

O exercício deste poder pelos representantes dos trabalhadores pode ser limitado ou regulamentado pela legislação em matéria de SST; por exemplo:

- os representantes dos trabalhadores devem consultar o empregador antes de fazerem uso deste poder, a menos que o risco seja tão grave e imediato ou iminente que não seja razoável fazê-lo antes de darem instruções para cessação do trabalho (Austrália, Finlândia, Nova Zelândia);
- os representantes dos trabalhadores devem informar o empregador e a autoridade competente imediatamente após ordenarem a cessação do trabalho (Austrália, Nova Zelândia, Espanha);
- a autoridade competente deve confirmar ou revogar a suspensão dos trabalhos (Espanha); e
- os representantes dos trabalhadores em matéria de SST não estão autorizados a ordenar diretamente ao trabalhador a cessação de trabalhos que, devido à sua natureza, comportem, inerente ou normalmente, um risco para a saúde e a segurança, a menos que o risco tenha aumentado significativamente para além do risco identificado (Nova Zelândia).

Poder para confirmar ou rejeitar uma decisão do empregador relativa a SST

Alguns países alargaram a prerrogativa dos representantes dos trabalhadores de serem consultados sobre várias questões relacionadas com SST, de modo a incluir a responsabilidade de tomar decisões conjuntas com o empregador sobre determinadas questões.



Exemplo de país 73

Lei que confere o poder para confirmar ou rejeitar uma decisão do empregador relativa a SST

País e lei	Disposição que confere aos representantes dos trabalhadores poder para confirmar ou rejeitar as decisões dos empregadores relativas a SST
Bélgica <i>Código de Bem-estar no Trabalho de 2017</i>	A lei exige que o empregador obtenha o acordo da comissão em diversos casos, incluindo: Nomeação, substituição e demissão de conselheiros de prevenção (artigo II.1-19) Decisão sobre a quantidade de tempo que os conselheiros de prevenção devem gastar em saúde e segurança (artigo II.1-16)
Países Baixos <i>Lei dos Conselhos de Empresa de 2019 (artigo 27)</i>	É necessária a aprovação do Conselho de Empresa para cada proposta de decisão do empresário para estabelecer, alterar ou retirar: (...) b) regulamentos relativos à duração do trabalho ou às férias; (...) d) regulamentos relativos às condições de trabalho, às licenças por doença ou à reintegração; (...) f) regulamentos relativos à formação do pessoal; (...) k) regulamentos relativos ao tratamento e à proteção dos informações pessoais das pessoas que trabalham na empresa;

2.3. Direitos e poderes dos representantes dos trabalhadores que não trabalham para a empresa



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 143 relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971](#)

O n.º 17 da Recomendação n.º 143 estabelece que «deverá ser facultado acesso à empresa aos representantes sindicais que nela não trabalhem mas cujo sindicato tenha membros que trabalhem na empresa». Refere também que a determinação das condições desse acesso deve ser deixada a cargo da legislação ou da regulamentação nacional, das convenções coletivas, decisões arbitrais ou decisões judiciais ou de qualquer outra forma coerente com a prática nacional.

A análise das leis mostra que, para além do acesso aos locais de trabalho em que os representantes dos trabalhadores não trabalham, as leis também podem conferir a esses representantes poderes mais específicos, tais como para investigarem infrações à legislação em matéria de SST e consultarem e aconselharem os trabalhadores no local de trabalho sobre SST.

As disposições relevantes dos países que preveem os poderes dos representantes dos trabalhadores que não trabalham para a empresa são descritas sucintamente no exemplo de país 74.



Exemplo de país 74

Acesso aos locais de trabalho pelos representantes dos trabalhadores que não trabalham para a empresa

País e lei	Disposição
Austrália Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2011, Parte 7	Um sindicato pode solicitar a uma autoridade (por exemplo, um tribunal de trabalho) uma autorização de entrada (uma autorização de entrada SST) para um determinado funcionário do sindicato. A autorização deve ser emitida se a pessoa tiver completado a respetiva formação e detiver (ou vier a deter) uma autorização de entrada para efeitos de relações laborais ao abrigo da legislação australiana em matéria de relações laborais (Lei do Trabalho Justo de 2009). A autorização de entrada é válida por três anos e pode ser renovada. Existem várias circunstâncias que podem levar à caducidade antecipada da autorização (por exemplo, o detentor deixa de ser funcionário do sindicato requerente). A autorização pode ser revogada pelo tribunal mediante solicitação se o detentor da autorização deixar de ser elegível para ter esse estatuto ou se tiver incorrido num tipo específico de comportamento impróprio.
Itália Decreto Legislativo sobre Saúde e Segurança no Local de Trabalho n.º 81 de 2008, artigo 47.3; artigos 48-49; artigo 50.1.a	A lei prevê a eleição de um representante dos trabalhadores em matéria de SST exterior ao local de trabalho: - a nível regional: em locais de trabalho com até um máximo de 15 trabalhadores e sem representantes dos trabalhadores em matéria de SST; e - a nível sectorial: apenas em sectores de produção específicos previstos na lei. Em ambos os cenários, os representantes dos trabalhadores em matéria de SST a nível regional/sectorial têm acesso aos locais de trabalho onde os trabalhadores desempenham as suas funções.
Nova Zelândia <i>Lei das Relações Laborais de 2000, n.º 24</i>	Secção 20 O representante de um sindicato tem o direito de entrar num local de trabalho para fins (...) relacionados com a saúde e a segurança nas instalações de qualquer trabalhador que não seja membro do sindicato, se o trabalhador solicitar o apoio de um representante do sindicato relativamente a essas matérias. O representante tem igualmente o direito de entrar num local de trabalho para fins relacionados com o trabalho dos membros do sindicato, incluindo: (a) para participar na negociação de uma convenção coletiva; (b) para tratar de questões relativas à saúde e segurança dos membros do sindicato; (c) para controlar o cumprimento do funcionamento de uma convenção coletiva; (d) para monitorizar o cumprimento da presente Lei e de outras Leis sobre os direitos relacionados com o trabalho em relação aos membros de um sindicato; (e) com a permissão de um trabalhador, para tratar de questões relacionadas com um contrato individual de trabalho ou uma proposta de contrato individual de trabalho, ou dos termos e condições de trabalho de um trabalhador individual ou dos termos e condições de trabalho propostos para um trabalhador individual; (f) para procurar obter a conformidade com os requisitos relevantes em todos os casos em que seja detetada uma não-conformidade. Secção 21 (1) O representante de um sindicato pode entrar num local de trabalho— (a) para um dos fins mencionados no n.º 2 da secção 20 se o representante acreditar, com fundamento razoável, que o membro do sindicato a que a entrada diz respeito está a trabalhar ou trabalha normalmente no local de trabalho. (2) O representante de um sindicato que exerça o direito de entrar num local de trabalho: (a) só o pode fazer a horas razoáveis durante o período de trabalho do respetivo trabalhador no local de trabalho; e (b) deve fazê-lo de forma razoável, tendo em conta a atividade comercial normal no local de trabalho; e (c) deve cumprir todos os procedimentos e requisitos razoáveis existentes e aplicáveis no local de trabalho relativamente a: (i) segurança ou saúde; ou (ii) segurança.

	(3) O representante de um sindicato que exerça o direito de entrar num local de trabalho deve, no momento da entrada inicial e, a pedido do empregador ou de um representante do empregador ou de uma pessoa que controle o local de trabalho, em qualquer altura após a entrada no local de trabalho,— (d) indicar o objetivo da entrada; e (e) apresentar— (i) comprovativo da sua identidade; e (ii) comprovativo do seu poder para representar o respetivo sindicato. (4) Se o representante do sindicato exercer o direito de entrar num local de trabalho e não conseguir, apesar de esforços razoáveis, encontrar o empregador ou um representante do empregador ou a pessoa que controla o local de trabalho, o representante deve deixar em lugar de destaque no local de trabalho uma declaração escrita com— (a) a identificação da pessoa que entrou nas instalações; e (b) o sindicato que representa; e (c) a data e a hora de entrada; e (d) o objetivo da entrada. (5) Nada do que consta das subsecções (1) a (4) permite ao empregador recusar injustificadamente acesso ao local de trabalho ao representante de um sindicato.
--	--

Exemplo de país 75

Direitos do representante de investigar, consultar e aconselhar os trabalhadores no local de trabalho em matéria de SST



País e lei	Disposição
Austrália <i>Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2011, Parte 7</i>	O funcionário do sindicato portador de uma autorização de entrada SST pode, após notificação do operador da respetiva atividade empresarial ou empresa ou da pessoa responsável pela direção ou pelo controlo do local de trabalho, entrar no local de trabalho durante o horário normal desse local de trabalho: para investigar uma suspeita de infração da legislação em matéria de SST (a notificação pode ser dispensada pela autoridade emissora quando esta considerar, de forma razoável, que existe um grave risco para a saúde ou para a segurança decorrente de uma exposição imediata ou iminente a um perigo no local de trabalho); para consultar e prestar aconselhamento sobre questões de SST junto de um ou mais trabalhadores relevantes que pretendam participar nas discussões. Ao investigar uma suspeita de infração, o funcionário do sindicato pode: - inspecionar tudo o que for relevante para a suspeita de infração; - consultar os trabalhadores relevantes sobre a suspeita de infração; - consultar a pessoa que dirige a atividade empresarial ou empresa sobre a suspeita de infração; - examinar e copiar qualquer documento diretamente relevante que esteja acessível no local de trabalho. O portador de uma autorização de entrada SST só pode exercer o direito de entrada num local de trabalho no que se refere: (a) à área do local de trabalho onde os trabalhadores em causa trabalham; ou (b) qualquer outro local de trabalho que afete diretamente a saúde ou a segurança desses trabalhadores. <i>Trabalhador relevante</i>, no que se refere a um local de trabalho, significa um trabalhador: (a) que seja membro ou seja elegível para membro de um sindicato relevante; e (b) cujos interesses profissionais sejam abrangidos pelo direito de representação do respetivo sindicato; e (c) que trabalhe nesse local de trabalho.
Bulgária Código do Trabalho, artigo 406(2)	Os representantes dos sindicatos têm o direito de: visitar a qualquer momento empresas e outros locais onde o trabalho é desempenhado e instalações utilizadas pelos trabalhadores; exigir que o empregador preste explicações e a apresentação das informações e dos documentos necessários; e obter informações diretamente dos trabalhadores sobre todas as questões relacionadas com o cumprimento da legislação laboral.

2.4 Direito de intentar e participar em ações judiciais

Se um funcionário do sindicato identificar um problema de SST existente ou provável num local de trabalho mas não o conseguir resolver com o empregador ou com o gestor do local de trabalho, a questão pode ser submetida a um inspetor do trabalho. O inspetor pode tomar medidas relativamente à infração real ou possível. No entanto, o representante dos trabalhadores ou o sindicato podem também intentar ações judiciais por uma infração em matéria de SST.



Exemplo de país 75bis

Nova Gales do Sul (Austrália)

Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho n.º 10 de 2011, artigo 230(1)(c)

O secretário de uma organização profissional de trabalhadores e os membros que sejam parte interessada numa infração podem instaurar um processo relativamente a essa infração quando a entidade reguladora se tiver recusado a seguir a indicação do Procurador-Geral para instaurar um processo.

Quirguistão

Lei da Proteção do Trabalho n.º 167 de 2003, artigo 19

Os sindicatos, representados pelos seus órgãos competentes e por outros órgãos representativos autorizados pelos trabalhadores, têm o direito de recorrer às autoridades competentes exigindo que compareçam em tribunal as pessoas responsáveis pela violação de requisitos de segurança e saúde no trabalho, bem como pela ocultação de factos sobre acidentes de trabalho.

Vietname

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho, n.º 84/2015/QH13 de 2015, artigo 9(5)

Os sindicatos têm o direito de representar os trabalhadores na instauração de ações judiciais em caso de violação dos direitos de SST e quando autorizados pelos trabalhadores.

3. Proteção dos representantes dos trabalhadores

A lei deve garantir que, no âmbito do devido exercício das suas funções, os representantes dos trabalhadores estão protegidos contra retaliações, ações prejudiciais ou ameaças deste tipo de ações para os desencorajar de exercerem de forma eficaz as suas funções. Tal é fundamental para permitir que os representantes dos trabalhadores (quer sejam eleitos na **empresa ou** representantes sindicais) desempenhem eficazmente as suas funções.

As retaliações e as ações prejudiciais que podem ser praticadas contra os representantes dos trabalhadores incluem despedimento injusto; redução indevida de salários; transferência de funções ou transferência geográfica injustificadas; e alteração das condições de trabalho em detrimento do trabalhador e sem fundamentos válidos para o fazer.

A presente subsecção aborda disposições que protegem os representantes dos trabalhadores contra retaliações injustificadas ou ações prejudiciais por parte do empregador.

A proteção dos representantes dos trabalhadores atualmente incorporada na legislação dos Estados-membros incluem:

- proteção contra despedimento ilegal ou discriminatório, o que pode ser alcançado mediante a inclusão de:
 - a exigência de análise dos despedimentos por uma autoridade competente;

- ▶ a exigência de que os despedimentos sejam justos e baseados em fundamentos legais e justificáveis; e
- ▶ exigências processuais, tais como a forma como deve ser efetuada a notificação de despedimento; os prazos mínimos de pré-aviso; o conteúdo e o calendário do aviso de despedimento; aviso obrigatório e consulta do representante do respetivo trabalhador; e conciliação antes do despedimento;
- ▶ a transferência do ónus da prova do trabalhador para o empregador pela adoção da presunção de que qualquer medida disciplinar tomada pelo empregador relativamente a um representante do trabalhador é indevida;
- ▶ a proteção contra despedimentos abusivos, como a declaração da nulidade do despedimento, a reintegração do representante dos trabalhadores na sua posição e no seu papel de representante na empresa e a indemnização do representante dos trabalhadores; e
- ▶ a imunidade de responsabilidade civil e penal pelo exercício das funções de representação em boa-fé.

A proteção concedida aos representantes dos trabalhadores pode ser alargada:

- ▶ aos candidatos a representantes dos trabalhadores inscritos nas listas eleitorais até à eleição dos representantes;
- ▶ aos candidatos excluídos durante um determinado período após a eleição dos representantes; e
- ▶ aos antigos representantes dos trabalhadores durante um determinado período após o termo do seu mandato.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 155 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 135 relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971](#)
- [Recomendação n.º 143 relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971](#)

Nos termos da alínea e) do artigo 5.º da Convenção n.º 155, a política de SST nacional deve ter em consideração (...) a proteção dos trabalhadores e dos seus representantes contra todas as medidas disciplinares decorrentes de ações devidamente por eles devidamente efetuadas, em conformidade com a política (nacional).

Nos termos do artigo 1.º da Convenção n.º 135, os representantes dos trabalhadores que atuem em conformidade com as leis ou convenções coletivas existentes, ou outras disposições convencionais em vigor, devem beneficiar de proteção eficaz contra qualquer ato que lhes possa causar prejuízo. Tal inclui o despedimento, com base na sua condição ou atividades enquanto representantes dos trabalhadores, ou na sua filiação sindical ou participação em atividades sindicais.

O ponto 1 do n.º 6 da Recomendação n.º 143 refere que «quando não existam suficientes medidas de proteção relevantes aplicáveis aos trabalhadores em geral, devem ser tomadas medidas específicas para garantir proteção eficaz aos representantes dos trabalhadores».

O ponto 2 do n.º 6 da Recomendação n.º 143 enumera as seguintes medidas que podem ser consideradas para proteger os representantes dos trabalhadores contra ações prejudiciais indevidas:

- (a) definição pormenorizada e precisa das razões que justificam a cessação da relação de trabalho dos representantes dos trabalhadores:

- (b) exigência de consulta, de parecer consultivo ou do acordo de um órgão independente, público ou privado, ou de um órgão conjunto, antes do despedimento de um representante dos trabalhadores se tornar definitivo;
- (c) um procedimento especial de recurso disponível para os representantes dos trabalhadores que considerem que o seu contrato de trabalho foi injustificadamente rescindido ou que foram sujeitos a uma alteração desfavorável das suas condições de trabalho ou a tratamento injusto;
- (d) no que diz respeito à cessação injustificada da relação de trabalho dos representantes dos trabalhadores, uma disposição que preveja um recurso efetivo e que, exceto se tal for contrário aos princípios básicos da legislação do país em causa, deve incluir a reintegração dos respetivos representantes no seu posto de trabalho, com pagamento dos salários que não tiverem sido pagos e manutenção dos direitos adquiridos;
- (e) disposição que preveja que, em caso de alegado despedimento discriminatório ou de alteração desfavorável das condições de trabalho de um representante dos trabalhadores, o ónus da prova da respetiva justificação incumbe ao empregador;
- (f) reconhecimento da prioridade dos representantes dos trabalhadores relativamente à manutenção do seu posto de trabalho em caso de redução do pessoal.

O ponto 1 do n.º 8 da Recomendação n.º 143 estabelece que as pessoas que, no termo do seu mandato como representantes dos trabalhadores na empresa pela qual tiverem sido contratados, retomarem o trabalho nessa empresa, deverão manter todos os seus direitos ou estes deverão ser restabelecidos, incluindo os relacionados com a natureza do seu trabalho, salário e antiguidade.

O CEACR tem vindo a referir que:

- cada país deve determinar o âmbito e as condições da proteção em consulta com as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores; e
- a proteção só se aplica a ações devidamente praticadas em conformidade com a política nacional de SST.⁵

Exemplo de país 76

Proteção e sanções relativas a medidas de retaliação



País e lei	Proteção e sanções relativas a medidas de retaliação
Angola <i>Lei Geral do Trabalho n.º 2/00 de 2000, artigo 227</i>	A lei presume que as sanções disciplinares são abusivas se disserem respeito a acontecimentos ocorridos durante o respetivo mandato ou até seis meses após o seu termo.

⁵ OIT, *General Survey*, 2009, n.º 73.

Austrália <i>Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2011, Parte 6 (Proibição de comportamentos discriminatórios, coercivos ou enganosos)</i> <i>Lei do Trabalho Justo de 2009 (Parte 3-1, Proteção Geral)</i>	É proibido o comportamento discriminatório por motivo proibido. O comportamento discriminatório abrange uma vasta gama de comportamentos prejudiciais, incluindo o despedimento e a adoção de medidas que sejam prejudiciais para um trabalhador ou candidato a emprego. Um comportamento é praticado por motivo proibido se for praticado pelo facto de um trabalhador ou potencial trabalhador ser um representante em matéria de saúde e segurança, ou exercer ou tiver exercido poderes como representante ou membro de uma comissão de saúde e segurança. Estão disponíveis sanções penais e civis por violação da legislação e pode ser decretado o pagamento de indemnização ao representante dos trabalhadores. Existe inversão do ónus da prova no processo penal, o que significa que o empregador deve provar que o comportamento não foi desencadeado por motivo proibido. São previstas medidas de proteção contra ações desfavoráveis (uma vasta gama de comportamentos nocivos relacionados com o trabalho, incluindo a recusa de contratar uma pessoa, o despedimento ou a alteração do posto de trabalho de um trabalhador de forma que lhe seja prejudicial), que sejam tomadas com base em fundamentos que incluam o exercício de funções num sindicato ou o exercício de uma atividade profissional legal (como a organização e promoção de uma atividade legal por conta ou em nome de um sindicato).
Canadá <i>Código do Trabalho de 1985, Secção 136(10)</i>	Nenhum representante em matéria de saúde e segurança é pessoalmente responsável por qualquer ato ou omissão no âmbito do exercício das suas funções em boa-fé nos termos das faculdades ou alegadas faculdades da presente secção.
República Centro-Africana <i>Código do Trabalho, Lei n.º 09.004, 2009, artigos 89–93, 152</i>	O despedimento de um representante dos trabalhadores está sujeito à autorização prévia do inspetor da legislação laboral e social. As medidas de proteção abrangem os candidatos inscritos nas listas eleitorais até à eleição dos representantes; os candidatos excluídos a partir do momento em que os representantes são eleitos até ao termo do período de seis meses após a eleição; os antigos representantes dos trabalhadores por um período compreendido entre a cessação do mandato e o termo do período de seis meses seguinte à segunda volta do escrutínio; e os candidatos suplentes a partir do momento em que constem das listas eleitorais. O despedimento de um trabalhador será considerado abusivo quando este tiver previamente apresentado uma queixa ou participado num processo contra o empregador por alegada violação das disposições aplicáveis ou tiver recorrido junto das autoridades administrativas competentes.
Espanha <i>Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo Real Decreto Legislativo n.º 2 de 2015, artigo 68</i>	É aberto um processo para ouvir o trabalhador, a comissão de trabalhadores e os representantes dos trabalhadores quando são impostas medidas disciplinares a um representante dos trabalhadores. Em caso de despedimento por razões tecnológicas ou económicas, os representantes dos trabalhadores serão os últimos a ser despedidos. Os representantes dos trabalhadores não podem ser demitidos, suspensos, nem discriminados em termos de promoção económica ou profissional devido ao exercício das suas funções de representação, no decurso do seu mandato ou do ano seguinte.

4. Representantes dos trabalhadores da empresa em matéria de SST



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 135 relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971](#)

A alínea b) do artigo 3.º da Convenção n.º 135 refere que os procedimentos para a eleição de representantes com responsabilidades em matéria de SST são deixados à legislação nacional e às convenções coletivas. A regulamentação desses procedimentos fornece orientações básicas aos trabalhadores sobre a forma de eleição dos seus representantes, garantindo também a transparência e o rigor. A presente subsecção abrange apenas a eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST. Não aborda nem a eleição dos representantes dos sindicatos nem a eleição dos representantes (gerais) dos trabalhadores ao nível da empresa que representam os trabalhadores em todas as áreas de trabalho.

As legislações nacionais podem conter disposições sobre a eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST, incluindo as questões seguintes que são discutidas mais adiante:

- quem é elegível para ser eleito;
- o processo eleitoral;
- as condições do exercício de funções de representante dos trabalhadores em matéria de SST;
- as circunstâncias em que os representantes dos trabalhadores em matéria de SST podem ser destituídos das suas funções; e
- como são preenchidas as vagas ocasionais.

4.1. Elegibilidade para ser eleito representante dos trabalhadores de uma empresa em matéria de SST⁶

É comum os países estabelecerem critérios de elegibilidade para os trabalhadores serem eleitos representantes dos trabalhadores em matéria de SST. Os referidos critérios têm geralmente a ver com a idade do trabalhador, a sua experiência na empresa e as suas habilitações e competências. O seu objetivo consiste em garantir que os trabalhadores que são eleitos representantes:

- já atingiram algum grau de maturidade para assumirem responsabilidades adicionais (requisitos relacionados com a idade);
- conhecem o local de trabalho e o tipo de riscos inerentes (experiência nos requisitos relacionados com a empresa);
- conhecem bem a matéria de SST, o que lhes permite compreender o seu papel, sem prejuízo da formação exigida por lei para os representantes dos trabalhadores (requisitos relacionados com competências e habilitações);
- não são familiares ou representantes do empregador; e
- são cidadãos responsáveis, o que pode ser demonstrado, por exemplo, por um registo criminal limpo.

As leis, os regulamentos ou outros instrumentos de orientação podem também exigir ou incentivar a participação das mulheres.

6 Consideração geral tendo em conta as práticas nacionais.

No entanto, existem também países que decidiram não impor quaisquer requisitos de elegibilidade.



Exemplo de país 77

Requisitos de elegibilidade para ser eleito representante dos trabalhadores

País e lei	Requisitos de elegibilidade para ser eleito representante dos trabalhadores			
	Idade	Experiência na empresa	Competências/qualificações	Outros
Austrália <i>Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2011, Secções 60 e 65</i>	-	-	-	- deve ser membro do grupo de trabalho que irá representar enquanto representante dos trabalhadores; e - não deve ter sido desqualificado por exercer um poder ou por utilizar ou divulgar indevidamente informações.
Chipe <i>Regulamento sobre as Comissões de Segurança no Trabalho n.º 134/1997, artigos 3(3), 3(5)</i>	-	>2 anos	ter um bom conhecimento das instalações e estar bem informado no que se refere a questões de SST	-
Ruanda Despacho Ministerial n.º 1 de 11/11/2014 sobre a Determinação das Modalidades de Eleição dos Representantes dos Trabalhadores e o Cumprimento das suas Funções, artigos 4, 11	-	-	-	- terem trabalhado na empresa durante pelo menos um ano; - os representantes eleitos dos trabalhadores na empresa deverão incluir um mínimo de 30 % de mulheres, se possível.
Espanha <i>Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo Real Decreto Legislativo n.º 2 de 2015, artigo 69(2)</i>	>18 anos	>6 meses	-	-
Vietname <i>Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 84/2015/QH13 de 2015, artigo 74(2)</i>	-	-	Conhecimentos em matéria de SST	Trabalhadores dedicados e que seguem estritamente as normas de SST.

4.2. Processo eleitoral dos representantes dos trabalhadores de uma empresa em matéria de SST⁶

A legislação em matéria de SST pode fornecer orientações sobre a forma como deve ser conduzido o processo eleitoral dos representantes individuais dos trabalhadores. Este regulamento facilita as eleições, ao estabelecer disposições organizativas e ao apoiar a transparência e a equidade do processo, evitando assim a anarquia processual, os mal-entendidos e as manipulações processuais para prossecução de interesses individuais. A lei pode regulamentar, entre outras, as seguintes questões:

- emissão de votos;
- contagem dos votos; e
- recursos necessários para o processo eleitoral.



Exemplo de país 78

Processo eleitoral dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST

País e lei	Processos eleitorais
Austrália <i>Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2011, Secções 61 e 63</i>	Os trabalhadores de um grupo de trabalho podem determinar a forma como deve ser conduzida a eleição de um representante em matéria de saúde e segurança para esse grupo de trabalho. No entanto, uma eleição deve cumprir os procedimentos (caso existam) prescritos pelos regulamentos. Se a maioria dos trabalhadores de um grupo de trabalho assim o determinar, a eleição pode ser realizada com o apoio de um sindicato ou outra pessoa ou organização. A pessoa que dirige a atividade empresarial ou a empresa a que o grupo de trabalho se refere deve fornecer os recursos, instalações e apoio que sejam razoavelmente necessários ou estejam previstos na respetiva regulamentação para permitir a realização das eleições. Se o número de candidatos à eleição de representantes em matéria de saúde e segurança de um grupo de trabalho for igual ao número de vagas, não será necessário realizar a eleição, considerando-se que foram eleitos todos os candidatos a representantes em matéria de saúde e segurança para o respetivo grupo de trabalho.

Finlândia <i>Lei relativa à Aplicação da Segurança e Saúde no Trabalho e à Cooperação em Segurança e Saúde nos Locais de Trabalho, n.º 44/2006, Secção 30</i>	A hora e o local da eleição devem ser previamente acordados com o empregador. A eleição deve ser organizada de modo a proporcionar a todos os trabalhadores no local de trabalho a oportunidade de participarem na eleição e a não causar qualquer inconveniente desnecessário às atividades do local de trabalho. Para a organização da eleição, o empregador deve dar aos trabalhadores uma lista de todos os trabalhadores do local de trabalho e, quando necessário, uma lista separada de trabalhadores de escritório. O empregador deve igualmente permitir que os trabalhadores utilizem gratuitamente as instalações sob o seu controlo para organização da eleição. O empregador não deve impedir nem complicar a organização da eleição. Os organizadores das eleições devem informar de imediato e por escrito o empregador do resultado da eleição, referindo quais foram os representantes em matéria de segurança e saúde no trabalho eleitos e os vice representantes. Sempre que surgirem incertezas no local de trabalho quanto à organização da eleição de um representante em matéria de segurança e saúde no trabalho, deverão ser transmitidas aos trabalhadores as instruções que forem necessárias por um inspetor. Se não tiver sido organizada nenhuma eleição num local de trabalho em que, de acordo com a secção 29, deva ser selecionado um representante em matéria de segurança e saúde no trabalho, o inspetor deverá tomar as medidas necessárias para organizar a eleição. Poderão ser emitidas por Decreto Governamental disposições adicionais sobre a data da eleição de um representante e vice representantes em matéria de SST, a elegibilidade de um candidato para o cargo, a nomeação de candidatos, o processo de votação e outras questões relativas à organização da eleição.
--	--

4.3 Mandato dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST⁶

Normalmente, a legislação nacional regula o mandato dos representantes dos trabalhadores. Facultar aos trabalhadores a possibilidade de mudarem os seus representantes após um determinado período de tempo é particularmente útil quando os trabalhadores não estão satisfeitos com o desempenho dos seus representantes ou perderam a confiança nos mesmos. A análise das legislações nacionais mostra que o mandato que os países tendem a prever é normalmente de 2 a 4 anos.



Exemplo de país 79

Mandatos dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST

País e lei	Mandatos
Austrália <i>Lei Modelo relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2011, Secção 64</i>	3 anos com possibilidade de reeleição
Finlândia <i>Lei relativa à Aplicação da Segurança e Saúde no Trabalho e à Cooperação em Segurança e Saúde nos Locais de Trabalho, n.º 44/2006, Secção 30(1)</i>	2 anos, com possibilidade de ser aumentado para 4 anos
Suécia <i>Portaria do Ambiente do Trabalho, n.º 1977:1166, Secção 6</i>	3 anos

4.4. Circunstâncias em que os representantes dos trabalhadores em matéria de SST podem ser destituídos do cargo⁶

A legislação em matéria de SST pode também estipular as circunstâncias em que um representante dos trabalhadores pode ser impedido de continuar a exercer as suas funções ou como o representante pode ser destituído do cargo. Como acontece no que se refere à regulação do mandato, a especificação das circunstâncias em que os representantes podem ser dispensados das suas funções ou destituídos do cargo prevê um mecanismo para controlar o seu desempenho e o seu comportamento ético no exercício das suas funções.



Exemplo de país 80

Fórmulas legislativas que abordam a destituição do cargo dos representantes dos trabalhadores

Países e leis	Fórmulas legislativas que abordam a destituição do cargo dos representantes dos trabalhadores
Austrália <i>Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2011, Secção 64(2)(d), 65</i> <i>Regulamento Modelo relativos à Saúde e Segurança no Trabalho de 2019, Regulamento 20</i>	Um representante dos trabalhadores é destituído do seu cargo quando: - é emitida uma declaração assinada pela maioria dos membros do respetivo grupo de trabalho no sentido de que o representante deve deixar de representar o grupo de trabalho; Um representante dos trabalhadores pode ser dispensado das suas funções por um tribunal ou órgão judicial se: - tiver exercido um poder ou desempenhado uma função inerente ao representante dos trabalhadores para um fim indevido, ou - tiver utilizado ou divulgado quaisquer informações que tenha adquirido na qualidade de representante dos trabalhadores para fins diferentes dos relacionados com essa função.

4.5 Preenchimento de vagas ocasionais⁶

Por diversas razões, incluindo mudança de emprego, doença ou destituição do cargo, o representante dos trabalhadores pode não estar em condições de completar a totalidade do seu mandato. Nessas circunstâncias, a vaga deverá ser prontamente preenchida. As vagas são normalmente preenchidas por adjuntos ou suplentes dos representantes dos trabalhadores. Estes são geralmente eleitos ao mesmo tempo e segundo o mesmo processo que o da eleição dos representantes dos trabalhadores.



Exemplo de país 81

Disposições para o preenchimento de vagas destinadas aos representantes dos trabalhadores em matéria de SST

País	Modalidades de preenchimento das vagas
Austrália <i>Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2011, Secção 67</i>	Se um representante em matéria de saúde e segurança eleito deixar de ocupar o seu cargo ou não puder desempenhar as suas funções, estas serão assumidas por um adjunto.

5. Comissões de SST da empresa

Ao nível do local de trabalho, as comissões de SST são um mecanismo que permite aos trabalhadores e empregadores colaborarem de forma coordenada para abordarem questões de SST no local de trabalho. As questões de SST são frequentemente uma área em que os trabalhadores e os empregadores podem facilmente chegar a consenso, uma vez que a segurança e a saúde dos trabalhadores são importantes para ambas as partes, não só do ponto de vista humano (ou dos direitos humanos), mas também por outras razões imperiosas. Os trabalhadores não querem trabalhar em condições inseguras que ponham em risco a sua saúde ou a sua vida, enquanto os empregadores modernos olham para este aspeto do ponto de vista da produtividade, uma vez que as perturbações do processo de trabalho devido a acidentes, lesões ou doenças constituem um fator oneroso, tanto em termos monetários como de uma perspetiva motivacional. O CEACR constatou que a cooperação em questões de SST a nível da empresa é muitas vezes realizada através da criação de comissões de SST.⁷

5.1 Constituição de comissões de SST

A constituição de comissões de SST é obrigatória em muitos países;⁸ no entanto, muitas vezes, depende da dimensão da empresa. As legislações nacionais em matéria de SST adotam abordagens diferentes dos requisitos para a constituição desses órgãos, incluindo variações a nível dos títulos e da constituição.

Normas internacionais do trabalho



- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)

As comissões de SST podem ser compostas apenas por representantes dos trabalhadores ou por representantes dos empregadores e dos trabalhadores (ver exemplo de país 82, Colômbia e Espanha). Neste último caso, **são designadas** «comissões conjuntas» e devem ser constituídas por um número igual de representantes dos empregadores e dos trabalhadores [Recomendação n.º 164, n.º 12 (1)].

Em alguns países, a legislação exige que as comissões de SST tenham um membro que seja um profissional de SST (ver exemplo de país 82, Tailândia). Algumas legislações nacionais exigem uma comissão conjunta de SST multiempresas para determinados tipos de locais de trabalho ou projetos como, por exemplo, os estaleiros de construção (no Burquina Faso, por exemplo).

Além disso, em alguns países, a lei pode exigir que os representantes dos trabalhadores nomeados para membros da comissão de SST sejam representantes dos trabalhadores eleitos em matéria de SST, enquanto noutros países a lei pode dar aos trabalhadores a opção de destacarem representantes gerais dos trabalhadores (também designados «delegados dos trabalhadores») para as comissões de SST.

Nos países em que é obrigatória a constituição de uma comissão de SST, a lei pode especificar a composição das comissões de SST (ou seja, o número e o tipo de membros), o que geralmente depende da dimensão da força de trabalho da empresa. São dados alguns exemplos a seguir.

⁷ OIT, *Working Together to Promote a Safe and Healthy Working Environment: General Survey on the Occupational Safety and Health Instruments concerning The Promotional Framework, Construction, Mines and Agriculture*, ILC.106/III(1B), 2017, para. 191.

⁸ Ver OIT, *LEGOSH*, tema 8.6, «Comissão conjunta de SST» [em inglês].



Exemplo de país 82

Composição das comissões de SST

País	Número de trabalhadores	Composição
Costa do Marfim <i>Decreto-Lei da Comissão relativa às Comissões de Saúde, Segurança e Condições de Trabalho N.º 96-206, artigos 4-6</i>	50-100	2 representantes dos trabalhadores + o empregador + o supervisor da segurança + o médico do local de trabalho + o assistente social do local de trabalho + o funcionário responsável pela formação + o secretário, nomeado pelo empregador entre os representantes dos trabalhadores
	101-300	3 representantes dos trabalhadores + idem
	301-750	5 representantes dos trabalhadores + idem
	>751	7 representantes dos trabalhadores + idem
Colômbia <i>Resolução relativa à Organização e Funcionamento das Comissões de Medicina do Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho n.º 02013 de 1986, artigos 1-3</i>	10-49	1 representante dos trabalhadores + 1 representante do empregador
	50-499	representantes dos trabalhadores + 2 representantes dos empregadores
	>500	4 representantes dos trabalhadores + 4 representantes dos empregadores
Malásia <i>Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 514 de 1994, Secção 30; Regulamento da Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho de 1996, Secção 5</i>	>40-100	2 representantes dos trabalhadores + 2 representantes dos empregadores + presidente + secretário
	>100	4 representantes dos trabalhadores + 4 representantes dos empregadores + presidente + secretário
Espanha <i>Lei relativa à Prevenção de Riscos Profissionais n.º 31/1995, artigos 34 e 38.2</i>	50-100	2 representantes dos trabalhadores + 2 representantes dos empregadores
	101-500	3 representantes dos trabalhadores + 3 representantes dos empregadores
	501-1000	4 representantes dos trabalhadores + 4 representantes dos empregadores
	1001-2000	5 representantes dos trabalhadores + 5 representantes dos empregadores
	2001-3000	6 representantes dos trabalhadores + 6 representantes dos empregadores
	3001-4000	7 representantes dos trabalhadores + 7 representantes dos empregadores
	> 4001	8 representantes dos trabalhadores + 8 representantes dos empregadores
Tailândia <i>Regulamento Ministerial que Estabelece as Normas para Administração e Gestão da Segurança, Saúde e Ambiente do Trabalho, n.º B.E. 2549, 2006, cláusula 23</i>	50-99	2 representantes do empregador + 2 representantes dos trabalhadores + 1 responsável pela segurança
	100-499	3 representantes do empregador + 3 representantes dos trabalhadores + 1 responsável pela segurança
	> 500	5 representantes do empregador + 5 representantes dos trabalhadores + 1 responsável pela segurança

Nos países em que a constituição de comissões de SST não é obrigatória para as empresas de menor dimensão, a lei pode obrigar a autoridade competente a exigir que uma empresa crie uma comissão de SST quando a autoridade competente o considerar necessário, como é o caso do Maláui (*Lei relativa à Segurança, Saúde e Bem-estar no Trabalho n.º 21 de 1997, Secção 21*).

Nos países em que a constituição de uma comissão de SST é obrigatória acima de um determinado volume de mão-de-obra, a lei pode também exigir a constituição de uma comissão em locais de trabalho abaixo desse volume mínimo, a pedido de um trabalhador. Por exemplo, na Noruega, as comissões de SST são obrigatórias nas empresas com mais de 50 trabalhadores e devem também estar estabelecidos em empresas com 20–50 trabalhadores, a pedido de qualquer das partes na empresa ou a critério da autoridade de inspeção do trabalho (*Lei relativa ao Ambiente do Trabalho n.º 62 de 2005, secção 7-1*).

Os procedimentos relativos ao trabalho das comissões de SST podem ser previstos em legislação, regulamentação ou convenções coletivas, ou podem ser deixados ao critério das próprias comissões; por exemplo, em Espanha, o n.º 3 do artigo 38.º da Lei n.º 31/1995 relativa à Prevenção dos Riscos Profissionais exige que as comissões de SST adotem as suas próprias normas de trabalho.

5.2 Funções, direitos e poderes das comissões de SST⁶

As funções, os direitos e os poderes das comissões de SST podem variar de país para país; no entanto, são frequentemente os mesmos ou semelhantes aos dos representantes dos trabalhadores. As funções das comissões de SST previstas na lei podem ser em maior número e mais complexas do que as atribuídas aos representantes individuais dos trabalhadores, muito provavelmente devido ao facto de uma comissão dispor de mais recursos humanos e, por isso, de uma maior capacidade do que uma pessoa individual.

As tarefas que podem ser atribuídas às comissões incluem a implementação e a monitorização de programas da política de prevenção de riscos, a formação dos trabalhadores em matéria de SST, a contribuição para a manutenção de registos de SST e a monitorização de dados relativos a acidentes, lesões e riscos.

O sucesso das comissões de SST pode depender de muitos fatores como, por exemplo, o empenho dos membros das comissões, os seus mandatos, a força do apoio e da confiança daqueles cujos interesses são representados pelos membros, uma comunicação com os trabalhadores que seja eficaz nos dois sentidos e a qualidade e os efeitos das decisões das comissões. Estes fatores podem ser sustentados por:

- direitos significativos à atribuição dos recursos necessários; e
- a informação, o apoio especializado e o apoio logístico necessários para o desempenho das suas funções.

O que é referido acima deve ser regulado pela legislação nacional a um nível que, no mínimo, satisfaça as normas estabelecidas nas normas internacionais do trabalho.

5.3 Governação das comissões de SST⁶

A boa governação é importante para o bom funcionamento das comissões de SST. De uma maneira geral, a legislação em matéria de SST estabelece orientações mínimas sobre a governação e as operações das comissões de SST. Um bom exemplo consiste nas informações publicadas pelo Governo de Ontário, no Canadá, com elementos sugeridos para possível inclusão nos termos de referência de uma comissão conjunta de saúde e segurança ao abrigo da legislação em matéria de SST dessa província.



Exemplo de país 83

Guia das Comissões e dos Representantes de Saúde e Segurança do Ontário

Canadá

Guia das Comissões e dos Representantes de Saúde e Segurança do Ontário

O Guia sugere os seguintes tópicos principais que podem ser abrangidos pelo mandato de uma comissão de SST (dependendo da legislação aplicável em matéria de SST):

- (a) uma estrutura adequada da comissão, tendo em consideração os respetivos requisitos legislativos;
- (b) um procedimento destinado aos copresidentes (se houver copresidentes) para facilitar as operações e os atos da comissão;
- (c) um método de seleção dos suplentes e um protocolo de participação nas reuniões da comissão;
- (d) um calendário das reuniões da comissão que indique a sua frequência e local de realização (podem existir requisitos legais sobre a frequência das reuniões);
- (e) um procedimento para a participação de pessoas-recurso nas reuniões das comissões;
- (f) a determinação do número de membros certificados (se for superior ao número mínimo) e o respetivo método de seleção;
- (g) um calendário para inspeção do local de trabalho e disposições relativas à realização das inspeções, incluindo um processo através do qual os trabalhadores membros designam um membro de entre eles para realizar as inspeções do local de trabalho;
- (h) um processo para elaboração e transmissão de recomendações por escrito resultantes de inspeções ao presidente ou aos copresidentes, à comissão e ao empregador;
- (i) um método e um sistema para a receção de estatísticas de acidentes e outras informações sobre SST;
- (j) um procedimento para investigação de acidentes, incluindo os tipos e a gravidade dos acidentes a investigar (para além dos requisitos legais), incluindo um método para designar um membro trabalhador para conduzir ou participar na investigação;
- (k) um método e um sistema para comunicação de informações sobre a investigação de acidentes à comissão;
- (l) um procedimento de seleção dos membros que representam os trabalhadores ou os trabalhadores designados no local de trabalho para acompanharem os inspetores de SST durante as inspeções no local de trabalho;
- (m) um procedimento de seleção de um membro que represente os trabalhadores ou os trabalhadores designados no local de trabalho para investigar uma recusa de trabalhar por motivos de SST;
- (n) um procedimento para selecionar um membro trabalhador para participar no início dos testes no local de trabalho;
- (o) as formalidades das atas das reuniões, incluindo a obrigação de identificar questões e formular recomendações, a responsabilidade de lavrar, rever, distribuir e editar as atas, bem como a elaboração da ordem do dia das reuniões e a notificação das reuniões;
- (p) a determinação do quórum para uma reunião da comissão;
- (q) um método ou sistema para alcançar consenso nas reuniões;
- (r) um procedimento para resolução de diferendos pela comissão
- (s) um procedimento para os casos em que, se houver copresidentes, estes não concordem com uma recomendação;
- (t) um procedimento para submeter questões à apreciação da comissão;
- (u) questões relativas ao pagamento dos membros que participam em reuniões ou que exercem funções e responsabilidades legais;
- (v) uma revisão regular do mandato e das responsabilidades da comissão e dos seus membros, incluindo confidencialidade e eficácia;
- (w) outras questões de SST que os grupos ou os membros da comissão do local de trabalho considerem adequadas ou necessárias.

Fonte: Canadá, Governo de Ontário, [Guide for Health and Safety Committees and Representatives](#), Anexo C.

Nota: A lista acima não é uma cópia exata da que consta das orientações do Governo de Ontário. Foi referida em termos generalizados quando os termos originais se referem a termos específicos da Lei de SST de Ontário.

6. Mecanismos gerais de consulta e participação dos trabalhadores em matéria de SST⁶

Outros mecanismos relativos à consulta, participação e, em última análise, à representação dos trabalhadores em matéria de SST incluem os representantes gerais ou delegados dos trabalhadores, os sindicatos e os conselhos de empresa. Estes mecanismos não são discutidos em detalhe neste Kit de Apoio pois a sua escolha, estabelecimento e funcionamento são, de uma maneira geral, regulados em leis gerais do trabalho e leis das relações profissionais.

No entanto, é apresentada uma breve abordagem aos conselhos de empresa. A diferença essencial entre um conselho de empresa e uma comissão de SST consiste em que o mandato de um conselho de empresa é muito mais amplo e abrange todos os aspetos e tópicos relevantes para os trabalhadores, incluindo a SST. Os países em que esses mecanismos de representação existem consideram, de uma maneira geral, a comissão de SST como uma subcomissão no âmbito do conselho de empresa. Entre os países em que os conselhos de empresa são exigidos ou existem de facto contam-se a Áustria, a Bélgica, a Croácia, a Chéquia, a França, a Alemanha, a Grécia, a Hungria, a Lituânia, os Países Baixos, a Polónia, Portugal, a Eslováquia, a Eslovénia e a Espanha. Tal é orientado ao abrigo da Diretiva 2002/14/CE da UE que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores. Como acontece com as comissões de SST independentes, a composição dos conselhos de empresa é, em geral, determinada com base no número de trabalhadores da empresa.



Exemplo de país 84

Composição dos conselhos de empresa

País	Números de trabalhadores	Composição	
Croácia <i>Código do Trabalho de 2014, artigo 142</i>	< 76	1 representante dos trabalhadores	+ o empregador
	76–250	3 representantes dos trabalhadores	
	251–500	5 representantes dos trabalhadores	
	501–750	7 representantes dos trabalhadores	
	751–1000	9 representantes dos trabalhadores	
	Por cada 1.000 adicionais	+ 2 representantes dos trabalhadores	
Países Baixos <i>Lei dos Conselhos de Empresa de 1971, artigo 6</i>	< 50	3 representantes dos trabalhadores	
	50–100	5 representantes dos trabalhadores	
	100–200	7 representantes dos trabalhadores	
	200–400	9 representantes dos trabalhadores	
	400–600	11 representantes dos trabalhadores	
	600–1000	13 representantes dos trabalhadores	
	1.000–2.000	15 representantes dos trabalhadores	
	Por cada 1.000 adicionais	+ 2 representantes dos trabalhadores (até um máximo de 25 membros).	

Na Europa, existem também os Conselhos de Empresa Europeus (CEE) que são criados para garantir a comunicação do pessoal das empresas transnacionais. Os países sem antecedentes de conselhos de empresa podem ter dificuldade em obter orientações específicas do sistema europeu de CEE. Ainda assim, os princípios subjacentes a esse sistema e a experiência do seu funcionamento reforçam o valor da prestação de informação aos trabalhadores e a consulta dos mesmos.



Exemplo de país 85 Conselhos de Empresa Europeus

União Europeia

A Diretiva 2009/38/CE constitui a base para os CEE. Visa garantir os direitos à informação e consulta sobre questões transnacionais para o pessoal em:

- *empresas de dimensão comunitária* (com, no mínimo, 1.000 trabalhadores em mais de um país da UE e 150 trabalhadores em, no mínimo, dois países da UE); ou
- *grupos de empresas* (um grupo deve ter: a) no mínimo, um total de 1.000 trabalhadores; b) duas ou mais empresas em diferentes países da UE; e c) 150 trabalhadores em, no mínimo, dois países).

Tal é alcançado através da instituição de um CEE (ou outros procedimentos adequados). Os conselhos de empresa europeus destinam-se a reunir representantes dos trabalhadores dos diferentes países europeus em que uma empresa multinacional opera. Durante as reuniões dos conselhos de empresa europeus, a direção central informa e consulta os representantes sobre questões transnacionais que preocupam os trabalhadores da empresa (ver ETUI, «[European Works Councils](#)»).

O processo de constituição de um novo conselho de empresa europeu é desencadeado quer mediante pedido de 100 trabalhadores de dois países, quer por iniciativa do empregador. A composição e o funcionamento de cada conselho de empresa europeu são adaptados às circunstâncias da empresa através de um acordo assinado entre a direção e os representantes dos trabalhadores dos diferentes países envolvidos (ver Comissão Europeia, «[Envolvimento dos trabalhadores – Conselhos de Empresa Europeus](#)»). Os trabalhadores são representados nesta fase por um Grupo Especial de Negociação (GEN), que é constituído por representantes dos trabalhadores.

Nos termos do artigo 5.º da Diretiva, os Estados-Membros determinam se os membros do GEN são eleitos ou nomeados. Em alguns países, os membros do GEN são eleitos por votação da totalidade da mão-de-obra. Noutros, um sindicato relevante nomeia um dos seus membros ou é convidado um representante de um conselho de empresa local ou central para negociar a nível europeu. Nos termos do artigo 5º, a representação dos trabalhadores deve ser «proporcional» ao número de trabalhadores da empresa em cada país.

No início do processo de negociação, tanto a direção como as organizações europeias de trabalhadores e empregadores competentes devem ser informadas da composição do GEN.

O GEN e a direção determinam:

- o âmbito, a composição e as funções do conselho de empresa europeu proposto; e
- o mandato (a SST não tem de ser abrangida) ou outras disposições para implementação de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

Pode ser prestado apoio por peritos externos. Se o GEN decidir não encetar negociações ou não for alcançado acordo, o pedido de convocação de um novo GEN só pode ser feito uma vez decorrido um período de dois anos (exceto se tiver sido acordado um período mais curto).

Recursos relevantes

Assennato, G. and V Navarro. 1980. «Workers' Participation and Control in Italy: The Case of Occupational Medicine». *International Journal of Health Services* 10(2):217–32.

Beaumont, P.B., et al. 1982. «The Determinants of Effective Joint Health and Safety Committees». University of Glasgow.

Biggins, D., and T. Holland. 1995. «The Training and Effectiveness of Health and Safety Representatives». In *Towards Health and Safety at Work: Technical Papers of the Asia Pacific Conference on Occupational Health and Safety*, edited by I Eddington. ICOH

Biggins, D., and M. Phillips. 1991a. «A Survey of Health and Safety Representatives in Queensland, Part 1: Activities, Issues, Information Sources». *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand* 7(3):195–202.

---. 1991b. «A Survey of Health and Safety Representatives in Queensland, Part2: Comparison of Representatives and Shop Stewards». *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand* 7(4):281–286.

Biggins, D., et al. 1991. «Benefits of Worker Participation in Health and Safety». *Labour and Industry* 4(1):138–159.

Bryce, G.K. and P. Manga. 1985. «The Effectiveness of Health and Safety Committees». *Relations Industrielles* 40(2):245–257.

Cassou, Bernard, and Bernard Pissaro. 1988. «Workers' Participation in Occupational Health: The French experience». *International Journal of Health Services* 18(1):139–152.

Cooke, W.N., and F.H. Gautschi. 1981. «OSHA, Plant Safety Programs and Injury Reduction». *Industrial Relations* 20(3):245–257.

Coyle, J.R., and J.W. Leopold. 1981. «Health and safety committees: how effective are they?». *Occupational Health and Safety* (November).

Dedobbeleer, N., et al. 1990. «Safety Performance among Union and Nonunion Workers in the Construction Industry». *Journal of Occupational Medicine* 32(11):1099–1103.

EU-OSHA. 2017. *Worker Participation in the Management of Occupational Safety and Health: Qualitative Evidence from ESENER-2: Overview Report*.

Frick, K., and D. Walters. 1998. «Worker Representation on Health and Safety In Small Enterprises: Lessons from a Swedish Approach». *International Labour Review* 137(3):365–389.

Fuller, Douglas C., and Anthon J. Suruda. 2000. «Occupationally Related Hydrogen Sulphide Deaths in the United States from 1984 to 1994». *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 42(9):939–942.

Gaines, J., and D. Biggins. 1992. «A Survey of Health and Safety Representatives in the Northern Territory». *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand* 8(5):421–428.

Grunberg, Leon. 1983. «The Effects of the Social Relations of Production on Productivity and Workers' Safety». *International Journal of Health Services* 13(4):621–634.

Lewchuck, W., et al. 1996. «The Effectiveness of Bill 70 and Joint Health and Safety Committees in Reducing Injuries at the Workplace: The Case of Ontario». *Canadian Public Policy* 23(3):225–243.

O'Grady, John. 2000. «Joint Health and Safety Committees: Finding a Balance». In *Injury and The New World of Work*, edited by Sullivan. UBC Press.

Robinson, James C. 1991. *Toil and Toxics: Workplace Struggles and Political Strategies for Occupational Health*. University of California Press.

Roustang, G. 1983. «Worker Participation in Occupational Health and Safety Matters in France». *International Labour Review* 122(2):169–182.

- Shannon, H.S., et al. 1996. «Workplace Organisational Correlates of Lost Time Accident Rates in Manufacturing». *American Journal of Industrial Medicine* 29:258–268.
- . 1997. «Overview of the Relationship between Organisational and Workplace Factors and Injury Rates». *Safety Science* 26:201–217.
- Walters, D. 1996 «Trade Unions and the Effectiveness of Worker Representation in Health and Safety in Britain». *International Journal of Health Services* 26(4):625–641.
- . 2002b. *Working Safely in Small Enterprises in Europe*. ETUC.
- , et al. 199 *Worker Representation on Health and Safety in Europe*. ETUC.
- . 2014. *A Study of the Role of Workers' Representatives in Health and Safety Arrangements in Coal Mines in Queensland*.
- Warren-Langford, P., et al. 1993. «Union Participation in Occupational Health and Safety in Western Australia». *Journal of Industrial Relations* 35:585–606.
- Weil, D. 1991. «Enforcing OSHA: The Role of the Labour Unions». *Industrial Relations* 30:20–36.
- . 1992. «Building Safety: The Role of Construction Unions in the Enforcement of OSHA». *Journal of Labor Research* 13(1):121–132.

Lista de verificação

Secção 05



NIT	Disposições	Abrangido por legislação de SST		Observações
		SIM	NÃO	
1	Disposições que regulam os representantes dos trabalhadores em matéria de SST na empresa, incluindo:			
	- critérios de elegibilidade	☐	☐	
	- procedimentos de seleção	☐	☐	
	- mandatos	☐	☐	
	- critérios de desqualificação e de afastamento	☐	☐	
	- preenchimento de vagas ocasionais	☐	☐	
1	Principais funções dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST:			
	- representar os trabalhadores em todas as matérias relacionadas com SST;	☐	☐	
	- monitorizar as medidas tomadas pelo empregador ou outros titulares de cargos relevantes para cumprimento das suas responsabilidades em matéria de SST;	☐	☐	
	- investigar as questões de SST suscitadas pelos trabalhadores;	☐	☐	
	- investigar tudo o que parecer constituir um risco para a segurança e a saúde dos trabalhadores e decorrente do trabalho da empresa;	☐	☐	
	- apresentar reclamações junto das pessoas responsáveis pela empresa ou pelo estabelecimento relativamente a questões que afetem a segurança e a saúde dos trabalhadores;	☐	☐	
	- colaborar com o responsável principal das funções e prestar-lhe apoio no reconhecimento dos riscos profissionais da respetiva empresa;	☐	☐	
	- promover e incentivar a cooperação dos trabalhadores no cumprimento da regulamentação sobre prevenção de riscos profissionais;	☐	☐	
	- participar e representar os trabalhadores nos processos de tomada de decisões em matéria de SST; e	☐	☐	
	- investigar acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como quase-acidentes.	☐	☐	

1 Considerações gerais tendo em conta as práticas nacionais.

NIT	Disposições	Abrangido por legislação de SST		Observações
		SIM	NÃO	
	Poderes dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST para:			
R143, n.ºs 10, 11 R164, alínea i) do ponto 2 do n.º 12	- ter tempo livre, sem perda de remuneração ou benefícios, para desempenhar funções de representação	☐	☐	
C155, alíneas c) e e) do artigo 19.º R164, alínea a) do ponto 2 do n.º 12 R143, n.º 16	- receber informação sobre as medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e saúde no trabalho	☐	☐	
R143, n.ºs 12 e 17 R164, alínea f) do ponto 2 do n.º 12	- ter acesso a todos os locais do local de trabalho	☐	☐	
C155, alínea d) do artigo 19.º, artigo 21.º R164, alínea i) do ponto 2 do n.º 12	- receber formação sobre segurança e saúde no trabalho sem qualquer encargo	☐	☐	
R164, alínea f) do ponto 2 do n.º 12	- comunicar com os trabalhadores sobre questões de SST durante o horário de trabalho		☐	
R143, n.º 13	- acesso à gestão e aos seus representantes, sem demora injustificada		☐	
C155, alínea e) do artigo 19.º, R164, alínea b) do ponto 2 do n.º 12	- ser consultado sobre todos os aspetos de SST e novas medidas de SST importantes antes da sua implementação		☐	
R164, alíneas e) e h) do ponto 2 do n.º 12	- participar no processo de tomada de decisões em matéria de SST		☐	
C155, alínea e) do artigo 19.º	- recorrer a especialistas para aconselhamento sobre problemas específicos de SST		☐	
C135, artigo 2.º, R143, n.º 9	- utilizar instalações no local de trabalho para desempenhar as funções de representante dos trabalhadores		☐	
R164, alínea g) do ponto 2 do n.º 12 R81, n.º 5	- contactar os inspetores do trabalho		☐	
	- Outros: (especifique por favor)		☐	
C155, alínea e) do artigo 5.º, C135, artigo 1.º R143, ponto 1 do n.º 6, ponto 1 do n.º 8	Proteção dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST	☐	☐	
R164, ponto 1 do n.º 12 _1	Disposições que regulam as comissões de SST, incluindo:			
	- criação de comissões de SST		☐	
	- funções, direitos e poderes das comissões de SST		☐	
	- governação das comissões de SST		☐	

SECÇÃO 06

**Disposições de proteção dos
trabalhadores
em condições específicas
de vulnerabilidade**

1. Introdução	239
1.1 Como abordar as questões relativas aos trabalhadores vulneráveis na legislação sobre saúde e segurança no trabalho?	240
2. Proteção das mulheres grávidas e lactantes no trabalho	241
2.1 Introdução	241
2.2 Dever geral dos empregadores de garantirem que as mulheres grávidas e lactantes não efetuem trabalho prejudicial para si próprias ou para o feto ou o lactente	242
2.3 Tarefas ou funções específicas proibidas ou sujeitas a limitações para as mulheres durante a gravidez e a amamentação	243
2.4 Avaliação dos riscos	246
2.5 Vigilância da saúde	247
2.6 Alternativas ao trabalho perigoso	248
2.7 Direito das mulheres grávidas se recusarem a desempenhar funções perigosas	249
2.8 Espaço de descanso para mulheres grávidas e lactantes	249
2.9 Tempo para amamentação	250
3. Proteção dos trabalhadores com deficiência	251
3.1 Qual é a definição de trabalhador com deficiência?	251
3.2 Por que razão são vulneráveis os trabalhadores com deficiência?	252
3.3 Que disposições legais podem ser incluídas na legislação nacional?	252
4. Proteção dos jovens trabalhadores, incluindo através da elaboração de uma lista de trabalhos perigosos proibidos	254
4.1 Quais são as definições de «jovem trabalhador» e de «trabalho infantil perigoso»?	254
4.2 Porque são vulneráveis os jovens trabalhadores?	255
4.3 Como pode a legislação nacional proteger os jovens trabalhadores?	256
5. Proteção dos trabalhadores maduros/idosos	258
5.1 Porque são vulneráveis os trabalhadores maduros/idosos?	258
5.2 Que disposições legais podem ser incluídas na legislação nacional?	259
6. Proteção dos trabalhadores migrantes	260
6.1 Qual é a definição de trabalhadores migrantes?	260
6.2 Por que razão estão em situação vulnerável os trabalhadores migrantes?	261
6.3 Como são abordados os direitos à saúde e segurança no trabalho dos trabalhadores migrantes na legislação e na política nacionais?	264
7. Proteção dos trabalhadores do serviço doméstico	267
7.1 Qual é a definição de trabalhador do serviço doméstico?	267
7.2 Por que razão estão em situação vulnerável os trabalhadores do serviço doméstico?	267
7.3 Análise dos instrumentos legislativos nacionais e internacionais	268

▷ 06

Disposições de proteção dos trabalhadores em condições específicas de vulnerabilidade

1. Introdução

Em qualquer país, a mão-de-obra é altamente diversificada em termos de idade, formação, experiência de trabalho, capacidades físicas, género e outros fatores, refletindo a diversidade da comunidade em geral. Esta diversidade significa que algumas pessoas podem ser mais suscetíveis do que outras a serem prejudicadas por riscos específicos do local de trabalho. Esta vulnerabilidade pode ser o resultado de: a) circunstâncias externas ou fatores situacionais; ou b) as características intrínsecas de certos trabalhadores. Para efeitos da presente secção, o termo «trabalhadores vulneráveis» é utilizado para designar ambos os grupos de trabalhadores.

Normas internacionais do trabalho



- [Recomendação n.º 197 sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006](#)
- [Recomendação n.º 204 sobre a Transição da Economia Informal para a Economia, 2015](#)

O nº 3 da Recomendação nº 197 apela à adoção de «medidas adequadas para a proteção de todos os trabalhadores, nomeadamente, dos trabalhadores dos sectores de alto risco e dos trabalhadores vulneráveis, como os da economia informal e os trabalhadores migrantes e jovens».

Além disso, a alínea i do número 7 da Recomendação n.º 204 recomenda que «na conceção de estratégias coerentes e integradas para facilitar a transição para a economia formal, os Membros devem ter em conta a necessidade de prestar especial atenção às pessoas particularmente vulneráveis aos mais graves défices de trabalho digno na economia informal, incluindo, mas sem constituir limitação, as mulheres, os jovens, os migrantes, os idosos, os povos indígenas e tribais, as pessoas que vivem com VIH ou infetadas por VIH ou SIDA, as pessoas com deficiência, os trabalhadores do serviço doméstico e os agricultores de subsistência».

É importante que os empregadores estejam cientes das vulnerabilidades da sua mão-de-obra, para que possam dar resposta às suas necessidades em matéria de avaliação dos riscos e sistemas de gestão de SST e proporcionar um local de trabalho seguro e saudável a todos os trabalhadores.

Esta secção foi criada para ajudar os legisladores a protegerem os trabalhadores vulneráveis. Foca-se nos principais grupos que são particularmente vulneráveis a riscos de saúde e segurança no trabalho e cujas vulnerabilidades específicas são abordadas na legislação sobre as normas NIT existentes, nomeadamente: trabalhadoras grávidas e lactantes, trabalhadores com deficiência, jovens trabalhadores, trabalhadores maduros/idosos, trabalhadores migrantes, e trabalhadores do serviço doméstico.

Uma legislação verdadeiramente abrangente tem de reconhecer e abordar as vulnerabilidades específicas de todos no local de trabalho. A legislação em matéria de saúde e segurança no trabalho não pode basear-se num modelo único. Uma legislação que não tenha em conta as vulnerabilidades de determinados grupos de trabalhadores pode ter um impacto negativo nesses trabalhadores ou permitir que os trabalhadores mais vulneráveis «fiquem pelo caminho». Existe um reconhecimento crescente no seio da comunidade internacional de que as leis e os regulamentos em matéria de SST devem abordar as vulnerabilidades específicas de determinados grupos de trabalhadores.

1.1 Como abordar as questões relativas aos trabalhadores vulneráveis na legislação sobre saúde e segurança no trabalho?

Uma avaliação da União Europeia de 2017, baseada num estudo encomendado, refere que alguns trabalhadores vulneráveis, nomeadamente as mulheres grávidas/lactantes, os jovens trabalhadores e os trabalhadores temporários, são objeto de abordagem através de instrumentos jurídicos autónomos da UE (diretivas específicas da UE), ao passo que outras categorias de trabalhadores vulneráveis, como os trabalhadores mais idosos, migrantes ou novos, não o são. A avaliação reconhece a possibilidade de surgirem novos grupos de trabalhadores vulneráveis no futuro e considera que poderá ser necessário clarificar a forma como esses grupos podem ser incluídos no quadro jurídico existente.

Ferramentas e recursos úteis

- [EU, Evaluation of the Practical Implementation of the EU Occupational Safety and Health \(OSH\) Directives in EU Member States, 2017.](#)



Nesta secção são debatidas as diversas abordagens que podem ser adotadas na legislação em matéria de SST para proteger trabalhadores vulneráveis.

2. Proteção das mulheres grávidas e lactantes no trabalho

2.1 Introdução

Mais de 500 milhões de mulheres aderiram à força de trabalho remunerada mundial nos últimos 30 anos e representam agora 40 % dessa força de trabalho (World Bank 2012, pp. xx-xxi¹). Portanto, é claramente necessário incorporar na legislação e nos quadros de gestão de SST considerações específicas em função do género, como a gravidez e a amamentação.

As medidas especiais de proteção das mulheres devem limitar-se à proteção da maternidade em sentido estrito. O CEACR indicou claramente que quaisquer medidas de proteção aplicáveis ao emprego das mulheres que se baseiem em estereótipos sobre as capacidades profissionais e o papel das mulheres na sociedade violam o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional. Além disso, considerou que as disposições relativas à proteção das pessoas que trabalham em condições perigosas ou difíceis devem ter por objetivo proteger a saúde e a segurança dos homens e das mulheres no trabalho, tendo simultaneamente em conta as diferenças de género no que diz respeito aos riscos específicos para a sua saúde.²

Ferramentas e recursos úteis



- OIT, «[Pacote de Recursos de Proteção da Maternidade](#)» [em inglês].
- OIT, «[Base de Dados da Legislação sobre as Condições do Trabalho](#)»; inclui a proteção da maternidade.
- OIT, «[10 Pontos Chave para a Prática de SST Tendo em Consideração o Género – Diretrizes para a Integração da Dimensão de Género em Matéria de Segurança e Saúde no Trabalho](#)», 2013 [em inglês].

Deve ser adotada uma abordagem holística para proteger as mulheres grávidas e lactantes no trabalho. Para além da generalização de medidas de proteção jurídica no que diz respeito à sua segurança e **saúde**, a legislação e as políticas nacionais devem também assegurar uma proteção social adequada, incluindo o acesso a prestações de maternidade e a cuidados de saúde e a dispensa de trabalho adequada para consultas médicas e cuidados infantis. As autoridades nacionais devem também promover políticas no local de trabalho que apoiem as mulheres grávidas e lactantes, providenciando infraestruturas ergonómicas e físicas adequadas, espaço e descanso, instalações de amamentação e saneamento, serviços de acolhimento de crianças, internos ou externos, etc.

De facto, a OIT constatou que 111 dos 160 países com dados disponíveis têm medidas legais específicas em vigor para proteger as mulheres grávidas ou lactantes no local de trabalho.

1 World Bank. 2011. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*.

2 OIT, *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, ILC.101/III/1B, 2008, paras. 839 and 840.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 183 sobre a Proteção da Maternidade, 2000](#)
- [Convenção n.º 184 sobre a Segurança e a Saúde na Agricultura, 2001](#)
- [Convenção n.º 136 sobre o Benzeno, 1971](#)
- [Convenção n.º 110 sobre as Plantações, 1958](#)

A Convenção n.º 183 estabelece, no artigo 3.º, que «Qualquer Membro deve, após consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, adotar as medidas necessárias para que as mulheres grávidas ou que amamentam não sejam obrigadas a executar um trabalho que tenha sido determinado pela autoridade competente como prejudicial à sua saúde ou da sua criança, ou que tenha sido considerado, através de uma avaliação, que comporta um risco significativo para a saúde da mãe ou da criança». A Convenção especifica que se aplica a todas as mulheres trabalhadoras, incluindo as que exercem formas atípicas de trabalho dependente.

É feita uma referência específica à proteção da saúde das mulheres grávidas e lactantes em Convenções sectoriais e com base no risco.

A Convenção n.º 184 refere, no artigo 18.º, que «Deverão ser tomadas medidas para garantir que sejam tomadas em conta as necessidades específicas das trabalhadoras agrícolas no que respeita à gravidez, ao aleitamento e às funções reprodutivas».

A Convenção n.º 136 refere, no artigo 11º, que «as mulheres medicamente certificadas como grávidas e lactantes não devem trabalhar em processos que envolvam exposição ao benzeno ou a produtos que contenham benzeno».

A Convenção n.º 110 refere, no n.º 8 do artigo 47º, que «nenhuma mulher grávida será obrigada a realizar qualquer tipo de trabalho nocivo para si própria no período anterior à sua licença de maternidade».

2.2 Dever geral dos empregadores de garantirem que as mulheres grávidas e lactantes não efetuem trabalho prejudicial para si próprias ou para o feto ou o lactente

Uma opção genérica e flexível consiste em a legislação em matéria de SST afirmar que o empregador tem o dever de assegurar que as mulheres grávidas não executam tarefas que possam ser nocivas ou perigosas para a mulher grávida e/ou o feto ou o lactente.

A vantagem de utilizar este modelo é que exige que o empregador identifique os riscos para as mulheres grávidas com base numa avaliação do local de trabalho específico e, por isso, não exige que a legislação especifique uma lista exaustiva de tarefas ou funções que são proibidas para as mulheres grávidas. No entanto, alguns empregadores podem exigir mais orientações legislativas para garantir que identificam efetivamente tarefas, substâncias ou funções potencialmente perigosas para as mulheres grávidas.

Portanto, o modelo ideal é aquele que combina ambas as abordagens, através do qual a legislação fornece um esboço ou um quadro das tarefas que envolvem uma componente significativa de risco para as mulheres grávidas e lactantes, impondo simultaneamente ao empregador a obrigação de realizar uma avaliação de risco do local de trabalho e identificar quaisquer riscos adicionais que possam ser exclusivos do ambiente de trabalho em questão.

A subsecção seguinte contém uma abordagem do trabalho e das funções que, devido ao impacto negativo que podem ter na saúde do feto ou do lactente, podem ser proibidos às mulheres.

2.3. Tarefas ou funções específicas proibidas ou sujeitas a limitações para as mulheres durante a gravidez e a amamentação

A legislação em matéria de SST pode identificar tarefas ou funções específicas que não devem ser desempenhadas pelas mulheres durante a gravidez ou a amamentação. Esta lista deve ser suficientemente exaustiva e baseada em provas científicas. São abordados abaixo os diferentes tipos de proibições ou limitações integradas nas referidas leis.

Trabalhos que envolvem substâncias e agentes perigosos que comportam riscos físicos, químicos e biológicos

Alguns países proíbem a exposição a uma lista de substâncias e agentes perigosos específicos, tais como radiações ionizantes, agentes biológicos e químicos (por exemplo, benzeno ou substâncias que contenham benzeno), etc. (ver exemplo de países).



Exemplo de país 86

Proibições relativas a mulheres grávidas

País	Proibições para mulheres grávidas
Bulgária	O Decreto n.º D-07-4 de 2015, relativo à melhoria das condições de trabalho das trabalhadoras grávidas e das mães trabalhadoras ou lactantes contém uma lista não exaustiva dos riscos a que as trabalhadoras grávidas não podem ser expostas.
União Europeia	A Diretiva 92/85/CEE do Conselho relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho; o anexo II contém uma lista não exaustiva dos agentes e condições de trabalho a que é proibido expor as trabalhadoras grávidas ou lactantes.
Peru	A Resolução ministerial 374-2008 aprova a lista dos agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos e psicossociais que geram riscos para a saúde da mulher grávida ou para o desenvolvimento do feto.
México	Os artigos 153.º a 157.º do Regulamento Federal sobre Segurança e Higiene no Trabalho e Ambiente de Trabalho contém restrições relativas ao contacto de uma mulher grávida com substâncias teratogénicas ou mutagénicas e à exposição a radiações ionizantes e condições térmicas ambientais anormais ou alteradas, entre outras.

Trabalho noturno

Vários países tentam atenuar o risco para as mulheres que trabalham durante a gravidez especificando períodos durante os quais não devem ser autorizadas a trabalhar ou especificando determinados turnos ou horários em que deve ser proibido as mulheres grávidas ou lactantes trabalharem – o trabalho noturno é um exemplo particularmente comum.



Atenção

Uma proibição total de as mulheres trabalharem à noite **não está alinhada com as** normas internacionais do trabalho.



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 191 sobre Proteção da Maternidade, 2000](#)
- [Convenção n.º 171 sobre o Trabalho Noturno, 1990](#)

A Recomendação n.º 191 reflete uma mudança relativamente recente das normas internacionais, de uma proibição total do trabalho das mulheres grávidas ou lactantes em turnos noturnos para permitir que as mulheres trabalhem durante a noite, desde que tal não represente um risco para a sua gravidez. O n.º 6 (4), estabelece que «uma mulher grávida ou a amamentar não deve ser obrigada a efetuar trabalho noturno se for declarado por atestado médico que esse trabalho é incompatível com a gravidez ou a amamentação». Tal reflete a mudança para um modelo com base na avaliação dos riscos.

Por outro lado, o CEACR referiu que a Convenção n.º 171 não foi concebida como um instrumento específico para um determinado género, focando-se antes na proteção de todos os trabalhadores noturnos, transferindo assim a ênfase de uma categoria específica de trabalhadores e sector de atividade económica para a proteção de todos os trabalhadores noturnos, independentemente do género, em quase todos os ramos e profissões. O que demonstra a grande mudança que tem vindo a ocorrer ao longo do tempo, de uma abordagem puramente protetora relativamente ao emprego das mulheres para uma abordagem que se baseia na promoção de uma genuína igualdade entre mulheres e homens, eliminando leis e práticas discriminatórias.³

O CEACR recordou ainda que medidas gerais de proteção das mulheres trabalhadoras, tais como proibições generalizadas, em contraste com as medidas especiais destinadas à proteção da maternidade, são cada vez mais consideradas infrações obsoletas e desnecessárias do princípio fundamental da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres.⁴



Exemplo de país 87

Singapura

O n.º 1 do artigo 3.º do *Regulamento do Emprego (Mulheres Trabalhadoras) de 1988*, estabelece que não pode ser contratada nenhuma trabalhadora que esteja grávida para trabalhar em horário noturno total ou parcial, exceto se a mesma tiver dado o seu consentimento escrito para o efeito e não tiver sido declarada inapta por atestado emitido por um médico assistente ou um médico habilitado.

Albânia

O artigo 108 da *Lei n.º 136 de 2015* proíbe ao empregador exigir às mulheres grávidas e às mulheres que tiverem dado à luz nos últimos 12 meses que trabalhem à noite, se estas fornecerem um comprovativo médico de que tal poderá ser nocivo para a saúde do bebé ou da mulher.

3 OIT, *Ensuring Decent Working Time for the Future: General Survey concerning Working-Time Instruments*, ILC.107/III(B), 2018, para.418.

4 OIT, *General Survey*, 2018, para. 409.

Horas extraordinárias



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 116 sobre Redução da Duração do Trabalho, 1962](#)

O n.º 18 da Recomendação n.º 116 estabelece que «ao organizar as horas extraordinárias, devem ser tidas em devida consideração as circunstâncias especiais das... mulheres grávidas e lactantes...».

São apresentados exemplos de países com disposições específicas relativas a mulheres grávidas ou lactantes que trabalham horas extraordinárias no exemplo de país 88.



Exemplo de país 88

Disposições sobre Horas Extraordinárias

País	Disposição sobre horas extraordinárias
Vietname <i>Código do Trabalho de 2012, artigo 155</i>	Proibição de exigência de horas extraordinárias às mulheres com mais de sete meses de gravidez.
Gana <i>Lei do Trabalho de 2003, n.º 651, artigo 55</i>	Proibição de horas extraordinárias para mulheres grávidas ou mulheres com uma criança com idade inferior a oito meses, exceto mediante o seu consentimento.
Cuba <i>Código do Trabalho, Lei n.º 49 de 1984, artigo 215</i>	As mulheres grávidas ou as mulheres com filhos com idade até um ano não podem ser obrigadas a trabalhar horas extraordinárias ou a fazer turnos duplos.
Polónia <i>Código do Trabalho de 1974, artigo 178</i>	Proibição de empregar trabalhadoras grávidas para trabalharem horas extraordinárias.
Países Baixos <i>Lei sobre o Horário de Trabalho de 1995, artigos 4(5), 4(6), 4(7) e 4(8)</i>	Orientações sobre o horário máximo de trabalho de uma trabalhadora grávida ou lactante.
Suíça <i>Lei do Trabalho, artigo 60</i>	É proibido às mulheres grávidas e lactantes trabalharem mais de nove horas por dia.

Outros

Alguns países identificaram e proibiram outros cenários relacionados com o trabalho que segundo a sua avaliação podem ser prejudiciais para a saúde da mulher grávida ou do feto.



Exemplo de país 89

Gana

O artigo 56.º da Lei do Trabalho n.º 651 de 2003 proíbe a colocação de trabalhadoras grávidas em postos de trabalho fora do seu local de residência uma vez concluído o quarto mês de gravidez se a colocação, na opinião de um médico ou parteira, for prejudicial para a sua saúde.

2.4 Avaliação dos riscos

É necessária a incorporação dos riscos acrescidos com que se deparam as mulheres grávidas no local de trabalho na avaliação dos riscos para garantir que esta avaliação tem plenamente em conta as vulnerabilidades específicas deste grupo e que, portanto, estas trabalhadoras são efetivamente protegidas dos riscos. A OIT observou que os distúrbios músculo-esqueléticos são as lesões mais comuns no local de trabalho e que o risco de sofrer uma lesão músculo-esquelética aumenta durante a gravidez. Do mesmo modo, a exposição a determinados produtos químicos, permanecer em pé durante longos períodos de tempo e o trabalho pesado constituem também riscos particularmente elevados no contexto da gravidez.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 184 sobre a Segurança e a Saúde na Agricultura, 2001](#)
- [Recomendação n.º 192 sobre a Segurança e a Saúde na Agricultura, 2001](#)
- [Recomendação n.º 191 sobre Proteção da Maternidade, 2000](#)

O artigo 18.º da Convenção n.º 184 exige que «[sejam] tomadas medidas para garantir que sejam tomadas em conta as necessidades específicas das trabalhadoras agrícolas no que respeita à gravidez, ao aleitamento e às funções reprodutivas.»

A Recomendação n.º 192 refere, no n.º 11, que «a fim de dar cumprimento ao artigo 18.º da Convenção, devem ser tomadas medidas para assegurar a avaliação de quaisquer riscos no local de trabalho relacionados com a segurança e a saúde das mulheres grávidas ou lactantes e com a saúde reprodutiva das mulheres».

A Recomendação n.º 191 refere, no ponto 1 do n.º 6, que «os Membros devem tomar medidas para assegurar a avaliação de quaisquer riscos no local de trabalho relacionados com a segurança e a saúde da mulher grávida ou lactante e da sua criança; os resultados da avaliação deverão ser disponibilizados às mulheres abrangidas pela avaliação».



Exemplo de país 90

Bulgária

O Decreto n.º D-07-4 de 2015 sobre a melhoria das condições de trabalho das trabalhadoras grávidas e das trabalhadoras mães ou lactantes estabelece que o empregador tem a obrigação de efetuar uma avaliação dos riscos e identificar quaisquer riscos potenciais para as trabalhadoras grávidas e lactantes. Se os resultados da avaliação dos riscos revelarem a existência de algum risco para as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de algum risco suscetível de afetar a gravidez ou a amamentação, o empregador deverá tomar as medidas necessárias para a adaptação temporária das condições de trabalho no local de trabalho e/ou do horário de trabalho da trabalhadora, a fim de eliminar o risco. Os cargos e os postos de trabalho adequados à contratação de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes são definidos no Decreto sobre a Reafetação do Trabalho de 1986.

Noruega

O artigo 3.º da Portaria n.º 1357 de 2011 relativa ao desempenho do trabalho, à utilização de equipamento de trabalho e às exigências técnicas associadas, cria a obrigação de os empregadores incluírem quaisquer riscos potenciais para a saúde reprodutiva das mulheres aquando da realização de avaliações de SST no local de trabalho e proíbe os empregadores de atribuírem trabalho a uma trabalhadora grávida se for identificado qualquer perigo.



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 192 sobre a Segurança e a Saúde na Agricultura, 2001](#)

2.5 Vigilância da saúde



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 192 sobre a Segurança e a Saúde na Agricultura, 2001](#)

A Recomendação n.º 192 estabelece, no ponto 3 do n.º 4, que «devem ser tomadas, se for caso disso, medidas de vigilância da saúde das... mulheres grávidas e lactantes».

O CEACR apelou aos Governos para que tomassem e reforçassem medidas de prevenção e proteção relativamente à saúde reprodutiva das trabalhadoras agrícolas, nomeadamente, desde o início da gravidez, bem como das trabalhadoras lactantes. Incentivou os Governos a promoverem a realização de avaliações de riscos no local de trabalho relacionados com a segurança e a saúde das mulheres grávidas ou lactantes, bem como com a saúde reprodutiva das mulheres, e a adoção de medidas adequadas para combater os riscos identificados, e para proporcionar a essas trabalhadoras uma vigilância adequada da saúde.⁵

Vários Estados exigem que os empregadores continuem a monitorizar a saúde das trabalhadoras durante a gravidez ou a amamentação.



Exemplo de país 90bis

Bulgária

*O Decreto n.º D-07-4 de 2015 sobre a melhoria das condições de trabalho das trabalhadoras grávidas e das trabalhadoras mães ou lactantes estabelece que o empregador tem a obrigação de efetuar uma avaliação dos riscos e identificar quaisquer riscos potenciais para as trabalhadoras grávidas e lactantes. Se os resultados da avaliação dos riscos revelarem a existência de algum risco para as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de algum risco suscetível de afetar a gravidez ou a amamentação, o empregador deverá tomar as medidas necessárias para a adaptação temporária das condições de trabalho no local de trabalho e/ou do horário de trabalho da trabalhadora, a fim de eliminar o risco. Os cargos e os postos de trabalho adequados à contratação de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes são definidos no *Decreto sobre a Reafetação do Trabalho de 1986*.*

Noruega

O artigo 3.º da Portaria n.º 1357 de 2011 relativa ao desempenho do trabalho, à utilização de equipamento de trabalho e às exigências técnicas associadas, cria a obrigação de os empregadores incluírem quaisquer riscos potenciais para a saúde reprodutiva das mulheres aquando da realização de avaliações de SST no local de trabalho e proíbe os empregadores de atribuírem trabalho a uma trabalhadora grávida se for identificado qualquer perigo.

5 OIT, *Working Together to Promote a Safe and Healthy Working Environment: General Survey on the Occupational Safety and Health Instruments concerning The Promotional Framework, Construction, Mines and Agriculture*, ILC.106/III(1B), 2017, para. 425.



Exemplo de país 91

Líbano

O artigo 38.º do Decreto n.º 11802 de 2004 que regula a prevenção, segurança e higiene no trabalho em todos os estabelecimentos que são regidos pelo Código do Trabalho estabelece que todos os trabalhadores devem ser submetidos a exames médicos regulares durante o emprego conforme determinado pelas regras e regulamentos aplicáveis e, nomeadamente, as mulheres grávidas e as mães de crianças com idade inferior a dois anos.

2.6 Alternativas ao trabalho perigoso



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 191 sobre Proteção da Maternidade, 2000](#)
- [Recomendação n.º 157 relativa ao Pessoal de Enfermagem, 1977](#)

A Recomendação n.º 191 refere, no n.º 2 do artigo 6.º, que, no que diz respeito a trabalho que represente um risco para a saúde da mãe ou da criança, «devem ser tomadas medidas para proporcionar, com base em atestado médico adequado, uma alternativa a esse trabalho através a) da eliminação do risco; b) da adaptação das condições de trabalho; c) da transferência para outro posto de trabalho sem perda de remuneração, quando não for exequível a adaptação; ou d) de férias remuneradas, de acordo com as leis, regulamentação ou práticas nacionais, quando a transferência não for exequível».

De idêntico modo, a Recomendação n.º 157 relativa ao Pessoal de Enfermagem estabelece, no n.º 50, que «as mulheres grávidas e os pais de crianças pequenas cuja atividade normal possa ser prejudicial para a sua saúde ou para a das suas crianças devem ser transferidos, sem perda de direitos, para um trabalho adequado à sua situação».



Exemplo de país 92

África do Sul

O n.º 2 da Secção 26 da Lei relativa às Condições Básicas do Trabalho de 1997 estabelece que «durante a gravidez de uma trabalhadora e por um período de seis meses após o nascimento da sua criança, o empregador deve oferecer-lhe um emprego adequado e alternativo em termos e condições que não sejam menos favoráveis do que os termos e as condições normais do seu trabalho, se a trabalhadora for obrigada a efetuar trabalho noturno [...] ou se o seu trabalho constituir um perigo para a sua saúde ou segurança ou para a da sua criança e tal seja praticável para o empregador».

2.7 Direito das mulheres grávidas se recusarem a desempenhar funções perigosas⁶

Os países podem também incluir o direito de uma trabalhadora grávida ou lactante recusar um trabalho que seja perigoso para o seu feto ou lactente.



Exemplo de país 93

Canadá

O n.º 1 do artigo 132.º do Código do Trabalho estabelece o direito de uma mulher grávida ou lactante deixar de exercer as suas funções se acreditar que, em virtude da gravidez ou da amamentação, a continuação de qualquer das suas funções correntes possa constituir um risco para a sua saúde ou para a saúde do feto ou da criança.

Consultar um profissional de cuidados de saúde

A trabalhadora deve consultar um profissional de cuidados de saúde qualificado [...] da sua escolha o mais rapidamente possível para determinar se a continuação de qualquer das suas funções correntes constitui um risco para a sua saúde ou para a saúde do feto ou da criança.

Disposição que deixou de ser aplicável

Sem prejuízo de qualquer outro direito conferido pela presente Lei, por uma convenção coletiva ou outro acordo ou por quaisquer termos e condições de contratação, uma vez que o profissional médico tiver determinado se existe um risco nos termos constantes da subsecção (1), a trabalhadora já não pode deixar de desempenhar o seu trabalho nos termos da subsecção (1).

O empregador pode reafetar

Durante o período durante o qual a trabalhadora não desempenhar o seu trabalho nos termos da subsecção (1), o empregador pode, mediante consulta com a trabalhadora, reafetá-la a outro trabalho que não represente um risco para a sua saúde ou para a saúde do feto ou da criança.

Situação da trabalhadora

Considera-se que a trabalhadora, quer tenha ou não sido colocada num outro posto de trabalho, continua a deter o posto de trabalho original que detinha quando deixou de desempenhar as funções inerentes a esse posto, e continuará a receber os salários e os benefícios inerentes ao seu posto de trabalho original durante o período em que não desempenhar as funções inerentes ao mesmo.

2.8 Espaço de descanso para mulheres grávidas e lactantes

Reservar áreas para o descanso das mulheres grávidas e para efeitos de amamentação proporcionará um maior bem-estar a essas trabalhadoras.



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 191 sobre Proteção da Maternidade, 2000](#)

A Recomendação n.º 191 refere, no n.º 9, que «sempre que possível, devem ser tomadas medidas para a criação de locais para amamentação em condições de higiene adequadas no local de trabalho ou perto do mesmo».

6 Consideração geral tendo em conta as práticas nacionais.



Exemplo de país 94

Bulgária

Nos termos do *artigo 308.º do Código do Trabalho*, os empregadores que empreguem 20 ou mais mulheres devem providenciar instalações para a higiene pessoal das mulheres e para descanso das mulheres grávidas e das mulheres que estiverem a fazer tratamento de fertilização in vitro, tal como estabelecido pelo Ministro da Saúde.

Nova Zelândia

A *Secção 69 Y da Lei sobre as Relações de Trabalho de 2000* refere que o empregador deve assegurar que, na medida do razoável e praticável nas circunstâncias presentes, sejam providenciadas instalações adequadas no local de trabalho para as trabalhadoras que estejam a amamentar e que pretendam amamentar no local de trabalho.

2.9 Tempo para amamentação



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 183 sobre a Proteção da Maternidade, 2000](#)
- [Recomendação n.º 191 sobre Proteção da Maternidade, 2000](#)

O artigo 10.º da Convenção n.º 183 estabelece que «A mulher tem direito a uma ou mais pausas por dia ou a uma redução da duração do trabalho diário para amamentar o seu filho. O período durante o qual são permitidas as pausas para amamentação ou a redução da duração do trabalho diário, o número e a duração das pausas, bem como as modalidades da redução da duração do trabalho diário, devem ser determinados pela legislação e a prática nacionais. As pausas ou a redução da duração do trabalho diário devem ser contadas como tempo de trabalho e remuneradas em conformidade».

O artigo 7.º da Recomendação n.º 191 estabelece que, mediante a apresentação de atestado médico ou de outra certificação adequada, conforme determinado pela legislação e pela prática nacionais, a frequência e a duração das pausas para amamentação devem ser adaptadas a necessidades específicas.



Exemplo de país 95

Dispensa de tempo para amamentação

País	Legislação	Dispensa de tempo para amamentação
Benim	<i>Código do Trabalho n.º 98-004 de 1998, artigo 173</i>	Devem ser previstas pausas de até uma hora por dia para as mulheres durante os primeiros 15 meses após o regresso ao trabalho após a licença de maternidade.
Moçambique	<i>Lei do Trabalho n.º 23/2007, artigo 11(1)</i>	Durante o período da gravidez e após o parto deve ser garantido às trabalhadoras, por um prazo máximo de um ano, o direito a interromper o trabalho diário para amamentar a criança, por dois períodos de meia hora cada, ou por um período único de uma hora quando o trabalho é realizado num único turno ininterrupto, sem perda de remuneração em qualquer um dos casos.

Argentina	<i>Regime do Contrato de Trabalho n.º 20744, 1974, artigo 195</i>	As trabalhadoras lactantes podem fazer duas pausas de meia hora em cada dia de trabalho para amamentar a criança.
China	<i>Regras Especiais sobre a Proteção do Trabalho das Mulheres Trabalhadoras, Portaria n.º 619, 2012, artigo 9</i>	Os empregadores deverão conceder às trabalhadoras com crianças de idade inferior a um ano pausas de uma hora para alimentação das crianças, contadas diariamente como hora de trabalho. As pausas para alimentação das trabalhadoras que tenham dado à luz mais do que uma criança serão prolongadas por uma hora por cada bebé adicional nascido num único parto.

3. Proteção dos trabalhadores com deficiência

3.1 Qual é a definição de trabalhador com deficiência?

O Preâmbulo da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência reconhece na alínea e) que o termo «deficiência» é um conceito em evolução.

66
99

Definição

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, artigo 1.º

«As pessoas com deficiência incluem aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais que, em interação com várias barreiras, podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros».

Em virtude desta definição lata, o termo «deficiência» pode englobar uma série de diferentes condições de saúde duradouras que causem uma incapacidade séria de praticamente qualquer natureza.

As considerações em matéria de SST no que diz respeito a trabalhadores com deficiência incluem os trabalhadores que tenham adquirido uma deficiência no decurso do seu emprego, bem como aqueles que tenham deficiências existentes que devem ser acomodadas nos sistemas de gestão de SST no local de trabalho.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 155 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)

A Recomendação n.º 164 refere que os Estados-Membros devem:

- estabelecer medidas adequadas para os trabalhadores com deficiência no momento da formulação de uma política nacional em matéria de legislação relativa à segurança e à saúde no trabalho, tal como previsto no artigo 4.º da Convenção n.º 155 [n.º 4(g)]; e
- garantir que os trabalhadores deficientes são incluídos na análise da situação em matéria de segurança e saúde no trabalho e ambiente de trabalho (n.º 9).

3.2 Por que razão são vulneráveis os trabalhadores com deficiência?

Tendo em conta a definição lata de «deficiência» da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a qual inclui deficiências físicas, mentais e sensoriais, os trabalhadores com deficiência enfrentam muitos obstáculos à sua plena participação no local de trabalho.

Segundo um estudo recente do Instituto para o Trabalho e Saúde de Toronto⁷ os trabalhadores que se identificam como portadores de uma deficiência têm mais probabilidade de estar expostos a perigos no local de trabalho e há mais probabilidades de que denunciem medidas de proteção inadequadas em matéria de SST. O relatório observou também que, muitas vezes, as funções destas pessoas não são sujeitas a adaptações ou ajustes de forma adequada, deixando-as assim expostas a riscos de segurança adicionais.

Os fatores que aumentam o perfil de vulnerabilidade dos trabalhadores com deficiência incluem o facto de os procedimentos de emergência poderem não ser adequados para todos (por exemplo, a necessidade de descer as escadas em caso de incêndio pode não ser uma opção acessível às pessoas com diversos tipos de deficiências físicas) e de os materiais de gestão de riscos e de formação poderem não estar disponíveis num formato acessível a trabalhadores com deficiências visuais, intelectuais ou da fala.

3.3 Que disposições legais podem ser incluídas na legislação nacional?

Adaptação razoável

No que diz respeito ao recrutamento e à manutenção de trabalhadores com deficiência, a alínea i) do n.º 1 do artigo 27.º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência estabelece claramente que os empregadores devem proporcionar aos trabalhadores adaptações razoáveis (adaptações individuais do local de trabalho).

Definição

Adaptação razoável

O artigo 2.º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência define «adaptação razoável» como «[...] a modificação e ajustes necessários e apropriados que não imponham uma carga desproporcionada ou indevida, sempre que necessário num determinado caso, para garantir que as pessoas com incapacidades gozam ou exercem, em condições de igualdade com as demais, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais».

A exigência de adaptações razoáveis difere das disposições de combate à discriminação, diretas ou formais, que exigem o tratamento idêntico de todas as pessoas. Pelo contrário, a exigência de adaptações razoáveis faz parte da igualdade substantiva, em que é necessário um tratamento diferente com base nas diferentes circunstâncias ou necessidades da pessoa em questão.

A Secção 7 do código de conduta da OIT sobre a gestão da deficiência no local de trabalho fornece orientações sobre os diversos ajustes que podem ser necessários para trabalhadores com incapacidades,⁸ incluindo através da melhoria do acesso físico ao local de trabalho; entrada e circulação nas instalações em geral e nas instalações sanitárias e balneários; consideração do impacto da sinalética ou de alertas sonoros para trabalhadores com deficiências visuais ou auditivas; garantir que os procedimentos de emergência estão adaptados para contemplarem as deficiências dos trabalhadores; e consultar os trabalhadores com deficiências para que sejam consideradas as suas necessidades de acessibilidade específicas.

⁷ At Work, Issue 90, Fall 2017: Institute for Work & Health, Toronto

⁸ Ver OIT, *Code of Practice on Managing Disability in the Workplace*, 2002.

O código de conduta sugere também que os empregadores podem ter de proceder a adaptações adequadas no local de trabalho para satisfazer as necessidades dos trabalhadores com deficiência. Isso pode incluir a adaptação da estação de trabalho, das ferramentas, da descrição das funções, dos planos de trabalho ou dos requisitos de desempenho da função específica. No entanto, o código salienta também que, em muitos casos, não são necessários ajustes.

As autoridades competentes deverão conceder incentivos aos empregadores para a adaptação dos locais de trabalho, bem como um serviço de consultoria técnica que forneça aconselhamento e informações atualizadas sobre como implementar a adaptação dos locais de trabalho ou a organização das tarefas inerentes a cada função, conforme necessário.

O código de conduta recomenda também que:

- os empregadores desenvolvam uma estratégia abrangente de gestão da deficiência no local de trabalho que deverá estar associada à promoção de um local de trabalho seguro e saudável em termos mais latos, e ser integrada na gestão de riscos, incluindo nas políticas de SST, nas avaliações de riscos e nas estratégias de mitigação, para satisfazer as necessidades específicas OSH da empresa e da sua mão-de-obra (secção 3.1);
- as organizações representativas dos trabalhadores defendam os trabalhadores com deficiência nas comissões de segurança (secção 2.3.3);
- no que diz respeito a trabalhadores que tenham adquirido uma deficiência no âmbito do exercício das suas funções no local de trabalho, a introdução de medidas de intervenção precoce e o seu encaminhamento para serviços adequados; tomar medidas para garantir que irão retomar gradualmente as suas funções; proporcionar-lhes oportunidades de transferência para funções e tarefas alternativas mais adequadas à sua incapacidade; e a obtenção de aconselhamento técnico adequado em relação aos ajustamentos necessários que devam ser efetuados no local de trabalho para o adaptar à incapacidade do trabalhador (secção 6.1).



Exemplo de país 96

Itália

O n.º 3 do artigo 63.º do Decreto Legislativo n.º 81/2008 sobre Saúde e Segurança no Local de Trabalho exige que o empregador garanta a disponibilização de instalações sanitárias adequadas para os trabalhadores com deficiência.

Deficiência e discriminação

A alínea a) do n.º 1, do artigo 27º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência proíbe «[...] a discriminação com base na deficiência no que respeita a todas as matérias relativas a todas as formas de emprego, incluindo (...) condições de segurança e saúde no trabalho».

A ficha informativa de 2004 da EU-OSHA sobre os trabalhadores com deficiência salienta a estreita ligação entre a prestação de proteção adequada em matéria de SST aos trabalhadores com deficiência no local de trabalho e a garantia de que o local de trabalho está livre de discriminação (direta e indireta). Salienta que «todas as fases do processo de gestão de riscos devem ter em conta as abordagens de combate à discriminação, de modo que os ambientes de trabalho, o equipamento de trabalho e a organização do trabalho sejam alterados ou adaptados, sempre que necessário, a fim de garantir que tanto os riscos para a segurança e a saúde como os riscos de discriminação são eliminados ou, pelo menos, minimizados».⁹

9 EU-OSHA, «Factsheet 53: Ensuring the Health and Safety of Workers with Disabilities», 2004.

Embora, em algumas circunstâncias, possa ser adequado ou necessário incluir disposições específicas que requeiram o acompanhamento ou a vigilância da saúde dos trabalhadores com deficiência, os Estados devem garantir que estes trabalhadores são protegidos contra práticas discriminatórias ilegais, através das quais o ónus (sentido ou efetivo) dos requisitos relacionados com SST é utilizado pelos empregadores para justificarem não contratarem ou não manterem ao seu serviço trabalhadores com deficiência. A legislação pode e deve deixar claro que quaisquer requisitos especiais relativos a trabalhadores com deficiência devem ser lidos em conjugação com a obrigação dos empregadores de procederem a adaptações razoáveis para acomodarem as necessidades desses trabalhadores, bem como com quaisquer disposições existentes em matéria de combate à discriminação na legislação em matéria de SST ou em qualquer outra.

A fim de conciliar estas considerações, as disposições poderão requerer que a empresa avalie primeiro se é necessário um tratamento especial para os trabalhadores com deficiência ou se é suficiente a implementação de adaptações adequadas no local de trabalho para resolver quaisquer questões potenciais.

4. Proteção dos jovens trabalhadores, incluindo a elaboração de uma lista de trabalhos perigosos proibidos

4.1. Quais são as definições de «jovem trabalhador» e de «trabalho infantil perigoso»?

Jovem trabalhador

Definição

A categoria «jovem trabalhador» é um termo lato utilizado pela ONU e pela OIT que se refere especificamente a trabalhadores com idade compreendida entre os 15 e os 24 anos.

Os trabalhadores com idade inferior a 18 anos são identificados nas normas internacionais do trabalho como trabalhadores «infantis».

Embora haja indícios significativos de que os trabalhadores com idade compreendida entre os 18 e os 24 anos têm vulnerabilidades que aumentam os seus fatores de risco no local de trabalho, os trabalhadores deste escalão etário não beneficiam habitualmente de nenhuma proteção específica prevista na legislação nacional para além da que é prevista para outros trabalhadores; no entanto, nalgumas normas laborais internacionais é feita referência específica a este grupo etário.

Trabalho infantil perigoso

Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 182 sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999](#)
- [Recomendação n.º 190 sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, de 1999](#)

A alínea d) do artigo 3.º da Convenção n.º 182 refere que as piores formas de trabalho infantil incluem «Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são exercidos, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou moralidade da criança».



O número 3 da [Recomendação n.º 190](#) refere que «para determinar os tipos de trabalho referidos na alínea d) do artigo 3 da Convenção e identificar onde os mesmos existem deverá ser prestada consideração, entre outros, a:

- (a) trabalhos que expõem as crianças a maus-tratos físicos, psicológicos ou sexuais;
- (b) os trabalhos efetuados no subsolo, debaixo de água ou em espaços confinados;
- (c) os trabalhos efetuados com máquinas, material ou ferramentas perigosas, ou que implicam a manipulação ou o transporte de cargas pesadas;
- (d) os trabalhos que se efetuam num ambiente insalubre, que possa por exemplo expor as crianças a substâncias, agentes ou processos perigosos, ou a condições de temperatura, de ruído ou de vibrações prejudiciais para a sua saúde;
- (e) os trabalhos que se efetuam em condições particularmente difíceis, por exemplo durante muitas horas ou de noite, ou para a execução dos quais a criança fica injustificadamente retida nas instalações do empregador.

4.2 Por que são vulneráveis os jovens trabalhadores?

Os jovens trabalhadores têm uma taxa de acidentes de trabalho significativamente mais elevada do que os trabalhadores mais velhos (EU-OSHA 2007).¹⁰ Existe uma série de fatores de risco que são mais elevados para os jovens trabalhadores ou que são únicos para os mesmos, enquanto coorte, no local de trabalho. Estes fatores de risco podem ser inerentes à sua idade, tais como o seu estágio de desenvolvimento psicológico e físico, ou podem ser influenciados pela sua idade, tais como os fatores de risco relacionados com uma relativa falta de competências e experiência e níveis de educação inferiores. Os fatores de risco que caracterizam os jovens trabalhadores e os tornam mais vulneráveis aos riscos no local de trabalho incluem:

- há menos probabilidades de que tenham atingido a sua plena maturidade física e, por isso, são mais suscetíveis a doenças profissionais e a acidentes de trabalho;
- do mesmo modo, há menos probabilidades de que tenham atingido o seu pleno desenvolvimento psicológico e, por isso, são mais suscetíveis a pressão mental e a comportamentos de risco e relutantes em manifestar preocupações sobre riscos no local de trabalho;
- têm falta de formação profissional, competências profissionais e experiência profissional, incluindo uma falta de compreensão dos riscos e perigos de SST no local de trabalho; e
- têm níveis de educação inferiores;

Para além do precedente, os jovens trabalhadores estão frequentemente envolvidos no mercado de trabalho informal ou em empresas familiares que não têm gestão da prevenção de SST. Além disso, são frequentemente contratados em condições contratuais precárias ou a curto prazo, como estágios de aprendizagem, o que pode significar que estão excluídos dos sistemas de seguro de indemnização de trabalhadores dos seus empregadores.

Ferramentas e recursos úteis

- OIT, [Melhorar a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores Jovens](#), 2018.



10 EU-OSHA 2007. *OSH in figures: Young workers — Facts and figures*.

4.3. Como pode a legislação nacional proteger os jovens trabalhadores?

A legislação em matéria de SST pode abordar as vulnerabilidades dos jovens trabalhadores, proibindo a sua exposição a obras perigosas específicas e exigindo proteção específica. A avaliação dos riscos é também um instrumento valioso para identificar as piores formas de trabalho infantil e qualquer trabalho que possa ser particularmente perigoso para os jovens trabalhadores.

Proibições

Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 182 sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999](#)
- [Convenção n.º 184 sobre a Segurança e a Saúde na Agricultura, 2001](#)
- [Recomendação n.º 175 sobre Segurança e Saúde na Construção, 1988](#)



O artigo 1.º da Convenção n.º 182 refere expressamente que «Qualquer membro que ratificar a presente Convenção deve tomar, com a maior urgência, medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho das crianças.»

Muitos países têm listas de trabalho perigoso com trabalhos proibidos para crianças e jovens trabalhadores, dada a sua natureza perigosa.

Ferramentas e recursos úteis

- OIT, **LEGOSH**, sob o tema 9.8.4, «Limites ao acesso dos trabalhadores a profissões, empresas ou turnos específicos devido à idade» [em inglês].
- OIT, **NATLEX**, sob o título «Trabalho Infantil Perigoso» [em inglês].



A proibição de envolver jovens em trabalhos perigosos aplica-se a crianças com idade inferior a 18 anos; no entanto, pode haver algumas exceções. A Convenção n.º 184 estabelece, nos n.ºs 1 e 3 do artigo 16.º, que a idade mínima para a afetação a trabalho agrícola que, pela sua natureza ou pelas circunstâncias em que é realizado, tenha probabilidades de prejudicar a segurança e a saúde dos jovens, não deve ser inferior a 18 anos (pode ser permitida **uma** exceção a partir dos 16 anos se for ministrada formação prévia adequada e a segurança e a saúde dos jovens trabalhadores estiverem plenamente protegidas).

O n.º 29 da Recomendação n.º 175 recomenda o estabelecimento de requisitos mínimos de idade e formação para os condutores e operadores de aparelhos de elevação.

Proteção

Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 77 sobre o Exame Médico dos Adolescentes \(Indústria\), 1946](#)
- [Convenção n.º 78 sobre o Exame Médico dos Adolescentes \(Trabalhos não Industriais\), 1946](#)
- [Convenção n.º 124 sobre o Exame Médico dos Adolescentes \(Trabalhos Subterrâneos\), 1965](#)
- [Recomendação n.º 79 sobre o Exame Médico dos Adolescentes, 1946](#)
- [Recomendação n.º 102 sobre Equipamentos Sociais, 1956](#)



A Recomendação n.º 192 da Convenção n.º 184 prevê a adoção de medidas de vigilância da saúde para jovens trabalhadores [n.º 4(3)].

As Convenções n.º 77, n.º 78 e n.º 124 exigem a realização de exames médicos anteriores à contratação a crianças e jovens com idade inferior a 18 anos, para verificar a sua aptidão para o trabalho em questão; exigem também a supervisão médica desses trabalhadores até atingirem os 18 anos de idade. Estes requisitos são alargados até aos 21 anos de idade relativamente a profissões que envolvem um risco elevado para a saúde. A Recomendação n.º 79 também reconhece que a proteção ainda é necessária para além dos 18 anos de idade, já que na maioria dos casos o estágio de desenvolvimento do adolescente não termina nessa idade (n.º 7).

O ponto 1 do n.º 16 da Recomendação n.º 102 estabelece que, nas empresas em que os trabalhadores, em especial as mulheres e os jovens trabalhadores, tenham uma possibilidade razoável de se sentarem no decurso do seu trabalho sem prejuízo do mesmo, devem ser fornecidos e mantidos assentos para esse efeito para sua utilização.

Alguns exemplos de países cuja legislação nacional reflete as várias formas como os países criaram a obrigação de os empregadores protegerem os jovens trabalhadores contra riscos químicos, biológicos e físicos são apresentados nos exemplos de países 97-99.



Exemplo de país 97

A União Europeia

A *Diretiva 94/33/CE relativa à proteção dos jovens no trabalho* inclui um número de áreas principais da vida no trabalho que os Estados-Membros devem ponderar regular ou proibir no contexto de crianças e jovens trabalhadores para garantir que as crianças e os jovens trabalhadores têm condições de trabalho que são adequadas à sua idade e ao seu nível de desenvolvimento, e para evitar que estejam sujeitos a riscos físicos, mentais ou de desenvolvimento no local de trabalho.

- O *artigo 5.º* estabelece que a contratação de crianças (com idade inferior a 15 anos) para participarem em atividades culturais, artísticas, desportivas ou publicitárias deve estar sujeita a regulamentação especial para garantir que as atividades não são suscetíveis de prejudicar a segurança, a saúde ou o desenvolvimento das crianças.
- O *artigo 6.º* estabelece as obrigações gerais dos empregadores, incluindo a necessidade de realizar uma avaliação dos perigos do local de trabalho para os jovens (pessoas com idade inferior a 18 anos) no seu ambiente de trabalho; a disponibilização de monitorização da saúde e da segurança e avaliação da sua saúde; a disponibilização de aconselhamento e educação relativamente a riscos identificados; e a utilização de serviços de proteção e prevenção da saúde na avaliação e monitorização destes riscos.
- O *artigo 7.º* define os perigos específicos de que, no mínimo, a UE considera que as crianças e os jovens trabalhadores devem ser protegidos no local de trabalho, devido ao risco acrescido de perigo que são «[...] resultantes da falta de experiência, da inconsciência dos riscos existentes ou virtuais ou do desenvolvimento incompleto dos jovens».
- O *artigo 8.º* estabelece o número máximo de horas diárias que as crianças, os jovens e os adolescentes devem ser autorizados a trabalhar num só dia, bem como os regulamentos sobre a forma como devem ser calculadas essas horas de trabalho.
- O *artigo 9.º* estabelece proibições e restrições aplicáveis a crianças e adolescentes que trabalham à noite e potenciais exceções a essas proibições.
- Os *artigos 10.º a 12.º* estabelecem normas mínimas no que diz respeito aos períodos de férias anuais e de descanso entre e durante os turnos.

O **anexo** estabelece uma lista não exaustiva dos agentes físicos, biológicos e químicos, bem como dos vários deveres e processos a que é proibido expor os jovens nos termos de legislação nacional.



Exemplo de país 98

África do Sul

A *Lei relativa às Condições Básicas do Trabalho de 1997*, e o *Regulamento sobre Saúde e Segurança das Crianças no Trabalho de 2010 (artigo 4)* estabelece que nenhuma pessoa pode empregar uma criança com idade inferior a 15 anos ou à idade mínima para deixar o ensino. Além disso, a lei estabelece que nenhuma pessoa pode empregar uma criança num emprego que seja «inadequado para uma pessoa da sua idade» ou que «coloque em risco o bem-estar da criança, a sua educação, a sua saúde física ou mental, ou o seu desenvolvimento espiritual, moral ou social».



Exemplo de país 99

Malásia

Em contraste com os outros exemplos, o *artigo 2.º da Lei das Crianças e dos Jovens (Emprego) de 1966* estabelece as categorias limitadas de trabalho em que as crianças e os jovens trabalhadores podem trabalhar, incluindo o trabalho ligeiro; o entretenimento público; o trabalho aprovado como parte da formação escolar ou outra; os estágios de aprendizagem; o trabalho doméstico; o emprego num escritório, num estabelecimento comercial (incluindo hotéis, bares, restaurantes e bancas), numa fábrica, oficina, loja, pensão, teatro, cinema, clube ou associação; o emprego numa empresa industrial adaptada às suas competências; e o emprego num navio a cargo pessoal do seu progenitor ou tutor. O Ministro pode autorizar outros empregos se estiver convencido de que o emprego não é perigoso para a «vida, o corpo, a saúde ou a moral» do jovem trabalhador.

5. Proteção dos trabalhadores maduros/idosos⁶

5.1 Por que são vulneráveis os trabalhadores maduros/idosos?

A população mundial está a envelhecer e o clima económico em mutação fez com que muitos Estados aumentassem a idade em que os trabalhadores podem ter acesso às pensões de velhice. No entanto, a idade tem um impacto na saúde, o que deve ser tido em consideração na gestão da segurança e da saúde no local de trabalho. As condições e os métodos de trabalho podem ter de ser adaptados ao fator idade (por exemplo, através de ajustes das horas de trabalho e das pausas, dos processos de trabalho, da quantidade de iluminação, etc.).

A EU-OSHA identificou o envelhecimento da força de trabalho como uma área de trabalho prioritária¹¹, tendo a EU-OSHA apresentado uma série de conclusões fundamentais sobre o envelhecimento da mão-de-obra e a saúde e segurança no trabalho num relatório de 2016,¹² incluindo:

- Algumas capacidades cognitivas diminuem com a idade. No entanto, muitas vezes os trabalhadores mais velhos demonstram um melhor discernimento, conhecimentos específicos do emprego, uma maior capacidade de raciocínio e motivação para aprender do que os seus colegas mais jovens. Além disso, em geral, os elementos principais do desempenho cognitivo não diminuem acentuadamente até depois dos 70 anos.

11 Ver EU-OSHA, EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020; *EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027: Occupational Safety and Health in a Changing World of Work*, 2021.

12 EU-OSHA, *The Ageing Workforce: Implications for Occupational Safety and Health – A Research Review*, 2016.

- ▶ Os trabalhadores mais velhos são mais suscetíveis de sofrerem de problemas crónicos de saúde; no entanto, muitas doenças crónicas são controláveis e não afetam o desempenho do trabalho.
- ▶ A exposição cumulativa ao longo da vida profissional a uma variedade de perigos físicos e químicos tem implicações para a SST.
- ▶ A propensão para lesões tem mais a ver com a diferença entre as exigências do trabalho e a capacidade do trabalhador para trabalhar do que com a sua idade.
- ▶ As causas do stress relacionado com o trabalho dos trabalhadores mais velhos são diferentes das dos trabalhadores mais jovens, o que deve ser tido em consideração.
- ▶ Está provado que continuar a trabalhar em condições de trabalho de boa qualidade está associado a uma melhor saúde física e bem-estar psicológico do que ficar sem trabalho.
- ▶ Embora existam provas divergentes de que os trabalhadores mais velhos são mais suscetíveis a sentirem dificuldades com o trabalho por turnos, os que efetivamente comunicam essas dificuldades precisam de apoio extra ou da opção de trabalhar sem ser por turnos.
- ▶ A experiência dos trabalhadores mais velhos pode permitir-lhes superar desafios relacionados com a idade e aumentar a sua eficiência no local de trabalho.
- ▶ Muitas mudanças relacionadas com a idade e problemas de saúde, tais como alterações auditivas ou visuais ou doenças crónicas, podem em geral ser acomodados com uma ajuda simples ou ajustes do trabalho.
- ▶ As medidas que tornam o trabalho menos exigente para os trabalhadores mais velhos são suscetíveis de beneficiar todos os trabalhadores.

5.2 Que disposições legais podem ser incluídas na legislação nacional?

As obrigações específicas dos empregadores no sentido de protegerem as vulnerabilidades únicas dos trabalhadores mais velhos não constam das Convenções da OIT existentes.

A recomendação da EU-OSHA é que os empregadores devem utilizar um quadro baseado na «capacidade de trabalho» para a avaliação dos riscos que reconheça que a idade em si não é o índice mais adequado das necessidades de capacidades de uma pessoa no local de trabalho, examinando, em vez disso, os recursos de uma pessoa em relação às exigências do seu trabalho. O ambiente de trabalho deve ser considerado em simultâneo com as competências individuais do trabalhador.

O ponto-chave para os Governos é que a proteção dos trabalhadores mais velhos ocorre quando os locais de trabalho são apoiados para desenvolver práticas de trabalho sustentáveis com uma cultura positiva de SST. A falta de limites regulamentares claros nas normas internacionais significa que os Governos devem desenvolver formas de integrar a proteção dos trabalhadores idosos nas suas políticas e procedimentos, a fim de apoiar o trabalho sustentável.

Esta é a abordagem adotada em Alberta, no Canadá, onde as diretrizes¹³ indicam que a melhor abordagem para esta questão da proteção dos trabalhadores mais velhos contra os riscos de SST no local de trabalho consiste na adoção de medidas preventivas para reduzir o impacto cumulativo da exposição a perigos no local de trabalho durante um longo período de tempo. Do mesmo modo, um elemento de perigo no local de trabalho que represente um risco para os trabalhadores idosos representará um risco para todos os trabalhadores, independentemente da idade. Por exemplo, a falta de iluminação no local de trabalho representa um risco substancial para a visão saudável dos trabalhadores mais velhos. No entanto, ter um local de trabalho bem iluminado também ajuda a garantir a segurança e a saúde de todos os trabalhadores, independentemente da idade.

13 Canadá, Government of Alberta, *A Guide to Managing an Aging Workforce*, 2016.

Embora o relatório da EU-OSHA acima mencionado saliente a necessidade de melhorar a legislação, a política e a regulamentação em matéria de saúde e segurança no trabalho para garantir locais de trabalho sustentáveis, reconhece também que são necessárias medidas específicas adicionais para os trabalhadores mais velhos se e quando necessário, *dependendo do tipo de trabalho e do indivíduo*, o que significa que a idade de um trabalhador e as suas capacidades específicas devem ser incorporadas numa «abordagem de avaliação dos riscos sensível à diversidade».



Exemplo de país 100

Japão

O artigo 62.º da Lei n.º 57 de 1972 relativa à Segurança e Saúde no Trabalho estipula que, no que diz respeito aos trabalhadores de meia-idade, aos trabalhadores idosos e a outros trabalhadores relativamente aos quais deverá haver considerações específicas no que se refere à sua colocação com vista a evitar acidentes no trabalho, o empregador deve esforçar-se em efetuar uma afetação adequada dos mesmos consoante as suas condições físicas e mentais.

6. Proteção dos trabalhadores migrantes

6.1. Qual é a definição de trabalhadores migrantes?

A definição da NIT de trabalhadores migrantes tem a sua origem no segundo parágrafo do Preâmbulo da Constituição da OIT (1919), que apela à «[...] defesa dos interesses dos trabalhadores no estrangeiro, [...]» embora da mesma não conste uma definição legal genérica desses «trabalhadores».

As quatro normas internacionais do trabalho relativas à migração laboral e à proteção dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias estabelecem uma série de exceções à definição de trabalhadores migrantes ou de migrantes, para efeitos de emprego.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 97 sobre os Trabalhadores Migrantes \(Revista\)](#) e [Recomendação n.º 86](#), 1949
- [Convenção n.º 143 sobre Trabalhadores Migrantes \(disposições complementares\)](#) e [Recomendação n.º 151](#), 1975

A Convenção n.º 97 exclui os trabalhadores fronteiriços, marítimos e profissionais liberais e artistas com entrada por um curto período (n.º 2 do artigo 11.º), ao passo que a Convenção n.º 143 contém exceções relativas às pessoas que entram para efeitos de formação ou educação, ou aos trabalhadores de organizações ou empresas admitidos temporariamente num país a pedido do seu empregador para assumirem funções ou tarefas específicas por um período limitado e definido, e que são obrigados a deixar o país após a sua conclusão (n.º 2 do artigo 11.º).

Nenhuma categoria de trabalhadores migrantes está excluída da Parte I (Migrações em Condições Abusivas) da Convenção n.º 143 que se aplica a todos os trabalhadores migrantes, incluindo os que se encontram em situação irregular e os trabalhadores migrantes por conta própria. Os refugiados e as pessoas deslocadas, na medida em que sejam trabalhadores de um país que não é o seu, são igualmente abrangidos pelos instrumentos.

A Convenção Internacional das Nações Unidas sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, de 1990, define os direitos dos trabalhadores migrantes sob duas rubricas principais: «Direitos humanos de todos os trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias» (Parte III), aplicáveis a todos os trabalhadores migrantes, e «Outros direitos dos trabalhadores migrantes e membros das suas famílias que se encontram documentados ou em situação regular» (Parte IV), aplicáveis apenas aos trabalhadores migrantes em situação regular.

O artigo 1º da Convenção estabelece que «Salvo disposição em contrário constante do seu próprio texto, a presente Convenção aplica-se a todos os trabalhadores migrantes e aos membros das suas famílias sem qualquer distinção, fundada nomeadamente no sexo, raça, cor, língua, religião ou convicção, opinião política ou outra, origem nacional, étnica ou social, nacionalidade, idade, posição económica, património, estado civil, nascimento ou outra situação».

De acordo com o artigo 2.º, «A expressão “trabalhador migrante” designa a pessoa que vai exercer, exerce ou exerceu uma atividade remunerada num Estado de que não é nacional.» A Convenção aplica-se durante todo o processo migratório dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias, o que compreende a preparação da migração, a partida, o trânsito e a duração total da estada e a atividade remunerada no Estado de emprego, bem como o regresso ao Estado de origem ou ao Estado de residência habitual.

A Convenção também identifica e define uma série de categorias de trabalhadores migrantes, incluindo «trabalhador fronteiriço», «trabalhador sazonal», «trabalhador itinerante», «trabalhador vinculado a um projeto», «trabalhador com emprego específico» e «trabalhador independente». Especifica igualmente as categorias excluídas (artigo 3.º): pessoas empregadas por organizações internacionais ou Governos em funções oficiais, marítimos e trabalhadores em instalações offshore (que não tenham sido autorizados a estabelecer residência ou a exercer uma atividade remunerada), pessoas que se estabelecem como investidores, estudantes e estagiários, e refugiados e apátridas, salvo se tal aplicação estiver prevista na legislação nacional aplicável do Estado Parte interessado ou nos instrumentos internacionais em vigor para esse Estado.

O artigo 25.º estabelece que os trabalhadores migrantes devem beneficiar de um tratamento não menos favorável do que o aplicável aos nacionais do Estado de emprego em matéria de segurança, saúde e quaisquer outras condições de trabalho.

6.2. Por que razão estão em situação vulnerável os trabalhadores migrantes?



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 151 sobre Trabalhadores Migrantes, 1975](#)
- [Convenção n.º 184 sobre a Segurança e a Saúde na Agricultura, 2001](#)
- [Convenção n.º 167 sobre a Segurança e a Saúde na Construção, 1988](#)

Embora os trabalhadores migrantes trabalhem atualmente em todos os sectores, devido à crescente globalização do mercado de trabalho, atualmente é normal existirem muitos trabalhadores altamente especializados que fazem parte do perfil do trabalhador-migrante em todos os países. No entanto, apesar disso, a OIT refere que «os fluxos migratórios contemporâneos ainda são dominados por trabalhadores que se deslocam para preencher empregos não qualificados nos segmentos do mercado de trabalho desocupados por trabalhadores nativos que se deslocam para melhores empregos» (ILC 2004, p. 8).

Alguns fatores-chave que contribuem para o aumento do perfil de risco de SST deste grupo incluem:

- (a) barreiras linguísticas no local de trabalho que levam a uma maior exposição a acidentes e a doenças no local de trabalho, dificuldade em identificar substâncias químicas tóxicas nos rótulos, dificuldade de compreensão das obrigações enquanto empregador e trabalhador migrante, isolamento e exclusão social (esta última também pode ser desencadeada por outros fatores a seguir enumerados);
- (b) diferenças de atitudes e comportamentos culturais relacionados com a perceção e o controlo do risco;
- (c) o risco acrescido de ficar preso a trabalho forçado e ao tráfico de seres humanos;
- (d) a maior probabilidade de os trabalhadores migrantes realizarem trabalho na economia informal (por exemplo, devido a falta de documentação), impedindo-os de aceder aos cuidados de saúde e à proteção social;
- (e) a maior probabilidade de ser empregado em trabalho precário, ou seja, com contratos de curta duração ou sazonais;
- (f) a maior probabilidade de os trabalhadores migrantes darem prioridade ao rendimento (e à segurança do emprego) em detrimento de outras considerações, resultando na relutância em denunciar condições de trabalho inseguras;
- (g) maior probabilidade de falta de formação e educação;
- (h) condições de vida não higiénicas (comuns em grupos de trabalhadores migrantes que realizam trabalho agrícola ou sazonal), que levam à rápida propagação de infeções ou de doenças como a gripe;
- (i) O racismo e a xenofobia no local de trabalho podem constituir atos de intimidação e assédio moral e ter graves consequências para a saúde mental dos trabalhadores.

Os trabalhos preparatórios da Recomendação n.º 151 sobre Trabalhadores Migrantes, de 1975, identificou três tipos de riscos especiais para a saúde a que os trabalhadores migrantes podem estar expostos: a) condições já existentes no país de origem (especialmente formas de parasitose); b) perturbações contraídas no país de emprego, onde os trabalhadores migrantes podem não gozar de imunidade adequada relativamente a certas doenças; e c) perturbações físicas e psicológicas próprias do processo de adaptação a um novo ambiente (nomeadamente perturbações digestivas e neuroses).¹⁴

Muitos trabalhadores migrantes, especialmente os trabalhadores indiferenciados, trabalham frequentemente em profissões perigosas. Por exemplo, os migrantes são frequentemente empregados em trabalho agrícola sazonal ou trabalho industrial que os trabalhadores nacionais podem não estar dispostos a desempenhar devido à natureza transitória do trabalho, a condições de trabalho perigosas ou ao baixo salário, que também são conhecidos por «empregos 3-D» perigoso, sujo e difícil (dangerous, dirty and difficult) (ILO 2004, p. 8¹⁵).

O CEACR assinalou a maior vulnerabilidade dos trabalhadores migrantes em determinados sectores. Observou que, em muitos países, a indústria eletrónica, por exemplo, se caracteriza por uma elevada incidência de empregos temporários e outras formas de emprego, enquanto as mulheres e os trabalhadores migrantes são frequentemente os mais vulneráveis entre os trabalhadores com contratos temporários. Registou igualmente a situação dos trabalhadores migrantes que são vítimas de tráfico no sector dos têxteis e do vestuário e o grande número de oficinas não autorizadas em determinados países. Assinalou ainda a situação vulnerável dos trabalhadores migrantes no sector das pescas, muitos dos quais se encontram em situação irregular, o que contribui para a sua disponibilidade para aceitarem condições mais precárias, aumentando a sua vulnerabilidade à exploração.¹⁶

14 OIT, 1999. *General Survey on the reports on the Migration for Employment Convention (Revised) (No. 97): Recomendação n.º 86 (Revista), 1949; Convenção n.º 143, sobre os Trabalhadores Migrantes (disposições complementares), e Recomendação n.º 151, 1975*

15 OIT, 2004. *Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy. ILC.92/VI.*

16 OIT, *Promoting Fair Migration: General Survey concerning the Migrant Workers Instruments*, ILC.105/IIIB, 2016, para. 539.

O CEACR salientou também que os trabalhadores migrantes são particularmente vulneráveis a acidentes profissionais, realçou a urgência de reforçar os mecanismos de segurança e de saúde nas profissões em que são, sobretudo, empregados, e reiterou a importância de serem tomadas as medidas adequadas para prevenção de quaisquer riscos especiais para a saúde a que os trabalhadores migrantes possam estar expostos, nomeadamente os que trabalham em profissões perigosas, como a agricultura, a construção, a mineração e a pesca, a indústria transformadora e o trabalho doméstico.¹⁷

Os trabalhadores migrantes são também particularmente vulneráveis aos impactos negativos associados a sofrer doenças ou lesões do trabalho. Dado que, muitas vezes, recebem salários muito baixos e não recebem benefícios no local de trabalho, como licença por doença paga, a incapacidade para o trabalho pode significar uma redução da remuneração levada para casa e uma potencial perda de emprego.

Estas vulnerabilidades podem ser agravadas pelas dificuldades que os trabalhadores migrantes enfrentam no acesso a apoio financeiro e compensatório nos seus países de acolhimento por acidentes ou lesões no local de trabalho, devido ao facto de não estarem abrangidos pelo apoio social ou pelas leis de indemnização dos trabalhadores (por exemplo, na Tailândia, os trabalhadores migrantes não estão abrangidos pela lei da segurança social do país que os exclui da indemnização por lesões no local de trabalho).

Normas internacionais do trabalho



- [Convenção n.º 19 relativa à Igualdade de Tratamento \(Indemnização por Acidente\), 1925](#)
- [Convenção n.º 143 sobre os Trabalhadores Migrantes \(disposições complementares\), 1975](#)
- [Recomendação n.º 151 sobre Trabalhadores Migrantes, 1975](#)
- [Convenção n.º 155 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Recomendação n.º 197 sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006](#)
- [Convenção n.º 97 sobre os Trabalhadores Migrantes \(Revista\), 1949](#)

Embora a Convenção n.º 155 não se refira especificamente aos trabalhadores migrantes, o seu âmbito de aplicação é, em princípio, universal, ou seja, é aplicável a todos os trabalhadores, tal como especificado no n.º 1 do artigo 2.º. Por conseguinte, os requisitos de SST estabelecidos na presente Convenção são aplicáveis a todos os «trabalhadores assalariados» sem qualquer distinção com base na nacionalidade. A Recomendação n.º 197 estabelece que, com vista à prevenção de lesões, doenças e morte resultantes da atividade profissional, o sistema nacional da segurança e saúde no trabalho (tal como definido na Convenção n.º 187), deverá estabelecer medidas adequadas de proteção de todos os trabalhadores, nomeadamente, os trabalhadores em sectores de risco elevado e os trabalhadores vulneráveis, tais como os que trabalham na economia informal, os trabalhadores migrantes e os jovens trabalhadores (n.º 3).

A Recomendação n.º 164 apela, nomeadamente, a programas de formação especial para trabalhadores migrantes na sua língua materna (n.º 4(d)), enquanto o CEACR tem salientado muitas vezes a importância de garantir que os trabalhadores recebem formação adequada sobre questões de segurança e saúde, ajustadas às suas qualificações específicas em matéria de educação e preparação para o trabalho, e numa língua que compreendam.¹⁸

O artigo 10.º da Convenção n.º 143 estabelece que «Os Membros para os quais a presente Convenção esteja em vigor comprometem-se a formular e a aplicar uma política nacional que se proponha promover e garantir, por métodos adaptados às circunstâncias e aos costumes

¹⁷ OIT, General Survey, 2016 *Promoting fair migration: General Survey concerning the migrant workers instruments*, 2016 paras. 385 and 388.

¹⁸ OIT, General Survey, 2016, para. 388; e OIT, 2017, paras 331 e 341.

nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, de segurança social, de direitos sindicais e culturais e de liberdades individuais e coletivas para aqueles que se encontram legalmente nos seus territórios na qualidade de emigrantes ou de familiares destes.» A natureza geral desta disposição abrange os direitos e a proteção em matéria de saúde e segurança no trabalho.

A Recomendação n.º 151 refere-se especificamente à SST em relação ao princípio da igualdade e da não discriminação aplicável aos trabalhadores migrantes. Refere que os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias que se encontrem legalmente no território de um Membro deverão gozar de efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento como os cidadãos nacionais do respetivo Membro, no que diz respeito a condições de trabalho, incluindo o horário de trabalho, períodos de descanso, férias anuais remuneradas, medidas de segurança e de saúde no trabalho e mecanismos e benefícios da segurança social concedidos no que se refere ao emprego [n.º 2(f)].

A Recomendação n.º 151 refere também que «o trabalhador migrante deverá, durante o horário de trabalho pago e imediatamente a seguir a iniciar o seu emprego, receber informação suficiente na sua língua materna ou, caso tal não seja possível, numa língua que lhe seja familiar, sobre os elementos essenciais da legislação e regulamentos e sobre as disposições de convenções coletivas relativamente à proteção dos trabalhadores e à prevenção de acidentes, bem como sobre os regulamentos e procedimentos de segurança específicos da natureza do seu respetivo trabalho» [n.º 21(2)].

O artigo 1.º da Convenção n.º 19 exige que os Estados-membros concedam aos estrangeiros o mesmo tratamento em matéria de indemnização dos trabalhadores que concedem aos seus próprios cidadãos. Esta igualdade de tratamento é garantida aos trabalhadores estrangeiros e aos seus dependentes, sem qualquer condição de residência.

A subalínea ii) da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º, da Convenção n.º 97 prevê a igualdade de tratamento dos migrantes que se encontrem legalmente no país comparativamente com os cidadãos nacionais, no que diz respeito à filiação sindical e ao gozo dos benefícios de negociação coletiva.

O artigo 10º da Convenção n.º 143 exige que os Governos prossigam uma política nacional de igualdade no que diz respeito aos «direitos sindicais».

A alínea g) do n.º 2 da Recomendação n.º 151 refere a efetiva igualdade de oportunidades entre os trabalhadores migrantes com situação regularizada e os cidadãos nacionais e do seu tratamento no que diz respeito à filiação sindical, ao exercício dos direitos sindicais e à elegibilidade para um cargo e para os órgãos responsáveis pelas relações do trabalho, incluindo os órgãos que representam os trabalhadores nas empresas.

6.3 Como são abordados os direitos à saúde e segurança no trabalho dos trabalhadores migrantes na legislação e na política nacionais?

Embora existam diversas abordagens regulamentares, as principais respostas legislativas que podem ser adaptadas são o alargamento do âmbito de aplicação da legislação em matéria de SST de forma a garantir que são aplicáveis aos trabalhadores migrantes e que incluem disposições que abordam as necessidades específicas dos trabalhadores migrantes (tais como informação e formação sobre SST numa língua compreendida pelos mesmos).



Opções a nível de política

Tipos de medidas legislativas

- (a) **Alargar expressamente o âmbito de aplicação da legislação em matéria de SST para abranger os trabalhadores migrantes**
- (b) **Exigir a igualdade de tratamento para cidadãos nacionais e estrangeiros e proibir condições de trabalho discriminatórias com base na nacionalidade**
- (c) **Alargar expressamente o âmbito da legislação sobre liberdade sindical para abranger os trabalhadores migrantes**
- (d) **Exigir que os empregadores prestem informação e formação sobre SST numa língua ou em várias línguas compreendidas por todos os trabalhadores**
- (e) **Outras disposições que visam questões específicas com que os trabalhadores migrantes se confrontam**

a) Alargar expressamente o âmbito de aplicação da legislação em matéria de SST para abranger os trabalhadores migrantes

Isto pode ser alcançado declarando expressamente na legislação em matéria de SST que todos os trabalhadores, *incluindo os trabalhadores migrantes*, são abrangidos pela lei e, portanto, têm direito aos direitos e proteções constantes da mesma. No entanto, se os trabalhadores migrantes forem expressamente mencionados, poderá ser útil uma definição desta expressão.

Em oposição a esta opção, alguns países não fazem qualquer referência aos *trabalhadores migrantes* na definição de trabalhador ou funcionário, deixando assim a interpretação legal a questão de saber se um trabalhador migrante está abrangido pela legislação pertinente em matéria de SST. A desvantagem desta modalidade é que pode criar confusão ou incerteza quanto à cobertura dos trabalhadores migrantes e de outras categorias de trabalhadores.



Exemplo de país 101

Burundi

O artigo 15.º do Código do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 1-037 de 1993 refere que um trabalhador é qualquer pessoa singular independentemente da nacionalidade que é contratada por um empregador através de um contrato de trabalho.

b) Exigir a igualdade de tratamento para cidadãos nacionais e estrangeiros e proibir condições de trabalho discriminatórias com base na nacionalidade



Exemplo de país 102

Costa Rica

O artigo 404.º do Código do Trabalho de 1943 afirma que é proibida a discriminação no trabalho devido à origem nacional, entre outros aspetos.

Tunísia

O artigo 263.º do Código do Trabalho de 1930 afirma expressamente que «o trabalhador estrangeiro goza dos mesmos direitos e está sujeito às mesmas obrigações resultantes das relações laborais e aplicáveis ao trabalhador tunisino».

Argentina

O artigo 6.º da *Lei da Migração n.º 25871 de 2010* exige que o Estado garanta a igualdade de acesso dos migrantes às mesmas condições de proteção e aos mesmos direitos dos cidadãos nacionais, incluindo os serviços sociais, a saúde, o emprego, a segurança social, a justiça, etc.

Portugal

O artigo 24.º da *Lei n.º 7/2009 que aprova o Código do Trabalho* refere que os trabalhadores têm direito à igualdade de tratamento no que se refere às condições de trabalho e não podem ser discriminados com base na nacionalidade, raça, território de origem ou língua.

c) Alargar expressamente o âmbito de aplicação da legislação sobre liberdade de associação para abranger os trabalhadores migrantes

**Exemplo de país 103****República da Coreia**

A Decisão do Supremo Tribunal de Justiça 2007Du4995, de 25 de junho de 2015, concluiu que um trabalhador estrangeiro que não tenha o estatuto de trabalhador em regime de permanência elegível para emprego pode organizar ou aderir a sindicatos.

d) Exigir que os empregadores prestem informação e formação sobre SST numa língua compreendida por todos os trabalhadores (ou em várias línguas, dependendo da diversidade da mão-de-obra), bem como realizar consultas em língua(s) que permitam aos trabalhadores migrantes participar nesses processos.

e) Outras disposições que visam questões específicas com que os trabalhadores migrantes se confrontam

Uma questão específica com que os trabalhadores migrantes se confrontam atualmente é a das más condições de vida, em especial, as más condições de alojamento. Quando estes estão dependentes do empregador porque este se comprometeu ou é obrigado por lei a fornecer alojamento e outras instalações, o empregador tem a obrigação de garantir que estas cumprem um padrão mínimo de qualidade em termos de segurança, higiene e privacidade. A inclusão de uma disposição na legislação em matéria de SST pode servir para clarificar este ponto.

**Exemplo de país 104****Singapura**

O *Regulamento sobre o Emprego de Mão-de-Obra Estrangeira (Passes de Trabalho)*, 2012, primeiro anexo, parte I, pontos 1-2, prevê que o empregador seja responsável:

- (a) pela manutenção e permanência do trabalhador estrangeiro em Singapura, incluindo a prestação de alimentos e tratamento médico adequados; e
- (b) por suportar as despesas das referidas manutenção e permanência.

O empregador deve garantir que o trabalhador estrangeiro dispõe de alojamento aceitável. O alojamento deve estar em conformidade com qualquer lei, diretiva, orientação, circular ou outro instrumento similar emitido por uma autoridade competente.



Exemplo de país 105

Barém

Vários Estados árabes têm leis que incorporam especificamente a obrigação de os empregadores fornecerem informações sobre SST em línguas que sejam compreendidas pelos trabalhadores. É o caso do *n.º 6 do artigo 3.º, do Despacho Ministerial n.º 8 de 2013 sobre Segurança e Saúde no Trabalho* do Barém que exige que os empregadores forneçam as informações e diretivas necessárias a todos os trabalhadores em todos os locais de trabalho, tanto em árabe como noutras línguas compreendidas pelos trabalhadores, a fim de assegurar a proteção da sua segurança e da sua saúde.

Irlanda

A *alínea a) do n.º 1 da secção 9 da Lei Irlandesa relativa à Segurança, Saúde e Bem-estar no Trabalho de 2015* estabelece o dever do empregador garantir que a informação sobre SST prestada aos trabalhadores «é dada de uma forma, maneira e, se for caso disso, numa língua que seja razoavelmente suscetível de ser compreendida pelos respetivos trabalhadores».

7. Proteção dos trabalhadores do serviço doméstico

7.1 Qual é a definição de trabalhadores do serviço doméstico?

66
99

Definição

Trabalhadores do serviço doméstico

O artigo 1º da Convenção n.º 189 sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011, define o *trabalhador do serviço doméstico* como «[...] qualquer pessoa do género feminino ou masculino que execute um trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho», e o termo *trabalho doméstico* designa «[...] o trabalho efetuado num ou para um ou vários agregados familiares».

7.2 Por que razão estão em situação vulnerável os trabalhadores do serviço doméstico?

O trabalho doméstico é um sector com elevada incidência de doenças e lesões relacionadas com o trabalho devido a uma série de fatores externos, incluindo:

- as pessoas não associam habitualmente o trabalho doméstico nas suas casas a riscos e, por isso, não o associam a riscos quando o realizam na casa de outra pessoa;
- os membros de um agregado familiar não tendem a ver-se como «empregadores» (na verdade, por vezes não são empregadores, como quando o empregador é uma agência ou o trabalhador do serviço doméstico é um trabalhador independente mas, em muitos casos, o proprietário ou ocupante do agregado familiar é o empregador), nem associam o trabalho doméstico a riscos e, consequentemente, não consideram os trabalhadores do serviço doméstico como «trabalhadores» que devem ser protegidos contra riscos;

- a natureza privada do agregado familiar e a proteção associada da inviolabilidade da vida privada que normalmente está incorporada nas constituições torna mais difícil a entrada nesses locais de trabalho e a sua inspeção pelos inspetores do trabalho.¹⁹

Estas circunstâncias colocam os trabalhadores domésticos numa situação vulnerável.

A OIT concluiu que os trabalhadores domésticos são particularmente vulneráveis a certos riscos de SST, incluindo uma longa duração do trabalho, a exposição a substâncias químicas e a riscos biológicos, incluindo o VIH, o local de trabalho levantamento de pesos não seguros, vários riscos psicossociais e violência e assédio no local de trabalho.²⁰ Alguns trabalhadores domésticos enfrentam vulnerabilidades particulares, como aqueles que vivem nas casas de seus empregadores devido ao seu isolamento crescente, bem como os trabalhadores do serviço doméstico migrantes que podem não ter redes de apoio social ou falar a língua local.

A violência e o assédio são onnipresentes neste sector. Um relatório de 2011 publicado pela Women in Information Employment Globalizing and Organizing²¹ constatou que os trabalhadores do serviço doméstico reportaram o abuso verbal e a humilhação como a das suas preocupações mais prementes no que se refere a SST. Outros importantes riscos de SST identificados nesse relatório incluíam:

- (a) excesso de trabalho e falta de horários de trabalho regulares ou definidos, agravados quando os trabalhadores domésticos também viviam na mesma casa que o empregador;
- (b) stress psicológico;
- (c) exposição a substâncias químicas e tóxicas (exacerbada pela falta regular de equipamento de proteção); e
- (d) exposição a riscos como as lesões resultantes de esforço repetitivo e os problemas de coluna causados por trabalho pesado e levantamento de pesos.

7.3 Análise dos instrumentos legislativos nacionais e internacionais



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 189 sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011](#)
- [Recomendação n.º 201 sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011](#)
- [Convenção n.º 190 sobre Violência e Assédio, 2019](#)
- [Recomendação n.º 206 sobre Violência e Assédio, 2019](#)

O artigo 13º da Convenção n.º 189 estabelece que «Todo o trabalhador do serviço doméstico tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Todo o Membro deve, de acordo com a legislação e a prática nacionais, tomar medidas efetivas tendo em devida consideração as características específicas do trabalho doméstico, para assegurar a segurança e a saúde no trabalho dos trabalhadores do serviço doméstico.»

Alínea f) do artigo 10.º da Convenção n.º 190 refere que cada Membro deverá tomar medidas adequadas para reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do razoavelmente exequível, mitigar o seu impacto no mundo do trabalho. Os trabalhadores do serviço doméstico são muitas vezes explicitamente excluídos de cobertura pela legislação laboral. Em 2010, apenas 10 % dos trabalhadores do serviço doméstico foram plenamente incluídos na

¹⁹ OIT, «*Migrant Domestic Workers: Promoting Occupational Safety and Health*», 2016, p. 1–2.

²⁰ OIT, «*Migrant Domestic Workers*» p. 1–2.

²¹ WIEGO, *Social Protection Programme Occupational Health and Safety & Domestic Work A synthesis of research findings from Brazil and Tanzania*, Laura Alfes, Dezembro de 2011

legislação laboral.²² Por vezes, são explicitamente excluídos da legislação em matéria de SST (ver, por exemplo, a *Lei relativa ao Ambiente de Trabalho da Dinamarca, secção 2(2)*, que exclui explicitamente o trabalho realizado no domicílio privado do empregador).

Uma forma de proporcionar proteção jurídica aos trabalhadores do serviço doméstico poderia consistir em incluí-los no âmbito da lei relativa à SST. Tal pode ser feito declarando explicitamente nesse âmbito que a legislação em matéria de SST lhes é aplicável ou incluindo-os na definição de trabalhadores. Outra possibilidade poderia ser a emissão de uma lei ou regulamentação específica para esta categoria de trabalhadores.

Além disso, o n.º 19 da Recomendação n.º 201 de 2011 exige que os Estados-membros tomem as medidas necessárias para:

- (a) proteger os trabalhadores do serviço doméstico, eliminando ou minimizando, na medida do razoavelmente exequível, os perigos e os riscos relacionados com o trabalho, a fim de evitar lesões, doenças e morte e promover a segurança e saúde no trabalho no local de trabalho doméstico;
- (b) prever um sistema de inspeção adequado e apropriado, em conformidade com o artigo 17.º da Convenção, e sanções adequadas em caso de violação da legislação e regulamentação em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- (c) estabelecer procedimentos para a recolha e publicação de estatísticas sobre acidentes e doenças relacionados com o trabalho doméstico e outras estatísticas que se considere que contribuem para a prevenção de riscos e lesões relacionados com a segurança e saúde no trabalho;
- (d) aconselhar sobre a segurança e saúde no trabalho, incluindo sobre aspetos ergonómicos e equipamento de proteção; e
- (e) desenvolver programas de formação e divulgação de orientações sobre requisitos de segurança e saúde no trabalho específicos do trabalho doméstico.

Em termos gerais, os Estados-membros lidam com a regulamentação de SST para os trabalhadores domésticos de uma das quatro maneiras seguintes:

- a legislação em matéria de SST estabelece explicitamente que a sua cobertura abrange o emprego dos trabalhadores do serviço doméstico, quer através da sua aplicação aos trabalhadores do serviço doméstico como a qualquer outro trabalhador, quer incluindo uma secção na legislação de SST/do trabalho; os trabalhadores do serviço doméstico podem ser explicitamente incluídos na definição de «trabalhador» ou «funcionário» ou na secção da legislação que estabelece o âmbito da lei ou a sua cobertura;
- a legislação em matéria de SST estabelece explicitamente que os trabalhadores do serviço doméstico estão excluídos da sua cobertura;
- a legislação em matéria de SST exclui explicitamente os trabalhadores do serviço doméstico mas foi emitida legislação ou regulamentação paralela ou complementar pelo órgão legislativo relevante do Governo que diz especificamente respeito aos trabalhadores do serviço doméstico; ou
- a legislação em matéria de SST não faz referência explícita aos trabalhadores do serviço doméstico o que, em termos gerais, significa que os trabalhadores do serviço doméstico só será abrangido se a interpretação das autoridades e/ou dos tribunais for no sentido de os considerar abrangido pelo termo «trabalhador» ou «funcionário» ao abrigo da legislação de SST relevante. Isto deixa os trabalhadores do serviço doméstico numa espécie de «zona cinzenta» e, se não forem estiverem previstas mais orientações pelas autoridades competentes, é provável que permaneçam na economia informal.

A exclusão da legislação em matéria de SST pode ter como efeito em cadeia excluir igualmente estes trabalhadores dos regimes de indemnização e de outros regimes de proteção social, agravando e exacerbando a sua situação precária e vulnerável no mercado de trabalho.

22 OIT, *Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*, 2013.

Seguem-se exemplos da legislação de vários Estados-membros que adotaram disposições que abordam especificamente os trabalhadores domésticos. Uma análise das disposições existentes revela que a legislação específica relativa aos trabalhadores domésticos trata de uma vasta gama de questões relacionadas com SST.

Os aspetos comumente regulados incluem o horário de trabalho, a idade mínima e as pausas. A seguir, são abordados separadamente alguns temas principais da legislação de vários países.

Obrigação geral de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores do serviço doméstico

Alguns Estados-Membros que adotaram disposições legislativas autónomas relativamente aos trabalhadores domésticos salientam a obrigação do empregador de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores no local de trabalho, através da inclusão de uma disposição introdutória para esse efeito na legislação relativa aos trabalhadores do serviço doméstico.



Exemplo de país 106

Espanha

O n.º 2 do artigo 7.º do Decreto Real n.º 1620/2011 sobre a Relação de Trabalho de Carácter Especial dos Serviços Domésticos estabelece que o empregador tem a obrigação de garantir que o trabalho do empregado de serviço doméstico é realizado em condições adequadas de segurança e de saúde, para cujo efeito deverá adotar medidas eficazes, tendo em devida conta as características específicas do trabalho doméstico. O não cumprimento dessas obrigações constitui motivo para o funcionário se demitir.

Portugal

O artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 235/92 relativo ao Contrato de Serviço Doméstico estabelece que a entidade empregadora deve tomar as medidas necessárias para que os locais de trabalho, os utensílios, os produtos e os processos de trabalho não apresentem riscos para a segurança e saúde do trabalhador, nomeadamente:

Informar o trabalhador sobre o modo de funcionamento e conservação dos equipamentos utilizados na execução das suas tarefas;

Promover a reparação de utensílios, e equipamentos cujo deficiente funcionamento possa constituir risco para a segurança e saúde do trabalhador;

Assegurar a identificação dos recipientes que contenham produtos que apresentem grau de toxicidade ou possam causar qualquer tipo de lesão e fornecer as instruções necessárias à sua adequada utilização;

Fornecer, em caso de necessidade, vestuário e equipamento de proteção adequados, a fim de prevenir, na medida do possível, os riscos de acidente e ou efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores; e

Proporcionar, quando for o caso, alojamento e alimentação em condições que salvaguardem a segurança e saúde dos trabalhadores.

Guiana

O n.º 2 do artigo 4.º da Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho refere expressamente que se aplica aos trabalhadores do serviço doméstico e ao proprietário ou ocupante de uma residência privada no que diz respeito ao trabalho realizado pelo trabalhador do serviço doméstico para o proprietário ou ocupante de uma residência privada.

Idade mínima

Alguns países proibem o trabalho doméstico de crianças.



Exemplo de país 107

Marrocos

O artigo 6.º das *Condições de Trabalho dos Trabalhadores Domésticos Dahir n.º 1-16-121 de 2016* estabelece que a idade mínima de emprego dos trabalhadores do serviço doméstico é de 18 anos. No entanto, durante os primeiros cinco anos a contar da data de aplicação da lei, é permitido o emprego de trabalhadores entre os 16 e os 18 anos, desde que o trabalhador disponha de um documento de autorização escrito autenticado para o efeito assinado pelo seu tutor.

Uruguai

O artigo 11.º da *Lei do Trabalho Doméstico n.º 18065* estabelece que a idade mínima para os trabalhadores do serviço doméstico é fixada em 18 anos. Sem prejuízo, o Instituto da Criança e do Adolescente do Uruguai pode, com base em razões bem fundamentadas, autorizar crianças a trabalhar a partir dos 15 anos de idade.

Duração do trabalho

A regulamentação da duração do trabalho dos trabalhadores do serviço doméstico é particularmente importante devido à natureza do trabalho realizado e ao facto de muitos trabalhadores domésticos viverem nas instalações em que trabalham («trabalhadores residentes»); por isso, os limites entre o trabalho e o tempo de descanso podem esbater-se e ter como resultado que estes trabalhadores tenham um horário excessivo e que não permite sociabilizar. As horas de trabalho devem ser limitadas para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores do serviço doméstico.

Período normal de trabalho

A criação de limites para o número de horas que os trabalhadores do serviço doméstico podem trabalhar num determinado período de tempo (ou seja, por semana) e a regulamentação da forma como as horas extraordinárias são efetuadas é um aspeto importante para garantir que os trabalhadores domésticos não trabalham horas excessivas. Muitos dos países analisados têm disposições específicas que limitam o número máximo de horas do período normal de trabalho para os trabalhadores do serviço doméstico.



Exemplo de país 108

Espanha

O n.º 1 do artigo 9.º do *Decreto Real n.º 1620/2011* sobre a Relação de Trabalho de Caráter Especial dos Serviços Domésticos estabelece que o período normal de trabalho semanal é de 40 horas de trabalho efetivo, sem prejuízo de que poderá ser acordado entre as partes o número de horas de trabalho a prestar ao empregador. O horário deverá ser fixado por acordo entre as partes. Uma vez concluído o dia de trabalho ou o número de horas de presença acordado, o trabalhador não é obrigado a permanecer na casa da família.

Portugal

O artigo 13.º do *Decreto-Lei n.º 235/92 de 2009* prevê que o período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 44 horas.

Uruguai

O artigo 2.º da *Lei do Trabalho Doméstico n.º 18065 de 2006* estabelece que o tempo de trabalho dos trabalhadores domésticos é limitado a um máximo legal de 8 horas por dia e 44 horas por semana.

Horas extraordinárias

Os Estados-membros deverão considerar quais são as disposições para regular as horas extraordinárias dos trabalhadores do serviço doméstico que devem ser incluídas na sua legislação. Os principais problemas a ter em consideração incluem:

- limitar o número de horas de trabalho que pode ser prestado a título de horas extraordinárias num determinado período de tempo para garantir que os trabalhadores do serviço doméstico não são obrigados a trabalhar um horário excessivo ou que não permite sociabilizar;
- regulamentar o modo como os empregadores podem obrigar os trabalhadores do serviço doméstico a trabalhar horas extraordinárias e em que medida estas devem ser voluntárias; e
- o regime de compensação das horas extraordinárias.



Ferramentas e recursos úteis

- OIT, [Proteção Efetiva para Trabalhadores Domésticos Guia para a Elaboração de Legislação Laboral](#), 2012 [em inglês].

Períodos de descanso e pausas

O ponto 2 do n.º 11 da Recomendação n.º 201 aborda a questão do descanso semanal dos trabalhadores, afirmando que «o dia fixo de descanso semanal deve ser determinado por acordo entre as partes, em conformidade com as leis, regulamentos ou convenções coletivas nacionais, tendo em conta as exigências do trabalho e as exigências culturais, religiosas e sociais do trabalhador do serviço doméstico».

O n.º 12 da Recomendação 201 estabelece que «as leis, os regulamentos ou os convenções coletivas nacionais devem definir os motivos pelos quais os trabalhadores do serviço doméstico podem ser obrigados a trabalhar durante o período de descanso diário ou semanal e prever um descanso compensatório adequado, independentemente de qualquer compensação financeira». Trata-se de uma tentativa específica de abordar o facto de que, devido à natureza do trabalho doméstico, pode ser necessário um certo grau de flexibilidade no horário de trabalho. Qualquer legislação nacional que permita uma derrogação do período normal ou habitual de trabalho deve equilibrar esta flexibilidade com o direito do trabalhador à autonomia ou ao controlo sobre o seu horário de trabalho e não deve prejudicar o direito do trabalhador do serviço doméstico a períodos de descanso e de pausa suficientes.

Para além dos períodos de descanso entre os dias de trabalho, as legislações nacionais devem também estabelecer o direito dos trabalhadores do serviço doméstico a períodos de pausa durante os turnos, para garantir que os trabalhadores do serviço doméstico possam fazer refeições e ter períodos de descanso durante o horário de trabalho.



Exemplo de país 109

Espanha

O n.º 4 do artigo 9.º do Real Decreto n.º 1620/2011 sobre a Relação de Trabalho de Carácter Especial dos Serviços Domésticos estabelece que «entre o fim de um dia e o início do seguinte, (deve haver uma) pausa mínima de 12 horas». O descanso entre dias do trabalhador doméstico pode ser reduzido para 10 horas, compensando a diferença de até 12 horas em períodos de até quatro semanas. O trabalhador do serviço doméstico terá pelo menos 2 horas por dia para refeições principais que não serão contabilizadas como trabalho. O n.º 5 do artigo 9º estabelece

ainda que os trabalhadores domésticos têm direito a um descanso semanal de 36 horas consecutivas, o que incluirá normalmente a tarde de sábado ou a manhã de segunda-feira, mais um dia inteiro de folga ao domingo.

Portugal

O artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 235/92, de 2009 relativo ao Contrato de Serviço Doméstico, estabelece que o trabalhador que vive no domicílio onde presta serviço tem direito, em cada dia, a gozar de intervalos para refeições e descanso, sem prejuízo das funções de vigilância e apoio a prestar ao agregado familiar. O trabalhador tem direito a um repouso noturno de, pelo menos, oito horas consecutivas que não deve ser interrompido, salvo por motivos graves ou imprevistos, ou quando tiver sido contratado para prestar apoio a doentes ou crianças com idade até aos três anos. A organização dos intervalos para refeições ou descanso é estabelecida por acordo ou, na falta deste, fixada pelo empregador dentro dos períodos consagrados para o efeito pelo uso tradicional.

Trabalho noturno

O n.º 2 do artigo 9.º da Recomendação n.º 201 prevê que os Estados-membros regulamentem o horário máximo de trabalho, o tempo de descanso e a remuneração dos trabalhadores domésticos cujas funções são normalmente desempenhadas à noite, tendo em conta as limitações do trabalho noturno.

Vários países limitam o número de horas de trabalho que pode ser realizado à noite.



Exemplo de país 110

Zimbabué

O Regulamento do Trabalho (Trabalhadores Domésticos) de 1992, secção 5(2), prevê que um trabalhador doméstico que resida fora das instalações do empregador não é obrigado a trabalhar para além das 19 horas.

Finlândia

A secção 9 da Lei n.º 951/1977 relativa ao Emprego dos Trabalhadores Domésticos estabelece que os empregadores podem exigir que o trabalho seja efetuado entre as 6:00 e as 23:00 horas. Noutras horas do dia [isto é, durante a noite], os trabalhadores só podem ser obrigados a trabalhar nos seguintes casos: 1) efetuar trabalhos de emergência; 2) com o consentimento do trabalhador, em regime de disponibilidade ou para efetuar trabalhos relacionados; ou 3) com o consentimento do trabalhador, temporariamente, se necessário por uma causa especial imperiosa.

Assédio e abuso

Os estudos da OIT concluíram que os trabalhadores domésticos correm frequentemente um risco elevado de exposição a abuso verbal e físico no exercício das suas funções, muitas vezes devido à natureza de isolamento nos seus locais de trabalho. Em resposta a esta realidade, o artigo 5º da Convenção nº 189 apela especificamente à proteção dos trabalhadores domésticos contra abuso e assédio: «Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência.»



Ferramentas e recursos úteis

- OIT, «[Trabalhadores Domésticos Migrantes: Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho](#)», 2016 [em inglês].

O n.º 9 da Recomendação n.º 206 refere também que «os Membros devem adotar medidas adequadas para os sectores ou profissões e para os acordos de trabalho em que a exposição à violência e ao assédio possa ser mais provável, como o trabalho doméstico». Além disso, o n.º 18 sugere que «as medidas adequadas para atenuar os impactos da violência doméstica no mundo do trabalho referidas na alínea f) do artigo 10.º da Convenção poderão incluir:

- (a) uma licença para as vítimas de violência doméstica;
- (b) acordos de trabalho flexível e proteção das vítimas de violência doméstica;
- (c) proteção temporária contra o despedimento de vítimas de violência doméstica, conforme adequado, exceto por motivos não relacionados com a violência doméstica e as suas consequências;
- (d) inclusão da violência doméstica na avaliação dos riscos no local de trabalho;
- (e) um sistema de referência para as medidas públicas destinadas a mitigar a violência doméstica, quando existam; e
- (f) sensibilização sobre os efeitos da violência doméstica.»

Em conformidade, uma legislação que proíba esse tratamento irá ajudar a reduzir os riscos associados a este perigo para os trabalhadores do serviço doméstico. As disposições legais de proteção contra abuso, assédio e violência podem: definir o que constitui abuso, assédio e violência; proibir comportamentos abusivos, de assédio ou violentos; estabelecer sanções dissuasoras; atribuir responsabilidades em matéria de prevenção e proteção; prever medidas preventivas; e atribuir responsabilidades em matéria de monitorização e execução.



Exemplo de país 111

Moçambique

O artigo 10.º do Regulamento relativo ao Trabalho Doméstico, Decreto n.º 40/2008 estabelece explicitamente o direito dos trabalhadores a serem tratados com correção e respeito, enquanto o artigo 13.º estabelece o correspondente dever do empregador de tratar de forma adequada os trabalhadores do serviço doméstico.

Áustria

A Secção 22 da Lei do Trabalho Doméstico e dos Trabalhadores Domésticos refere que, se uma pessoa tiver sido definitivamente condenada por um ato criminoso contra a vida, a saúde ou a segurança física de pessoas ou por ofensa à moral, a autoridade administrativa distrital pode proibir a pessoa condenada e as pessoas que com ela vivem no mesmo agregado familiar, de empregar pessoas menores de idade durante um período especificado ou para sempre, tendo em conta as circunstâncias do caso, se houver receio de que essas pessoas possam estar em risco.

Estado Plurinacional da Bolívia

O artigo 21.º da Lei do Trabalho Doméstico nº 2450 de 2003 estabelece a obrigação do empregador de tratar os trabalhadores do serviço doméstico com respeito e se abster de abuso físico ou psicológico. O artigo 23.º atribui a autoridades públicas específicas a responsabilidade de investigar queixas de trabalhadores domésticos relativas a abuso.

Condições de vida

Os trabalhadores domésticos que residem nas mesmas instalações em que desempenham o seu trabalho podem necessitar de proteção adicional para garantir a disponibilização de alojamento seguro e limpo e de instalações higiénicas, alimentação e privacidade, para garantir que os trabalhadores do serviço doméstico possam cumprir as suas obrigações em condições de segurança e conforto. As disposições legislativas podem também abranger o acesso a meios de comunicação e a sua disponibilidade, a liberdade de sair do local de trabalho fora do horário de trabalho e a proibição de lhes serem retirados os passaportes ou documentos de viagem. A resolução destas questões através de legislação contribui para evitar a ocorrência de situações de trabalho forçado.



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 201 sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011](#)

O n.º 17 estabelece:

«Quando fornecidos, o alojamento e a alimentação devem incluir, tendo em conta as condições nacionais, o seguinte:

- a) uma divisão separada e privada, devidamente mobilada, com ventilação adequada e equipada com fechadura, cuja chave deve ser fornecida ao trabalhador doméstico;
- b) acesso a instalações sanitárias adequadas, partilhadas ou privadas;
- c) iluminação adequada e, se for caso disso, aquecimento e ar condicionado de acordo com as condições existentes no agregado familiar; e
- d) refeições de boa qualidade e em quantidade suficiente, adaptadas, na medida do razoável, às exigências culturais e religiosas, caso existam, do trabalhador do serviço doméstico em causa.»



Exemplo de país 112

Áustria

A Secção 4 da Lei relativa ao Trabalho Doméstico e aos Trabalhadores Domésticos estabelece o seguinte: (1) Se o trabalhador residir na casa do agregado familiar e lhe for atribuída uma [divisão] separada, essa divisão deve cumprir as regras de saúde, construção e incêndio e estar concebida de forma a não prejudicar a moral do trabalhador; deverá ser possível aquecer essa divisão durante o período em que as temperaturas exteriores exijam aquecimento, bem como fechá-la à chave pelo interior e pelo exterior, e deve dispor do equipamento necessário, incluindo um armário com fechadura.

(2) Se não puder ser atribuído ao trabalhador uma área separada para viver, sendo-lhe apenas dada uma cama, o disposto no n.º 1 aplicar-se-á à divisão onde for colocada essa cama; exceto que só será necessário assegurar que essa divisão poder ser fechada à chave pelo interior.

(3) Os trabalhadores cuja remuneração inclua também as refeições deverão receber uma alimentação saudável e adequada que corresponda, em termos gerais, à alimentação dada aos membros da família adultos saudáveis.

Estado Plurinacional da Bolívia

A *alínea b) do artigo 21.º da Lei n.º 2450 sobre o Trabalho Doméstico de 2003* estabelece que os empregadores devem facultar aos trabalhadores que vivem no domicílio onde prestam serviço um quarto limpo e adequado, acesso a uma casa de banho e a um chuveiro para a sua higiene pessoal e os mesmos alimentos que o empregador consome, e devem adotar as medidas necessárias para salvaguardar a vida e a saúde do trabalhador.

Acesso a serviços de saúde

Alguns países adotaram legislação para garantir que os trabalhadores domésticos têm acesso a cuidados de saúde.

**Exemplo de país 113****Jordânia**

A *alínea h da Secção 4 do Regulamento n.º 90/2009 sobre os Trabalhadores Domésticos, Cozinheiros, Jardineiros e Categorias Similares* estabelece que compete ao empregador facultar assistência médica ao trabalhador.

Estado Plurinacional da Bolívia

A *alínea d) do artigo 21.º da Lei do Trabalho Doméstico n.º 2450 de 2003* estabelece que, em caso de doença, acidente ou maternidade, deverão ser providenciados pelo empregado os primeiros socorros e a transferência imediata para um centro de saúde. Se o trabalhador não tiver seguro ao abrigo do fundo nacional de saúde, o empregador deverá cobrir as despesas médicas incorridas.

Uruguai

O *artigo 10.º da Lei do Trabalho Doméstico n.º 18065* estabelece que os trabalhadores domésticos podem optar por receber cuidados de uma instituição de cuidados de saúde coletiva ou de uma instituição facultada pela Administração dos Serviços de Saúde Estatais do Ministério da Saúde Pública.

Moçambique

O *artigo 13.º do Decreto n.º 40/2008 sobre o Regulamento relativo ao Trabalho Doméstico* obriga o empregador a facultar aos trabalhadores domésticos cuidados médicos em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Fornecimento de um contrato escrito

A exigência de fornecer aos trabalhadores domésticos um contrato de trabalho escrito permite-lhes ter a certeza e uma clara compreensão do horário de trabalho acordado e de outras condições e direitos fundamentais, bem como provar a existência de uma relação de trabalho quando procuram proteção jurídica em relação a qualquer abuso, incluindo abuso relacionado com SST. É provável que as exigências de emissão de um contrato escrito e/ou de registo do emprego dos trabalhadores domésticos junto das autoridades competentes contribuam para a formalização deste setor.

**Exemplo de país 114****Marrocos**

O artigo 3 das Condições de Trabalho dos Trabalhadores Domésticos Dahir n.º 1-16-121 de 2016 exige que o emprego dos trabalhadores domésticos seja comprovado por contrato escrito, cuja cópia deve ser depositada junto do serviço de inspeção do emprego competente. O Decreto n.º 2-17 355 de 2017 estabelece o modelo de contrato.

Moçambique

É igualmente exigido um contrato escrito no artigo 6.º do Decreto Regulamentar do Trabalho Doméstico n.º 40/2008.

Em alguns países, a exigência de um contrato escrito é conjugada com a exigência de que a relação de trabalho seja registada junto da respetiva autoridade competente.

A exigência de que as relações de trabalho sejam registadas garante que as condições e os termos do emprego de um trabalhador doméstico são estabelecidos por escrito e fixados antes do início da relação. A adoção de uma tal exigência permite também que a autoridade governamental monitorize mais eficazmente o emprego deste grupo vulnerável de trabalhadores e faça cumprir a legislação aplicável.

**Exemplo de país 115****Mali**

No Mali, o Decreto n.º 96-178/P-RM de 1996 do Código do Trabalho (art.D.86-5) prevê que um contrato a termo certo deve ser feito por escrito e emitido em três exemplares. Se o contrato for celebrado por um período superior a três meses, uma das cópias do contrato deve ser arquivada junto da inspeção do trabalho.



Lista de verificação

Secção 06

NIT	Disposições	Abrangido por legislação de SST		Observações
		SIM	NÃO	
C184, artigo 18.º	Medidas de proteção para mulheres grávidas e lactantes como, por exemplo:			
C183, artigo 3.º C136, artigo 11.º, C110, n.º 8 do artigo 47.º R191, ponto 4 do n.º 6 R116, n.º 16	Tarefas ou funções específicas proibidas ou sujeitas a limitações para as mulheres durante a gravidez e a amamentação	☐	☐	
C184, artigo 18.º R192, n.º 11, R191, ponto 1 do n.º 6	Avaliação do risco	☐	☐	
R192, ponto 3 do n.º 4	Vigilância da saúde	☐	☐	
R191, ponto 2 do n.º 6 R157, n.º 50	Reafetação	☐	☐	
R191, n.º 9	Espaço de repouso para mulheres grávidas e espaço de amamentação para mulheres lactantes	☐	☐	
C183, artigo 10.º, R191, n.º 7	Tempo para amamentação	☐	☐	
- ¹	Direito das mulheres grávidas se recusarem a desempenhar funções perigosas?	☐	☐	
R164, alínea g do n.º 4, n.º 9	Medidas de proteção para trabalhadores com incapacidade (<i>especifique, por favor</i>)	☐	☐	
	Medidas de proteção para jovens trabalhadores como, por exemplo:	☐	☐	
C182, artigo 1.º, alínea d) do artigo 3.º R190, n.º 3, C184, n.º 3 do artigo 16.º, R175, n.º 29	Lista dos trabalhos perigosos proibidos	☐	☐	
R192, ponto 3 do n.º 4, C077, C078, C124, R079, R102, ponto 1 do n.º 16	Proteção	☐	☐	
	Outros: (<i>especifique, por favor</i>)	☐	☐	
-1	Medidas de proteção para trabalhadores de idade madura/idosos (<i>especifique, por favor</i>)	☐	☐	
Convenção Internacional das Nações Unidas sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, de 1990, artigo 25.º R197, R164, C143, artigo 10.º, R151, alínea f) do n.º 2	Medidas de proteção dos trabalhadores migrantes (<i>especifique, por favor</i>)	☐	☐	
C189, artigo 13.º, C190, alínea f) do artigo 10.º R201, n.º 19	Medidas de proteção dos trabalhadores do serviço doméstico (<i>especifique, por favor</i>)	☐	☐	

¹ Considerações gerais tendo em conta as práticas nacionais.

SECÇÃO 07

Serviços de saúde no trabalho

1. Introdução	283
2. Conceito e âmbito dos serviços de ST	285
3. Política nacional relativa aos serviços de ST	286
4. Organização dos serviços de ST	287
4.1 Modalidades	287
4.2 Mecanismo de financiamento	292
4.3 Localização	292
4.4 Participação dos trabalhadores	293
5. Funções dos serviços de ST	293
5.1 Vigilância do ambiente de trabalho	294
5.2 Vigilância da saúde dos trabalhadores	294
5.3 Informação, educação, formação e aconselhamento	295
5.4 Primeiros socorros, tratamento e programas de saúde	296
5.5 Outras funções	297
6. Utilização confidencial dos dados resultantes das funções dos serviços de ST	298
7. Condições de funcionamento	299
7.1 Poderes que permitem aos serviços de ST desempenhar as suas funções	299
7.2 Independência e proteção contra medidas de retaliação	300
7.3 Instalações	301
7.4 Colaboração com partes interessadas internas e externas	301
7.5 Acreditação	302

07

Serviços de saúde no trabalho

1. Introdução

O reconhecimento internacional da necessidade de serviços especializados de saúde no trabalho (ST) não é novo. O debate mundial sobre a melhoria da segurança e da saúde no trabalho, na primeira metade do século XX, reconheceu a necessidade de **serviços de ST** na sequência da introdução de substâncias, ferramentas e maquinaria perigosas que passaram a ser utilizadas com a Revolução Industrial. Simultaneamente, coincidia com um entendimento crescente de que as pessoas saudáveis teriam mais capacidade de participar e contribuir para o desenvolvimento social e económico geral do seu país.

Normas internacionais do trabalho



- [Recomendação n.º 97 sobre a Proteção da Saúde dos Trabalhadores, 1953](#)
- [Convenção n.º 161 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)
- [Recomendação n.º 161 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)
- [Convenção n.º 187 sobre o Quadro Promocional sobre a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006](#)

Na sua primeira sessão, realizada em 1950, o Comité Misto OIT/Organização Mundial de Saúde (OMS) de Peritos em Saúde no Trabalho definiu os limites da saúde no trabalho, declarando que deve «visar a promoção e manutenção do mais elevado grau de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as atividades». Esta declaração tornou-se um princípio subjacente à Recomendação n.º 97 e, em última instância, à Convenção n.º 161 e à Recomendação n.º 171 que a acompanha (em substituição da Recomendação n.º 112).

O Programa Internacional para a Melhoria das Condições de Trabalho e do Ambiente foi lançado pela OIT, em 1976. Três anos mais tarde, a terceira Conferência Regional Europeia da OIT sobre a melhoria das condições de trabalho e do ambiente de trabalho na Europa adotou

uma resolução que sublinha que **a criação de serviços de saúde no trabalho e departamentos de segurança** deve ser promovida a fim de aconselhar todas as partes no contexto da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, em matéria de problemas específicos de segurança e de saúde, e a fim de supervisionar a aplicação de medidas de segurança e de proteção da saúde.

A OMS também tem defendido e promovido ativamente os serviços de ST. Em 1987, a OMS lançou um Programa de Ação para a Saúde dos Trabalhadores; em 1995, a Assembleia Mundial da Saúde adotou a Estratégia Global em matéria de Saúde no Trabalho para Todos, salientando *a necessidade urgente de reforçar os serviços de trabalho* e instando os Estados-membros *a conceberem programas nacionais* sobre saúde no trabalho para todos, com base na Estratégia Global, com particular ênfase nos serviços completos de ST para a população ativa, incluindo os trabalhadores migrantes, os trabalhadores das pequenas indústrias e do setor informal, e outros grupos profissionais de alto risco e com necessidades especiais.

A SST é um campo multidisciplinar que requer conhecimento e especialização em química, toxicologia, biologia, engenharia, medicina do trabalho, ergonomia e psicologia, para citar apenas algumas das disciplinas envolvidas. Os empregadores não possuem, nem se pode esperar que possuam, os conhecimentos e competências de que necessitam para garantir a segurança e a saúde no local de trabalho. Por conseguinte, os empregadores podem querer contratar profissionais de SST (ver secção IX do presente Kit de Apoio), criar unidades de SST dentro da empresa ou contratar prestadores externos de serviços de SST a fim de garantir que, tanto quanto razoavelmente exequível, os locais de trabalho, maquinaria, equipamentos e processos sob o seu controlo apresentam condições de segurança e não colocam riscos para a saúde.

A fim de garantir a qualidade e a eficácia dos serviços de ST e a competência dos profissionais que os prestam, a lei deve regular as funções e a composição das entidades que prestam serviços de ST, bem como as qualificações necessárias para exercer uma profissão relacionada com a ST.

A disponibilidade de serviços de ST constitui um elemento importante de um sistema nacional de SST, conforme definido no artigo 4.º da Convenção n.º 187, que contém os requisitos para que os Estados-membros incluam, se for caso disso, serviços de ST, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais.

A Convenção n.º 161 exige, no seu artigo 6.º, o estabelecimento de serviços de ST através de a) leis ou regulamentos; ou b) acordos coletivos ou de outra forma acordados pelos empregadores e trabalhadores em causa; ou c) qualquer outra forma aprovada pela autoridade competente, após consulta das organizações representativas de empregadores e trabalhadores em causa.



Exemplo de país 116

Instrumentos regionais

Os instrumentos regionais também exigem a criação de serviços de ST.

União Europeia

A Diretiva-Quadro 89/391/CEE relativa à SST da UE exige que os empregadores, que não podem organizar medidas de proteção e prevenção devido à falta de pessoal competente na empresa, recorram a serviços ou pessoas externas competentes (n.º 3 do artigo 7).

Mercosul

A Declaração Socioeconómica do Mercosul estabelece que a legislação e as práticas nacionais devem prever serviços de segurança e saúde no trabalho com o objetivo de aconselhar os empregadores e trabalhadores sobre a prevenção de acidentes e doenças profissionais (n.º 13 do artigo 25.º).

2. Conceito e âmbito dos serviços de ST



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 161 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)
- [Recomendação n.º 171 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)

A alínea a) do artigo 1.º da Convenção n.º 161 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho define o termo «serviços de saúde no trabalho» como «serviços encarregados de funções essencialmente preventivas e responsáveis para aconselhamento do empregador, dos trabalhadores e dos seus representantes na empresa relativamente:

- (i) aos requisitos para a criação e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável que promova uma saúde física e mental ótima no que ao trabalho diz respeito;
- (ii) à adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores em função do seu estado de saúde física e mental.»

O Comité Misto OIT/OMS de Peritos em Saúde no Trabalho definiu, em 1995, os três principais objetivos da saúde no trabalho do seguinte modo: i) a manutenção e a promoção da saúde e da capacidade de trabalho dos trabalhadores; ii) a melhoria do ambiente de trabalho e do trabalho a fim de promover a segurança e a saúde; e iii) o desenvolvimento de organizações e culturas de trabalho de forma a apoiar a saúde e a segurança no trabalho e, ao fazê-lo, promover também um clima social positivo e um bom funcionamento e aumentar a produtividade das empresas.

A expressão «serviços de saúde no trabalho», utilizada na Convenção n.º 161 e na Recomendação n.º 171 que a acompanha, refere-se às estruturas ou entidades que prestam tais serviços.

A Convenção n.º 161 e a Recomendação n.º 171 preveem as funções, a organização e as condições operacionais das estruturas ou entidades que prestam serviços de ST; no entanto, são inerentemente flexíveis e permitem que cada país desenvolva, progressivamente, quadros legislativos e adote várias modalidades que sejam mais adequadas às suas necessidades contextuais.

Esta flexibilidade baseia-se em dois princípios fundamentais que devem ser respeitados no desenvolvimento de qualquer sistema de serviços de ST. Em primeiro lugar, o derradeiro objetivo prosseguido pelas NIT é proporcionar o acesso aos serviços de ST a **todos os trabalhadores** (artigo 3.º da Convenção n.º 161). A prestação desses serviços deverá ser adequada aos riscos específicos das empresas. Simultaneamente, se não for possível estabelecer imediatamente serviços de ST para todas as empresas, cada Membro em causa elaborará planos para a criação desses serviços em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores. Em segundo lugar, qualquer quadro legislativo relativo aos serviços de ST deve ser desenvolvido **em consulta e colaboração com a organização representativa dos empregadores e trabalhadores** (n.º 4 do artigo 2.º da Convenção n.º 161).

O artigo 9.º da Convenção n.º 161 indica explicitamente que os serviços de ST devem ser multidisciplinares. Isso sugere que as entidades que prestam serviços de ST deverão procurar empregar ou disponibilizar pessoal técnico suficiente com formação e experiência especializadas em várias ou todas as várias disciplinas relacionadas com a SST, incluindo medicina do trabalho, segurança, higiene, ergonomia e psicologia no trabalho. A Convenção n.º 161 é flexível a este respeito e esclarece que «a composição do pessoal será determinada pela natureza das funções a desempenhar». A alínea 3 do n.º 36 da Recomendação n.º 171 também aconselha que os serviços de ST disponham do pessoal administrativo necessário para o seu funcionamento.

Embora a Convenção n.º 161 e a Recomendação n.º 171 se refiram apenas aos serviços de ST, estas estruturas ou entidades podem desempenhar funções relacionadas com a saúde e a segurança. Isso é clarificado pela Recomendação n.º 171, que indica que os serviços de ST e os serviços de segurança no trabalho podem ser organizados em conjunto (álínea 2) do n.º 40).

Do mesmo modo, já na década de 1990, Rantanen e Fedotov¹ descreviam os quadros legislativos relativos aos prestadores de serviços de ST do seguinte modo:

«as leis mais recentes a refletir as diretrizes internacionais, como as contidas na Convenção n.º 161 da OIT sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, consideram o serviço de saúde no trabalho uma equipa integrada, abrangente e multidisciplinar que está equipada com todos os elementos necessários para melhorar a saúde no trabalho, melhorar o ambiente de trabalho, promover a saúde dos trabalhadores e o desenvolvimento geral dos aspetos estruturais e de gestão do local de trabalho necessários para a saúde e a segurança» (*Ênfase adicionada*).

Os mesmos autores observaram as seguintes tendências na legislação de SST em vários países:

- o âmbito da saúde no trabalho está a expandir-se de modo a considerar não só a saúde e a segurança físicas, mas também a saúde e a segurança do bem-estar psicológico e social, incluindo a capacidade de ter uma vida social e economicamente produtiva; e
- o conjunto completo de objetivos dos quadros legislativos em matéria de SST começa a alargar-se para além do âmbito das questões tradicionais de SST. Os novos princípios vão para além da mera prevenção e controlo dos riscos para a saúde e a segurança dos trabalhadores, passando a incluir a promoção proativa da saúde e a melhoria do ambiente de trabalho.

3. Política nacional relativa aos serviços de ST



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 161 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)
- [Recomendação n.º 171 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)
- [Convenção n.º 187 sobre o Quadro Promocional sobre a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006](#)

A Convenção n.º 161 estabelece obrigações que obrigam os Estados-membros a:

- formular, pôr em prática e rever periodicamente uma política nacional coerente em matéria de serviços de ST (que deve incluir princípios gerais que regem as suas funções, organização e funcionamento, em conformidade com o n.º 1 da **Recomendação n.º 171**, à luz das condições e práticas nacionais e em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, caso existam (artigo 2.º); e
- desenvolver progressivamente os serviços de ST para todos os trabalhadores, incluindo aqueles do setor público e os membros das cooperativas de produção, em todos os ramos de atividade económica e em todas as empresas; e se estes serviços não puderem ser imediatamente estabelecidos para todas as empresas, cada Membro em causa elaborará planos para a sua criação (artigo 3.º).

¹ Jorma Rantanen e Igor A. Fedotov, “Occupational Health Services”, em, “Encyclopaedia of Occupational Health and Safety”, da OIT, capítulo 16.

De um modo geral, os requisitos de várias leis nacionais em matéria de SST referem-se à obrigação de estabelecer uma política de SST, que abranja um vasto conjunto de tópicos sobre SST incluindo os serviços de ST, em vez de uma política nacional autónoma que aborde especificamente a prestação de serviços de ST.

4. Organização dos serviços de ST

4.1 Modalidades

Por norma, os serviços de ST enquadram-se nas atribuições do Ministério do Trabalho ou do Ministério da Saúde. Em alguns casos, **estes ministérios podem partilhar** responsabilidades de regulação dos serviços de ST. Se um país opta por atribuir a responsabilidade pelos serviços de ST ao Ministério da Saúde, em conjunto entre o Ministério da Saúde e o Ministério do Trabalho, ou a um ministério diferente, deve-se considerar cuidadosamente o modo de garantir uma colaboração efetiva entre estes ministérios.

Ferramentas e recursos úteis

Para mais informações sobre a governação e organização dos serviços de ST, ver ICOH, «[Serviços de Saúde no Trabalho: Um Inquérito Global em SST em Países Selecionados dos Membros do ICOH](#)» [em inglês]



De acordo com o n.º 1 do artigo 7.º da Convenção n.º 161, os serviços de ST podem ser organizados como:

- um serviço para uma única empresa; ou
- um serviço comum a várias empresas.

De acordo com o n.º 2 do artigo 7.º da Convenção n.º 161, os serviços de ST podem ser organizados:

- pelas empresas ou grupos de empresas em causa;
- pelas autoridades públicas ou serviços oficiais (por exemplo, através do sistema de saúde público e dos serviços médicos gerais, integrando os serviços de ST em centros de cuidados de saúde primários ou em policlinicas de hospitais);
- por instituições de segurança social;
- por quaisquer outros organismos autorizados pela autoridade competente (tais como prestadores privados de serviços de ST);
- por uma combinação de qualquer das opções supra.

Exemplo de país 117

Finlândia

A Secção 3(3) da Lei relativa aos Cuidados de Saúde no Trabalho n.º 1383/2001 define «prestador de serviços de cuidados de saúde no trabalho» como a organização ou pessoa que presta os cuidados de saúde no trabalho. A Lei estipula que o empregador pode organizar serviços de cuidados de saúde no trabalho, nomeadamente através da aquisição desses serviços a outra unidade ou pessoa com direito a prestar serviços de cuidados de saúde no trabalho.



Macedónia do Norte

Os serviços de ST são prestados através das seguintes entidades:

- especialistas em saúde no trabalho (estabelecimento privado de cuidados de saúde);
- policlínica com serviços de ST (estabelecimento privado de cuidados de saúde);
- serviços de ST como parte do centro de saúde (estabelecimento público de cuidados de saúde);
- Departamento de Saúde no Trabalho no Setor para a Saúde Ecológica do Instituto de Saúde Pública da Macedónia do Norte;
- Instituto de Saúde no Trabalho da Macedónia do Norte, Centro Colaborativo da OMS – Instituto Nacional.

Garantia do acesso aos serviços de ST nas MPME e na economia informal

Em vários países, a legislação nacional exige que o empregador estabeleça um serviço interno de ST, quer seja sozinho ou em conjunto com outra empresa, ou que contrate um serviço externo de ST (ver Secção 4, subsecção 3.12 Obrigação de assegurar a competência e os conhecimentos em matéria de SST no local de trabalho). As empresas mais pequenas, incluindo os proprietários-operadores e as MPME que não operam em indústrias perigosas, podem estar isentas desta obrigação. Nesses casos, o sistema nacional de SST deverá prever algum outro mecanismo para que essas empresas acedam aos serviços de ST, a fim de evitar que as empresas mais pequenas fiquem sem qualquer cobertura.

Entre as estratégias possíveis, contam-se a obrigatoriedade de entidades financiadas pelo Estado, como um instituto nacional de ST e centros de saúde, prestarem serviços preventivos, ou a transferência desta responsabilidade para as seguradoras de acidentes de trabalho (apoiadas pelos prémios dos trabalhadores independentes e das MPME, sustentadas ainda por um subsídio estatal, se necessário).

**Exemplo de país 118****Finlândia**

O capítulo 2, secção 18 da Lei relativa aos Cuidados de Saúde n.º 1326/2010 estabelece que as autoridades locais devem, se for caso disso, facultar aos empresários e a outros trabalhadores independentes, com base na sua área, o acesso aos serviços de saúde no trabalho.

O capítulo 13, secção 2 da Lei do Seguro de Saúde n.º 1224/2004 prevê o reembolso dos serviços de saúde no trabalho aos empregadores e trabalhadores independentes.

Quando se trata de países em desenvolvimento com uma grande proporção da força de trabalho com o estatuto de trabalhadores independentes na economia informal, há mais pessoas sem acesso a serviços de ST. Isso ocorre porque essas pessoas não trabalham numa empresa que tenha os recursos para prestar esses serviços, nem geralmente têm a consciência, educação de base ou meios financeiros para se afiliarem nestas entidades de ST ou contratarem os serviços destas. Nestes casos, os Estados-membros devem identificar outros canais para a prestação de serviços de ST, por exemplo, através do sistema público de saúde.



Estudo de caso pequeno

Colômbia

As micro, pequenas e médias empresas, os trabalhadores independentes e os trabalhadores da economia informal têm acesso a serviços relacionados com a SST, em certa medida, através da sua filiação em entidades de gestão de riscos profissionais, que prestam os seguintes serviços:

- assistência médica, cirúrgica, terapêutica e farmacêutica;
- serviços de hospitalização;
- serviços odontológicos;
- fornecimento de medicamentos;
- serviços auxiliares de diagnóstico e tratamento;
- próteses e órteses, a sua reparação e substituição apenas em caso de deterioração ou de má adaptação, quando se recomendem critérios de reabilitação;
- reabilitação física e profissional; e
- despesas de transferência, em condições normais, necessárias à prestação desses serviços.

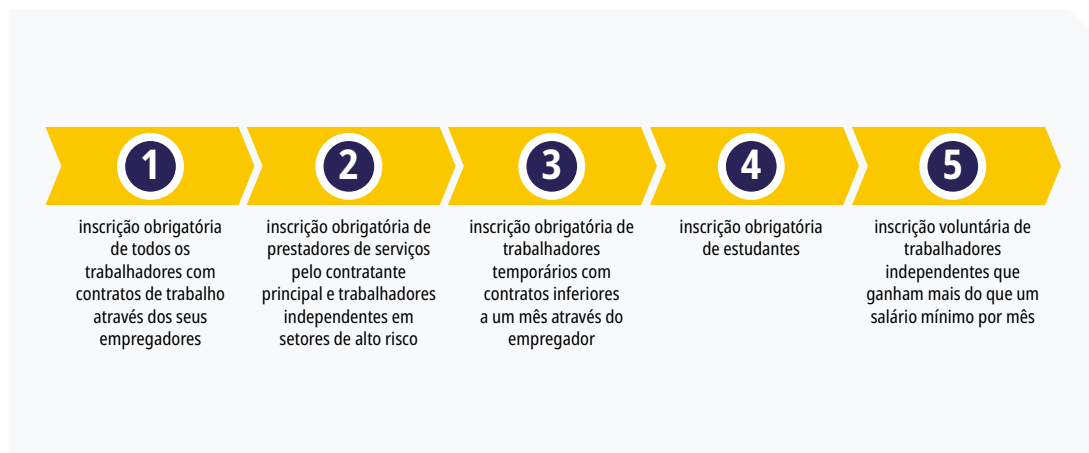
Estes serviços serão prestados através do centro de saúde onde o trabalhador está inscrito, através do sistema geral de segurança social, exceto no que se refere aos tratamentos de reabilitação profissional e aos serviços de saúde, que podem ser prestados por entidades de gestão de riscos profissionais que cobrem as despesas decorrentes dos riscos profissionais.

Além disso, qualquer trabalhador que sofra um acidente de trabalho ou uma doença profissional terá direito ao pagamento dos seguintes benefícios económicos:

- subsídio de incapacidade temporária;
- indemnização por incapacidade permanente parcial;
- pensão de invalidez;
- pensão de sobrevivência; e
- assistência com despesas de cerimónias fúnebres.

O Governo alargou, em várias ocasiões, o âmbito de cobertura destes serviços e benefícios, aumentando as categorias de trabalhadores com direito à inscrição em entidades de gestão de riscos profissionais. O artigo 2.º da [Lei n.º 1562 de 2012, que altera o sistema de riscos profissionais](#) [em espanhol] (instituído pelo Decreto-Lei n.º 1295 de 1994), prevê dois tipos de inscrição: obrigatória e voluntária.

Figura 13. Alargamento gradual da cobertura de trabalhadores pelos serviços de ST na Colômbia²



² De acordo com os artigos 5.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 1295 de 1994, que determina a organização e administração do sistema geral de riscos profissionais. O sistema geral de riscos profissionais é definido como o conjunto de entidades, normas e procedimentos públicos e privados destinados a prevenir, proteger e assistir os trabalhadores contra os efeitos de doenças e acidentes que possam ocorrer ocasionalmente ou em consequência do trabalho que aqueles realizam.

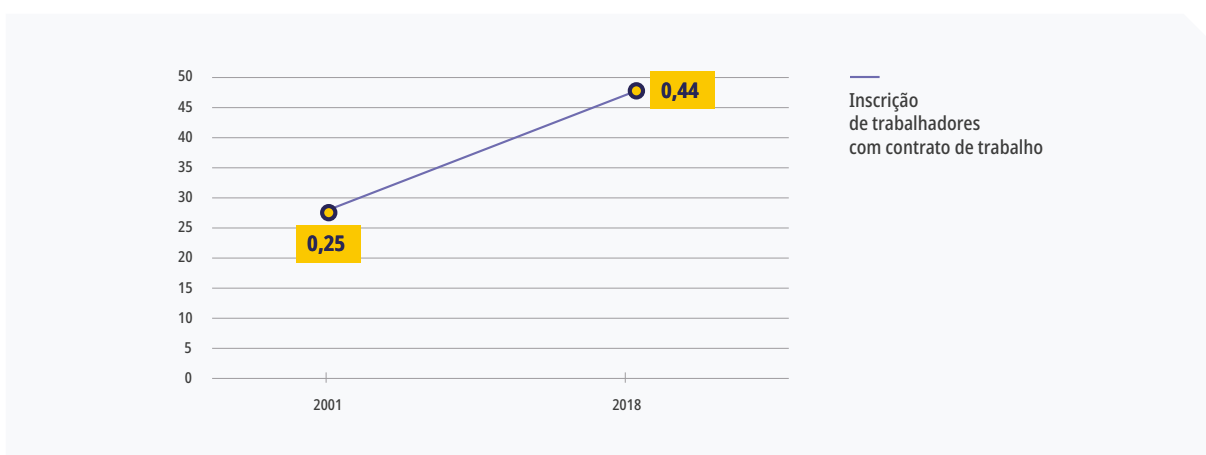
Lista de leis relevantes

- Decreto-Lei n.º 1295 de 1994, que determina a organização e a administração do sistema geral de riscos profissionais
- [O Decreto 1072/2015](#) consolida os seguintes decretos que alargaram a cobertura dos serviços de saúde e segurança profissional a uma população ativa mais numerosa:
- Decreto 723 de 2013, que regula a inscrição no sistema geral de riscos profissionais das pessoas que têm um contrato formal de serviço com entidades públicas ou privadas e trabalhadores independentes que trabalham em setores de alto risco
- Decreto 2616 de 2013, que regula as contribuições para a segurança social dos trabalhadores dependentes que têm períodos de serviço inferiores a um mês
- Decreto 55 de 2015, que regula a inscrição dos estudantes no sistema geral de riscos profissionais
- Decreto 1563 de 2016, que regula a inscrição voluntária no sistema geral de riscos profissionais dos trabalhadores independentes que auferem mais do que o equivalente a um salário mínimo por mês

Importa observar que cada uma das leis elencadas supra estabelece vários requisitos que devem ser preenchidos pelos trabalhadores para que estes possam proceder à inscrição.

De acordo com o Ministério da Saúde e da Proteção Social, em 2018 havia 9 984 636 trabalhadores inscritos, tendo a taxa de inscrição de trabalhadores empregados aumentado de 24,72% em 2001 para 43,50% em 2018.³

Figura 14. Aumento da percentagem de trabalhadores com contrato de trabalho inscritos na Colômbia



3 Colômbia, Ministério da Saúde e Proteção Social, «[Riscos profissionais/saúde e âmbito laboral](#)». [em espanhol].

Figura 15. Cobertura atual das categorias de trabalhadores pelos serviços de ST na Colômbia

O artigo 193.º da [Lei n.º 1955 de 2019](#), que estabelece o [Plano Nacional de Desenvolvimento 2018-2022](#), cria um patamar mínimo de segurança social para os trabalhadores que auferem menos do que o salário mínimo mensal. Esta questão foi regulamentada pelo [Decreto n.º 1174 de 2020](#).⁴

Serviços básicos de saúde no trabalho

Em 2003, o Comité Misto OIT/OMS para a Saúde no Trabalho debateu e apoiou o conceito de serviços básicos de saúde do trabalho (SBST) para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores do setor informal, em crescimento, que costumam ser excluídos dessa proteção. Do mesmo modo, o Plano de Ação Global da OMS para a Saúde dos Trabalhadores 2008-2017 constatou que «os serviços básicos de saúde no trabalho devem ser prestados a todos os trabalhadores, incluindo aqueles da economia informal, das pequenas empresas e da agricultura».

Ferramentas e recursos úteis

- «[Orientações Básicas sobre SBST](#)» [em inglês]



A lógica por trás da promoção dos SBST é um esforço para fornecer acesso aos serviços de ST àqueles que são geralmente excluídos do acesso aos serviços de ST, utilizando a infraestrutura de cuidados de saúde primários existente no país. A estrutura dos SBST de um país dependerá da estrutura existente e da função do seu sistema de cuidados de saúde primários. A estrutura ou organização existente dos SBST não é relevante; pelo contrário, é a disponibilidade e a eficácia dos serviços prestados que assumem importância.

⁴ À data de elaboração desta publicação, a regulamentação do patamar limite mínimo da segurança social era ainda objeto de discussão com os parceiros sociais.



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 171 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)

Os números 34 e 35 indicam que:

a autoridade competente deve determinar as circunstâncias em que, na ausência de um serviço de ST, os serviços existentes adequados podem, como medida provisória, ser reconhecidos como organismos autorizados; nos casos em que a autoridade competente, após consulta das organizações representativas de empregadores e trabalhadores em causa, caso existam, tenha determinado que a criação de um serviço de ST ou o acesso a esse serviço é impraticável, as empresas deverão, como medida provisória, após consulta dos representantes de trabalhadores na empresa ou do comité de segurança e saúde, caso existam, tomar providências junto de um serviço médico local com vista à realização dos exames médicos prescritos pelas leis ou regulamentos nacionais, providenciando a vigilância das condições de saúde ambiental na empresa e assegurando a adequada organização dos primeiros socorros e dos tratamentos de emergência.



Exemplo de país 119

Tailândia

Neste país, em que 58% da força de trabalho está envolvida na economia informal, pouco mais de um terço de todas as unidades de cuidados de saúde primários de base comunitária presta serviços de saúde (ICOH 2015).⁵ Estas unidades prestam serviços como rastreios de saúde, entrevistas sobre o histórico de trabalho, tratamento de doenças e lesões profissionais, manutenção de registos e formação.

4.2 Mecanismo de financiamento

O n.º 46 da Recomendação n.º 171 prevê que, quando os serviços de ST são estabelecidos e regulamentados por lei, as leis devem também determinar o modo como esses serviços devem ser financiados. O Inquérito Global do ICOH de 2015 revelou que os países inquiridos utilizaram uma série de métodos de financiamento diferentes, incluindo o financiamento direto dos serviços de ST pelo empregador, e o pagamento de prémios de seguro, o seguro de acidentes de trabalho e a segurança social em geral por parte do empregador. Na maioria dos casos (63%), os empregadores dos países inquiridos utilizaram uma combinação destes métodos. Em qualquer caso, as instalações relacionadas com ST facultadas pelos serviços de ST não devem implicar qualquer despesa para o trabalhador, de acordo com o n.º 45 da Recomendação n.º 171.

4.3 Localização

Nos termos do n.º 32 da Recomendação n.º 171, os serviços de ST devem, na medida do possível, estar situados dentro ou perto do local de emprego, ou ser organizados de modo a assegurar que as suas funções são desempenhadas no local de emprego.

⁵ ICOH, *Serviços de Saúde no Trabalho: Um Inquérito Global em SST em Países Seleccionados dos Membros do ICOH*, 2015. [em inglês]

4.4 Participação dos trabalhadores

O empregador, os trabalhadores e os seus representantes, caso existam, deverão cooperar e participar na aplicação de medidas organizativas e outras relacionadas com os serviços de ST de forma equitativa. Nos termos do n.º 33 da Recomendação n.º 171, em conformidade com as condições e práticas nacionais, os empregadores e trabalhadores ou os seus representantes na empresa ou no Comité de Segurança e Saúde, caso existam, devem participar nas decisões que afetem a organização e o funcionamento desses serviços, nomeadamente as decisões relativas ao emprego do pessoal e à planificação dos programas do serviço.

5. Funções dos serviços de ST



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 161 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)
- [Recomendação n.º 171 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)
- [Convenção n.º 155 sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho, 1981](#)

A Convenção n.º 161 proporciona aos países um certo grau de flexibilidade quanto à decisão sobre a forma de articular as funções de ST na legislação. O artigo 5.º estabelece que «os serviços de saúde no trabalho desempenharão as seguintes funções que sejam adequadas aos riscos profissionais da empresa:

- identificação e avaliação dos riscos que podem afetar a saúde no lugar de trabalho;
- vigilância dos fatores no ambiente de trabalho e nas práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, incluindo instalações sanitárias, cantinas e habitações, sempre que estas instalações sejam fornecidas pelo empregador;
- aconselhamento sobre o planeamento e a organização do trabalho, incluindo a conceção dos locais de trabalho, relativamente à escolha, manutenção e estado da maquinaria e outros equipamentos, bem como quanto às substâncias utilizadas no trabalho;
- participação no desenvolvimento de programas de melhoria das práticas de trabalho, bem como a realização de ensaios e a avaliação dos aspetos sanitários dos novos equipamentos;
- aconselhamento em matéria de saúde, segurança e higiene no trabalho, e em matéria de ergonomia e equipamentos de proteção individual e coletiva;
- vigilância da saúde dos trabalhadores em relação ao trabalho;
- promoção da adaptação do trabalho ao trabalhador;
- assistência na adoção de medidas de reabilitação profissional;
- colaboração no fornecimento de informação, formação e educação nos domínios da saúde e higiene no trabalho e ergonomia;
- organização dos primeiros socorros e assistência de emergência;
- participação na análise dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.»

A Recomendação n.º 171 reagrupa as funções estabelecidas ao abrigo da Convenção n.º 161 e apresenta mais pormenores:

- funções relacionadas com a vigilância do ambiente de trabalho;
- funções relacionadas com a vigilância da saúde dos trabalhadores;
- funções relacionadas com a informação, educação, formação e aconselhamento;
- funções relacionadas com os primeiros socorros, tratamento e programas de saúde; e
- outras funções.

5.1 Vigilância do ambiente de trabalho

Nos termos das alíneas a) a b) do artigo 5.º da Convenção n.º 161, uma das funções dos serviços de ST consiste em identificar e avaliar os riscos decorrentes de perigos para a saúde no local de trabalho, bem como em acompanhar os fatores no ambiente de trabalho e nas práticas de trabalho. Para esse efeito, **os serviços de ST devem proceder à vigilância dos fatores no ambiente de trabalho e nas práticas de trabalho** que possam afetar a saúde dos trabalhadores, incluindo instalações sanitárias, cantinas e habitações, sempre que estas instalações sejam fornecidas pelo empregador; Os serviços de ST têm as seguintes tarefas relacionadas com a vigilância do ambiente de trabalho:

- identificação e avaliação dos fatores ambientais que podem afetar a saúde dos trabalhadores (alínea a) do n.º 1 do parágrafo 5 Recomendação n.º 171);
- avaliação das condições de higiene no trabalho e dos fatores de organização do trabalho que podem originar riscos para a saúde dos trabalhadores (alínea b) do n.º 1 do parágrafo 5 da Recomendação n.º 171);
- avaliação dos equipamentos de proteção coletiva e pessoal (alínea c) do n.º 1 do parágrafo 5 da Recomendação n.º 171);
- avaliação, se for caso disso, da exposição dos trabalhadores a agentes perigosos através de métodos de acompanhamento válidos e geralmente aceites (alínea d) do n.º 1 do parágrafo 5 da Recomendação n.º 171);
- avaliação dos sistemas de controlo concebidos para eliminar ou reduzir a exposição (alínea e) do n.º 1 do parágrafo 5 da Recomendação n.º 171);
- acompanhamento da exposição dos trabalhadores a riscos especiais para a saúde, quando necessário (alínea a) do n.º 8 da Recomendação n.º 171);
- supervisão das instalações sanitárias e outras instalações para os trabalhadores, como água potável, cantinas e alojamento, quando fornecidas pelo empregador (alínea b) do n.º 8 da Recomendação n.º 171);
- aconselhamento sobre o eventual impacto da utilização de tecnologias na saúde dos trabalhadores (alínea c) do n.º 8 da Recomendação n.º 171);
- participação e aconselhamento sobre a seleção do equipamento necessário para a proteção pessoal dos trabalhadores contra riscos profissionais (alínea d) do n.º 8 da Recomendação n.º 171);
- colaboração na análise do emprego e no estudo da organização e dos métodos de trabalho, com vista a assegurar uma melhor adaptação do trabalho aos trabalhadores (alínea e) do n.º 8 da Recomendação n.º 171);
- participação na análise de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e em programas de prevenção de acidentes (alínea f) do n.º 8 da Recomendação n.º 171); e
- disponibilidade para ser consultado sobre as propostas de alteração dos processos de trabalho ou das condições de trabalho suscetíveis de afetar a saúde ou a segurança dos trabalhadores (n.º 10 da Recomendação n.º 171).

Esta vigilância deve ser efetuada em colaboração com os outros serviços técnicos da empresa e em cooperação com os trabalhadores em causa e os seus representantes (n.º 2 do artigo 9.º da Convenção n.º 161; n.º 2 do parágrafo 5 da Recomendação n.º 171).

5.2 Vigilância da saúde dos trabalhadores

A alínea f) do artigo 5.º da Convenção n.º 161 identifica a vigilância da saúde dos trabalhadores como uma das funções dos serviços de ST. Essa função pode abarcar as seguintes tarefas:

- avaliação da saúde dos trabalhadores antes de lhes serem atribuídas tarefas específicas que possam implicar um perigo para a sua saúde ou para a de outrem (alínea a) do n.º 11 da Recomendação n.º 171);

- ▶ avaliação da saúde dos trabalhadores em intervalos periódicos durante o emprego que implique a exposição a um risco particular para a saúde (alínea b) do n.º 11 da Recomendação n.º 171);
- ▶ avaliação da saúde dos trabalhadores aquando do regresso ao trabalho após ausência prolongada por razões de saúde, a fim de determinar as suas possíveis causas profissionais, recomendar medidas adequadas para proteger os trabalhadores e determinar a adequação do trabalhador ao emprego e as necessidades de reafetação e reabilitação (alínea c) do n.º 11 da Recomendação n.º 171);
- ▶ avaliação da saúde dos trabalhadores no termo e após a cessação de funções que envolvam perigos que possam causar ou contribuir para futuras deteriorações de saúde (alínea d) do n.º 11 da Recomendação n.º 171);
- ▶ No caso de exposição dos trabalhadores a riscos profissionais específicos, examinação e investigação, se necessário, para detetar níveis de exposição e efeitos e respostas biológicos precoces (n.º 12 da Recomendação n.º 171);
- ▶ receção de informações sobre ocorrências de problemas de saúde entre os trabalhadores e das ausências do trabalho por motivos de saúde, a fim de poder identificar se existe alguma relação entre as razões dos problemas de saúde ou das ausências e quaisquer perigos para a saúde que possam existir no local de trabalho. O pessoal que presta serviços de ST não deve ser obrigado pelo empregador a verificar os motivos da ausência do trabalho (n.º 13 da Recomendação n.º 171);
- ▶ aquando da conclusão de um exame médico obrigatório para efeitos de determinação da aptidão para um trabalho que implique a exposição a um perigo específico, comunicação de conclusões (sem qualquer informação de natureza médica) por escrito ao trabalhador e ao empregador, indicando a aptidão do trabalhador para a afetação proposta ou especificação dos tipos de empregos e condições de trabalho que são clinicamente contraindicados, temporária ou permanentemente (n.º 16 da Recomendação n.º 171);
- ▶ se a permanência de um trabalhador num determinado emprego for contraindicada por razões de saúde, colaboração nos esforços com vista a encontrar emprego alternativo para esse trabalhador na empresa, ou outra solução adequada (n.º 17 da Recomendação n.º 171); e
- ▶ notificação à autoridade competente da doença profissional detetada através da vigilância da saúde do trabalhador (n.º 18 da Recomendação n.º 171).

O n.º 34 da Recomendação n.º 200 da OIT sobre a infeção VIH e SIDA de 2010, sugere igualmente que os serviços de ST e os mecanismos de trabalho relacionados com a segurança e a saúde no trabalho devem abordar o VIH e a SIDA, tendo em conta a Convenção n.º 161 e a Recomendação n.º 171, as orientações conjuntas da OIT/OMS sobre os serviços de saúde e o VIH/SIDA de 2005, e qualquer revisão posterior, e outros instrumentos internacionais relevantes.

5.3 Informação, educação, formação, aconselhamento

A alínea i) do Artigo 5.º da Convenção n.º 161 prevê que os serviços de ST colaborarão no fornecimento de informação, formação e educação nos domínios da saúde e higiene no trabalho e ergonomia; Poderão estar abarcadas as seguintes tarefas:

- ▶ conceção e execução de programas de informação, educação e formação em matéria de saúde e higiene no que respeita ao trabalho do pessoal da empresa (n.º 19 da Recomendação n.º 171);
- ▶ participação na formação e na reciclagem regular do pessoal de primeiros socorros e na formação progressiva e contínua de todos os trabalhadores da empresa que contribuem para a segurança e saúde no trabalho (n.º 20 da Recomendação n.º 171);
- ▶ prestação de aconselhamento em matéria de saúde e higiene profissional e ergonomia junto do empregador, trabalhadores e seus representantes na empresa e no comité de segurança

e saúde, caso existam, e colaboração com organismos que já atuam como consultores neste domínio, com vista a promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores e a melhoria das condições de trabalho e do ambiente (n.º 21 da Recomendação n.º 171);

- prestação de informações, de forma adequada, a cada trabalhador dos perigos para a saúde decorrentes do seu trabalho, dos resultados dos exames de saúde a que foi submetido e da avaliação da sua saúde (alínea 1) do n.º 22 da Recomendação n.º 171);
- correção de quaisquer dados que estejam incorretos ou que possam originar erros (n.º 2 do parágrafo 22 da Recomendação n.º 171); e
- prestação de conselhos pessoais aos trabalhadores sobre a sua saúde no contexto do seu trabalho. (n.º 3 do parágrafo 22 da Recomendação n.º 171);

5.4 Primeiros socorros, tratamento e programas de saúde

Os serviços de ST têm como função organizar os primeiros socorros e o tratamento de emergência, bem como contribuir para medidas de reabilitação profissional (alíneas h) a j) do artigo 5.º da Convenção n.º 161; n.º 23 da Recomendação n.º 171). Entre as tarefas mais específicas associadas a esta função, contam-se as seguintes:

- prestação de primeiros socorros e tratamento de emergência em caso de acidente ou indisposição de trabalhadores no local de trabalho e colaboração na organização de primeiros socorros (n.º 23 da Recomendação n.º 171);
- realização de imunizações relativamente a perigos biológicos no ambiente de trabalho (alínea a) do n.º 24 da Recomendação n.º 171);
- participação em campanhas de proteção da saúde (alínea b) do n.º 24 da Recomendação n.º 171);
- colaboração com as autoridades de saúde no âmbito de programas de saúde pública (alínea c) do n.º 24 da Recomendação n.º 171);
- administração de tratamento aos trabalhadores que não cessaram o trabalho ou que retomaram o trabalho após ausência (alínea a) do n.º 25 da Recomendação n.º 171);
- administração de tratamento das vítimas de acidentes de trabalho (alínea b) do n.º 25 da Recomendação n.º 171);
- administração de tratamento de doenças profissionais e de deteriorações de saúde agravadas pelo trabalho (alínea c) do n.º 25 da Recomendação n.º 171);
- participação em aspetos médicos da reeducação e reabilitação profissionais (alínea d) do n.º 25 da Recomendação n.º 171); e
- prestação de assistência médica curativa aos trabalhadores e às suas famílias (n.º 26 da Recomendação n.º 171).

Os serviços de ST devem cooperar com os outros serviços envolvidos na elaboração de planos de emergência para a tomada de medidas em caso de acidentes graves (n.º 27 da Recomendação n.º 171)

Os comportamentos não saudáveis, como o consumo de álcool, tabaco ou drogas, uma nutrição inadequada e um estilo de vida sedentário, têm impacto na saúde dos trabalhadores. Os serviços de ST podem executar programas de promoção da saúde e bem-estar que abranjam os referidos comportamentos não saudáveis a fim de melhorar a saúde dos trabalhadores.



Ferramentas e recursos úteis

A OIT desenvolveu um pacote de formação^a destinado a fornecer orientações sobre a forma de integrar a promoção da saúde nas políticas de SST. As atividades de promoção da saúde podem incluir o apoio ao bem-estar físico e mental através da formação (por exemplo, em matéria de gestão do stresse, técnicas de relaxamento, atenção plena); apoio à atividade física (por exemplo, através da criação de um espaço desportivo no local de trabalho ou da negociação de melhores condições para o pessoal em centros desportivos externos); e o apoio a comportamentos saudáveis (por exemplo, através de formação em nutrição). Os serviços de ST podem estar envolvidos na realização destas atividades.

^a Ver OIT, «O Pacote de Formação SOLVE: Integração da Promoção da Saúde nas Políticas de SST no Local de Trabalho». [em inglês]



Exemplo de país 120

Japão

Os artigos 69.º e 70.º da Lei de 1972 relativa à Segurança e Saúde Industriais indicam que: O empregador deve envidar esforços contínuos e sistemáticos em prol da manutenção e promoção da saúde dos trabalhadores através da tomada das medidas necessárias, como a prestação de educação sobre saúde, aconselhamento sobre saúde e outros serviços aos trabalhadores; o empregador deve igualmente esforçar-se por tomar as medidas necessárias para a manutenção e a promoção da saúde dos trabalhadores, como proporcionar a prática de atividades desportivas, recreativas e outras, para além das medidas acima referidas.

5.5 Outras funções

Entre outras funções dos serviços de ST, incluem-se:

- análise aos resultados da vigilância da saúde dos trabalhadores e do ambiente de trabalho, bem como os resultados do acompanhamento biológico e do acompanhamento pessoal da exposição dos trabalhadores a perigos profissionais, caso existam, com vista a avaliar eventuais ligações entre a exposição a perigos profissionais e as deteriorações de saúde e a propor medidas para melhorar as condições de trabalho e o ambiente (n.º 28 da Recomendação n.º 171);
- elaboração de planos e relatórios a intervalos adequados sobre as suas atividades e as condições sanitárias na empresa. Estes planos e relatórios devem ser colocados à disposição dos representantes de empregadores e trabalhadores na empresa ou ao comité de segurança e saúde, caso existam, e estar disponíveis para a autoridade competente (n.º 29 da Recomendação n.º 171); e
- contribuição para a investigação, nos limites dos seus recursos, por meio de participando em estudos ou inquéritos na empresa ou no ramo de atividade económica pertinente, por exemplo, com vista à recolha de dados para fins epidemiológicos e à orientação das suas atividades; Os resultados das medições efetuadas no ambiente de trabalho e das avaliações da saúde dos trabalhadores podem ser utilizados para fins de investigação, sob reserva das regras de confidencialidade (n.º 3 do parágrafo 6, n.º 2 do parágrafo 11, n.º 3 do parágrafo 14 e parágrafo 30 da Recomendação n.º 171).

6. Utilização confidencial dos dados resultantes das funções dos serviços de ST



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 171 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)

A proteção de dados pessoais constitui um princípio bem estabelecido nos quadros regulamentares modernos. A proteção necessária é mais acentuada quando o que está em causa são dados sensíveis, como os dados relativos à saúde. A informação médica pessoal deve ser protegida de forma mais rigorosa, uma vez que a utilização indevida desses dados pode conduzir a casos de discriminação com base num determinado problema de saúde (por exemplo, VIH).

Os dados resultantes da vigilância do ambiente de trabalho devem ser registados de forma adequada e disponibilizados ao empregador, trabalhadores e seus representantes (n.º 1 do parágrafo 6 da Recomendação n.º 171). No entanto, os dados de vigilância da saúde específicos dos indivíduos devem ser utilizados de forma confidencial e apenas para efeitos de orientações e aconselhamento sobre medidas destinadas a melhorar o ambiente de trabalho e a saúde e segurança dos trabalhadores (n.º 2 do parágrafo 6 da Recomendação n.º 171).

A autoridade competente deve ter acesso a esses dados que só podem ser comunicados a terceiros pelo serviço de ST com o acordo do empregador e dos trabalhadores ou seus representantes (n.º 3 do parágrafo 6 da Recomendação n.º 171).

Os serviços de saúde devem registar os dados relativos à saúde dos trabalhadores em ficheiros pessoais confidenciais. Esses ficheiros deverão igualmente conter informações sobre os postos de trabalho ocupados pelos trabalhadores, sobre a exposição aos perigos profissionais que o seu trabalho acarreta e sobre os resultados de quaisquer avaliações da exposição dos trabalhadores a esses perigos (n.º 1 do parágrafo 14 da Recomendação n.º 171). Dado o carácter confidencial das informações registadas nesses ficheiros, estes devem ser protegidos e não devem, em caso algum, estar acessíveis ao empregador.

O pessoal que presta serviços de ST só deve ter acesso a ficheiros de saúde pessoais na medida em que as informações neles contidas sejam relevantes para o desempenho das suas funções. Sempre que os processos contenham informações pessoais abrangidas pelo sigilo médico, esse acesso deve ser limitado ao pessoal médico (n.º 2 do parágrafo 14 da Recomendação n.º 171). Os dados pessoais relativos a avaliações de saúde só podem ser comunicados a terceiros com o consentimento informado do trabalhador em causa (n.º 3 do parágrafo 14 da Recomendação n.º 171).

As condições e o período de conservação dos ficheiros de saúde pessoais, as condições em que podem ser comunicados ou transferidos e as medidas necessárias para manter a sua confidencialidade, em especial quando as informações neles contidas são inseridas num computador, devem ser estabelecidas pelas leis ou regulamentos nacionais ou pela autoridade competente ou, em conformidade com a prática nacional, regidas por orientações éticas reconhecidas (n.º 15 da Recomendação n.º 171).

Após a conclusão de um exame médico para efeitos de determinação da aptidão para o trabalho que implique a exposição a um perigo específico, o médico que efetuou o exame deve comunicar as suas conclusões por escrito tanto ao trabalhador como ao empregador (n.º 1 do parágrafo 16 da Recomendação n.º 171). É importante que essas conclusões não contenham informações de natureza médica; podem, se for caso disso, indicar a aptidão para a tarefa proposta ou especificar os tipos de empregos e as condições de trabalho que são clinicamente contraindicados, temporária ou permanentemente (n.º 2 do parágrafo 10006 da Recomendação n.º 171).



Ferramentas e recursos úteis

- OIT, [Código de Práticas sobre a Proteção de Dados Pessoais dos Trabalhadores, 1997. \[em inglês\]](#)
- ICOH, [“COH Code of Ethics”, 2014.](#)

Qualquer pessoa que trabalhe num serviço de ST deve ser obrigada a respeitar o sigilo profissional no que respeita às informações médicas e técnicas de que possa ter conhecimento no âmbito das suas funções e das atividades do serviço, sem prejuízo das exceções previstas nas disposições legislativas ou regulamentares nacionais (n.º 38 da Recomendação n.º 171).



Exemplo de país 121

Finlândia

A Lei sobre a Proteção da Privacidade na Vida Profissional n.º 759/2004 é um instrumento jurídico autónomo que incide sobre a privacidade das informações pessoais, incluindo os dados relacionados com a saúde.

7. Condições de funcionamento

Os serviços de ST de uma empresa nacional, ou multinacional com mais de um estabelecimento, devem prestar o mais elevado padrão de serviços, sem discriminação, aos trabalhadores em todos os seus estabelecimentos, independentemente do local ou país em que se situam (n.º 43 da Recomendação n.º 171). A qualidade dos serviços é fundamental para o cumprimento da missão das entidades que prestam esses serviços. Os vários requisitos examinados abaixo contribuem para alcançar uma operação de serviço de ST da mais elevada qualidade.

7.1 Poderes que permitem aos serviços de ST desempenhar as suas funções



Normas internacionais do trabalho

- [Recomendação n.º 171 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)

Nos termos do n.º 9 da Recomendação n.º 171, o pessoal que presta serviços de ST deve, após informar o empregador, os trabalhadores e os seus representantes:

- ter livre acesso a todos os locais de trabalho e às instalações que a empresa disponibiliza aos trabalhadores;
- ter acesso a informações relativas aos processos, normas de desempenho, produtos, materiais e substâncias utilizados ou cuja utilização esteja prevista, desde que preservem a confidencialidade de quaisquer informações secretas que possam obter e que não afetem a saúde dos trabalhadores; e
- poder recolher, para efeitos de análise, amostras de produtos, materiais e substâncias utilizados ou manuseados.

Os serviços de ST devem ser informados sobre ocorrências de problemas de saúde entre os trabalhadores e das ausências do trabalho por motivos de saúde, a fim de poderem identificar se existe alguma relação entre as razões dos problemas de saúde ou das ausências e quaisquer perigos para a saúde que possam existir no local de trabalho.



Exemplo de país 122

Países Baixos

O Artigo 15a da Lei relativa às Condições de Trabalho estabelece que os profissionais dos serviços de ST devem receber informações sobre os acidentes no local de trabalho, bem como outras informações sobre a saúde e a segurança no local de trabalho, a fim de desempenharem as suas funções.

7.2 Independência e proteção contra medidas de retaliação



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 161 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)
- [Recomendação n.º 171 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)

A Convenção n.º 161 indica no seu artigo 10.º que o pessoal que presta serviços de ST goza de total independência profissional em relação aos empregadores, trabalhadores e seus representantes.

Nos termos das NIT, incluindo o n.º 1 do parágrafo 37 da Recomendação n.º 171, a independência profissional dos serviços de ST deve ser salvaguardada. De acordo com a legislação e a prática nacionais, essa independência pode ser garantida através de leis ou regulamentos e de consultas adequadas entre o empregador, os trabalhadores e os seus representantes e os comités de segurança e saúde, caso existam.



Exemplo de país 123

Países Baixos

O artigo 13 (5)–(6) da Lei relativa às Condições de Trabalho dos Países Baixos estabelece que «os peritos mantêm a sua autonomia e independência em relação ao empregador ao prestar assistência... O empregador deve dar aos trabalhadores a oportunidade de prestarem a sua assistência de forma autónoma e independente.»

O pessoal dos serviços de ST não deve ser prejudicado por causa das suas atividades relacionadas com a proteção e prevenção dos riscos profissionais. Esse aspeto revela-se particularmente relevante em empresas onde o serviço de saúde é interno e os profissionais envolvidos são empregados.

O n.º 2 do parágrafo 37 da Recomendação n.º 171 recomenda que a autoridade competente especifique, se for caso disso e em conformidade com a legislação e a prática nacionais, as condições de contratação e de cessação de emprego do pessoal dos serviços de ST, em consulta com as organizações representativas de empregadores e trabalhadores em causa.

7.3 Instalações

O n.º 39 da Recomendação n.º 171 exige que os serviços de ST tenham acesso a instalações adequadas para a realização das análises e testes necessários à vigilância da saúde dos trabalhadores e do ambiente de trabalho. A autoridade competente pode estabelecer normas para as instalações e o equipamento necessários para que os serviços de ST exerçam as suas funções. Em qualquer caso, essas instalações fornecidas não devem implicar qualquer despesa para o trabalhador (n.º 45 da Recomendação n.º 171).



Exemplo de país 124

Espanha

O artigo 15.2 do Real Decreto dos Serviços de Prevenção n.º 39, 1997 prevê que os serviços de prevenção devem dispor das instalações e dos recursos humanos e materiais necessários para a realização das atividades de prevenção que lhes serão confiadas na empresa.

Malásia

O Regulamento 15 dos Regulamentos de Segurança e Saúde no Trabalho (Técnico de Segurança e Saúde) de 1997 estabelece que o empregador de um local de trabalho deve proporcionar ao técnico de segurança e saúde, empregado por este, instalações adequadas, incluindo equipamento de formação, e informações adequadas que permitam ao técnico de segurança e saúde desempenhar as suas funções conforme exigido pela Lei.

7.4 Colaboração com partes interessadas internas e externas

O artigo 8.º da Convenção n.º 161 sublinha a necessidade de o empregador, os trabalhadores e os seus representantes, caso existam, deverem cooperar e participar na aplicação de medidas organizativas e outras relacionadas com os serviços de ST de forma equitativa.

As NIT exigem que os serviços de ST cooperem e coordenem com outros serviços da empresa, e outros organismos que prestam serviços de saúde (n.º 2 do artigo 9.º da Convenção n.º 161; n.º 27 da Recomendação n.º 171,). Recorrendo a uma abordagem multidisciplinar, os serviços de ST devem colaborar com:

- os serviços que têm por objeto a segurança dos trabalhadores na empresa (alínea a) do n.º 1 do parágrafo 40 da Recomendação n.º 171);
- as diferentes unidades de produção, ou departamentos, a fim de os ajudar na elaboração e execução dos programas preventivos pertinentes (alínea b) do n.º 1 do parágrafo 40 da Recomendação n.º 171);
- o departamento do pessoal e outros departamentos em causa (alínea c) do n.º 1 do parágrafo 40 da Recomendação n.º 171); e
- os representantes dos trabalhadores na empresa, os representantes da segurança dos trabalhadores e o comité de segurança e da saúde, caso existam (alínea d) do n.º 1 do parágrafo 40 da Recomendação n.º 171).

Sempre que necessário, os serviços de MT devem colaborar com serviços e organismos externos que tratem de questões de saúde, higiene, segurança, reabilitação profissional, reciclagem e reafecção, condições de trabalho e bem-estar dos trabalhadores, bem como com os serviços de inspeção e com o organismo nacional designado para participar no Sistema Internacional de Alerta para a Segurança e os Perigos para a Saúde no Trabalho criado no âmbito da OIT (n.º 41 da Recomendação n.º 171). Os serviços de ST devem colaborar com as autoridades de saúde e com programas de saúde pública (alínea c) do n.º 24 da Recomendação n.º 171). Podem igualmente colaborar com centros de reabilitação, organizações de resposta de emergência e de primeiros socorros, instituições de segurança social e de seguros de saúde e associações profissionais.

A pessoa responsável pelo serviço de ST deve poder consultar a autoridade competente, após informar o empregador e os representantes dos trabalhadores, sobre a aplicação das normas de segurança e saúde no trabalho na empresa (n.º 42 da Recomendação n.º 171).

7.5 Acreditação

A acreditação é uma forma de a autoridade competente verificar se o pessoal empregado numa determinada entidade que presta serviços de ST possui as qualificações necessárias exigidas por lei. Neste sentido, o artigo 11.º da Convenção n.º 161 exige que as autoridades competentes determinem essas qualificações.

A fim de assegurar a competência e a qualidade de um prestador de serviços de ST, a lei pode especificar claramente os requisitos e o procedimento para a obtenção da acreditação, incluindo os elementos essenciais desta, nomeadamente:

- a forma e o conteúdo do pedido para se tornar uma entidade acreditada, o que normalmente exigiria elementos para provar que essa entidade cumpre todos os requisitos de acreditação;
- a autoridade competente que concede a acreditação;
- coordenação com outros organismos competentes; e
- as circunstâncias em que a acreditação pode ser recusada e o correspondente procedimento de recurso.



Exemplo de país 125

Espanha

O Capítulo IV do Real Decreto dos Serviços de Prevenção n.º 39/1997 estabelece o processo a seguir pelas entidades especializadas que pretendam ser acreditadas como serviços de prevenção. Estas devem apresentar um pedido à autoridade laboral competente do local onde se situam as suas instalações principais, indicando o seguinte:

- nome, número de identificação da empresa e conta bancária utilizada para pagamentos de prémios à segurança social;
- descrição da atividade preventiva a desenvolver;
- previsão do setor ou setores em que tenciona atuar, bem como o número de empresas e o volume de trabalhadores visados e os recursos materiais disponibilizados para o efeito;
- disponibilização de pessoal para a realização da atividade preventiva;
- identificação das instalações, meios instrumentais e respetiva localização, tanto aqueles que são propriedade da entidade como aqueles que podem estar disponíveis a qualquer outro título;
- compromisso em como foi subscrita uma apólice de seguro ou garantia financeira equivalente que cubra a sua responsabilidade; e
- contratos ou acordos a estabelecer, se necessário, com outras entidades para realizar atividades que exijam conhecimentos especiais ou instalações complexas.

O Governo criou um arquivo especializado para registar as entidades de prevenção, que estará à disposição dos cidadãos e das autoridades públicas. A fim de manter a sua acreditação, os serviços de prevenção devem garantir que cumprem todos os requisitos em todos os momentos. A acreditação do serviço de prevenção será revogada se o serviço tiver cometido uma infração grave ou muito grave. A autoridade laboral competente, após ter apreciado o caso, pode decidir suspender temporariamente ou revogar definitivamente a acreditação do serviço de prevenção.

Figura 16. Representação simplificada do processo de acreditação dos serviços de ST em Espanha

Exemplo de país 126



Bulgária

O Artigo 6.º da Portaria relativa aos Serviços de Saúde no Trabalho n.º 3 de 2008 indica que, para obter uma acreditação, um serviço de ST deve ser composto de:

- uma pessoa com um mestrado em Medicina e especialização em «medicina do trabalho»;
- uma pessoa com formação técnica superior e três anos de experiência profissional em segurança e saúde no trabalho (prevenção de riscos profissionais, controlo do cumprimento da legislação laboral e da legislação em matéria de saúde e segurança, organização do trabalho e segurança e saúde no local de trabalho, e formação em matéria de segurança e saúde no trabalho, conforme certificado por documentação oficial; e
- de pessoal técnico com, pelo menos, o ensino secundário.

Os serviços de ST podem incluir especialistas em toxicologia, ergonomia, psicologia, medicina social, engenharia, Direito, ciências económicas, etc.

Para serem registados, os proprietários de serviços de ST devem apresentar um pedido e fornecer as informações e os documentos solicitados no artigo 7.º.



Exemplo de país 127

Noruega

O Capítulo 2, secção 2-1 e 2-2 da Portaria de Disposições Administrativas n.º 1360/2011 estabelece que o Departamento do Trabalho deve aprovar os serviços de ST prestados e que o Departamento pode emitir regulamentos sobre as qualificações desses serviços.

Para ser aprovado, o serviço de ST deverá:

- ser capaz, no seu conjunto, de prestar uma assistência preventiva global às atividades sistêmicas nos domínios da saúde, segurança e ambiente;
- dispor de um sistema de garantia da qualidade que assegure que o serviço de ST presta assistência ao empregador de forma satisfatória e que garanta o desenvolvimento de competências para o pessoal do serviço de ST;
- dispor de uma organização e de pessoal profissional com capacidade para prestar aconselhamento nas seguintes áreas de especialização: medicina do trabalho/ST, higiene do trabalho, ergonomia, ambiente de trabalho psicossocial e organizacional; e
- dispor de pessoal profissional correspondente a, pelo menos, três equivalentes a tempo inteiro. Cada área de especialização profissional (medicina do trabalho, higiene do trabalho, ergonomia e psicossocial-organizacional) deve estar coberta por, no mínimo, 30% de um equivalente a tempo inteiro. Um serviço de ST com pessoal profissional correspondente a dois equivalentes a tempo inteiro pode, ainda assim, ser aprovado em casos especiais, desde que esteja documentado que o serviço de ST coopera com um ou mais ambientes profissionais relevantes que cobrem quaisquer áreas de especialização em falta.



Lista de verificação

Secção 07

NIT	Disposições	Abrangido por legislação de SST		Observações
		SIM	NÃO	
	Organização dos serviços de ST, incluindo:			
C161, n.º 1 do artigo 7.º	(a) Modalidades (se estas não estiverem claramente definidas na legislação, explicar como são organizadas na prática)	☐	☐	
R171, n.ºs 45 e 46	(b) Mecanismos de financiamento	☐	☐	
R171, n.º 32	(c) Localização	☐	☐	
R171, n.º 33	(d) Participação dos trabalhadores	☐	☐	
C161, artigo 5.º, R171	Funções, incluindo:			
C161, alínea a) e b) do artigo 5.º R171, n.ºs 5, 8 e 10	(a) Vigilância do ambiente de trabalho	☐	☐	
C161, alínea f) do artigo 5.º, R171 n.ºs 11 a 13	(b) Vigilância da saúde dos trabalhadores	☐	☐	
C161, alínea i) do artigo 5.º, R171, n.ºs 19 a 22	(c) Prestação de informação, educação, formação, aconselhamento	☐	☐	
C161, alínea h) e j) do artigo 5.º R171, n.ºs 23 a 26	(d) Primeiros socorros, tratamento e programas de saúde	☐	☐	
R171, n.ºs 28 a 29	(e) Outras funções	☐	☐	
R171, n.ºs 6, 16 e 38	Utilização confidencial dos dados resultantes das funções dos serviços de ST e dos ficheiros de saúde pessoais confidenciais	☐	☐	
	Condições de funcionamento, incluindo:			
R171, n.º 9	(a) Poderes que permitem aos serviços de ST desempenhar as suas funções	☐	☐	
C161, artigo 10.º, R171, n.º 37	(b) Independência e proteção contra medidas de retaliação	☐	☐	
R171, n.ºs 39 e 45	(c) Instalações	☐	☐	
C161, artigo 8.º, n.º 2 do artigo 9.º R171, n.ºs 27 e 40	(d) Colaboração com partes interessadas internas e externas	☐	☐	
C161, artigo 11.º	(e) Acreditação	☐	☐	

SECÇÃO 08

Profissionais de SST

1. Introdução	309
1.1 Fundamentação: Por que motivo quererão os países regular as profissões de SST	310
1.2 Profissionalização dos profissionais de SST	311
1.3 Carácter multidisciplinar das profissões de SST	312
1.4 Modalidades de emprego distintas de profissionais de SST	312
1.5 Principais dimensões a nível de política reguladas pela lei	313
2. Responsabilidades, funções, tarefas	313
3. Educação e formação	314
4. Acreditação de entidades que ministram formação profissional em matéria de SST	322
5. Certificação	323
6. Desenvolvimento profissional contínuo	325
7. Requisitos relacionados com a ética definidos por lei	327
8. Responsabilidade dos profissionais de SST	328

08

Profissionais de SST

1. Introdução

Embora não exista uma norma internacional de trabalho que reflita o acordo dos Estados-membros sobre a regulamentação dos profissionais de SST,¹ o aumento do número de profissionais de SST e de médicos de SST que exercem funções relacionadas com a SST no local de trabalho, para além dos outros fatores a seguir discutidos, levou países a optarem cada vez mais por regulamentar a profissão.

O objetivo da presente secção é debater algumas das principais questões a nível de política que surgem no contexto da regulamentação dos profissionais de SST e destacar alguns fatores importantes que os Estados-membros podem querer considerar no processo de desenvolvimento e elaboração da sua legislação em matéria de SST. Não se pretende, de modo algum, que seja uma examinação e análise exaustivas e abrangentes destas questões.

Para fornecer ao utilizador alguns antecedentes e informações de contexto para entender a complexidade da regulamentação deste tópico, os seguintes aspetos são discutidos sumariamente abaixo:

- (1) Fundamentação: Por que motivo quererão os países regular as profissões de SST?
- (2) Profissionalização dos profissionais de SST
- (3) Caráter multidisciplinar das profissões de SST
- (4) Modalidades de emprego distintas de profissionais de SST
- (5) Principais dimensões a nível de política reguladas pela lei
- (6) Fundamentação: Por que motivo quererão os países regular as profissões de SST?

Normas internacionais do trabalho



- [Convenção n.º 155 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores e o Ambiente de Trabalho, 1981](#)
- [Convenção n.º 161 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985](#)
- [Convenção n.º 187 sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006.](#)

¹ Esta secção do Kit de Apoio utiliza o termo genérico «profissionais de SST» para se referir a qualquer profissional com qualificações relacionadas com SST.

1.1 Fundamentação: Por que motivo quererão os países regular as profissões de SST

De acordo com a Convenção n.º 155 e conforme discutido em secções anteriores deste Kit de Apoio, o dever geral de garantir que os locais de trabalho estão seguros e saudáveis e em conformidade com as leis de SST cabe aos empregadores. A fim de cumprir este dever, poderão precisar de garantir a competência em matéria de SST no local de trabalho, contratando profissionais com conhecimentos em disciplinas relacionadas com a SST.

Por exemplo, no âmbito do seu dever geral, os empregadores têm de assegurar a vigilância da saúde dos trabalhadores (ver secção IV, subsecção 3.10, deste Kit de Apoio). Trata-se de uma função reservada às entidades que prestam serviços de saúde no trabalho e aos profissionais médicos competentes.

Conforme discutido na secção VII deste Kit de Apoio, as entidades que prestam serviços de saúde no trabalho devem empregar pessoal técnico competente com formação e conhecimentos especializados em áreas como saúde no trabalho, higiene no trabalho, ergonomia, enfermagem de saúde no trabalho e outros campos relevantes.

O artigo 11.º da Convenção n.º 161 prevê que as autoridades competentes dos Estados-membros determinarão as qualificações exigidas ao pessoal que presta serviços de saúde no trabalho, em função da natureza das funções a desempenhar e de acordo com a legislação e as práticas nacionais.

Além disso, a alínea c) do artigo 5.º da Convenção n.º 155 estabelece que «A política referida no artigo 4.º da presente Convenção deverá ter em conta as seguintes grandes esferas de acção, na medida em que estas afectem a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho [...] formação, incluindo a formação contínua necessária, qualificações e motivações das pessoas envolvidas, numa ou noutra qualidade, na prossecução dos níveis adequados de segurança e saúde.

O artigo 14.º mais estabelece que «Deverão ser tomadas medidas que visem encorajar, de acordo com as condições e a prática nacionais, a inclusão de temas de segurança, higiene e ambiente de trabalho nos programas de educação e formação a todos os níveis, incluindo o ensino superior técnico, médio e profissional, de modo a satisfazer as necessidades de formação de todos os trabalhadores». No mesmo sentido, a alínea c) do n.º 3 do artigo 4.º da Convenção n.º 187 prevê que «o sistema nacional de segurança e saúde no trabalho incluirá, sempre que adequado, a prestação de formação em matéria de segurança e saúde no trabalho».

As Orientações da OIT-SST de 2001 também sugerem a necessidade de profissionais de SST. As Orientações adotam o termo «pessoa competente» e definem-na como uma pessoa que possui formação adequada e conhecimentos, experiência e competências suficientes para a realização do trabalho específico em causa. As Orientações aconselham que determinadas funções, como a avaliação dos riscos e a investigação de acidentes, sejam desempenhadas por pessoas competentes.

Ao todo, isso indica a necessidade de formar um corpus de profissionais com formação que são especializados em disciplinas relacionadas com SST. A regulamentação dos requisitos de educação e formação necessários, para aceder às profissões de SST e às especializações conexas, constitui um meio de garantir que os profissionais de SST são competentes e possuem conhecimentos sólidos para desempenhar eficazmente as funções e obrigações relacionadas com a SST. A regulamentação do conteúdo dos programas de educação e formação constitui um mecanismo de controlo para garantir a sua qualidade e solidez. Essa regulamentação pode ser reforçada por requisitos de desenvolvimento profissional contínuo, sistemas de certificação para profissionais de SST, sistemas de acreditação para prestadores de formação e registo de profissionais de SST.

1.2 Profissionalização dos profissionais de SST

Nos últimos anos, o papel dos profissionais de segurança e de saúde evoluiu rapidamente para uma profissão cada vez mais profissionalizada. Nem todas as profissões relacionadas com a SST se profissionalizaram ao mesmo ritmo. Ao passo que a Medicina é uma profissão regulamentada há séculos, ofícios como os de profissionais de segurança, higienistas do trabalho, ergonomistas e psicólogos organizacionais só iniciaram o processo de profissionalização nas últimas décadas.

Os profissionais de SST, pertencentes a uma variedade de disciplinas, estão cada vez mais a organizar-se em associações e grupos profissionais a nível nacional e regional para promover e proteger as suas funções. Em alguns países onde não existe supervisão legislativa, as associações profissionais desempenham um papel fundamental na regulação da profissão de SST. A posição e o papel das associações profissionais nos sistemas nacionais de gestão da SST, bem como a medida em que a autorregulação do setor deve coexistir com a regulamentação legislativa, são questões importantes a nível de política que devem ser consideradas, mas que se situam fora do âmbito deste Kit de Apoio.

O exemplo de país 128 (Hale & Harvey 2012²) enumera alguns países da UE que optaram por regulamentar vários aspetos da profissão de SST na legislação, bem como alguns países que dependem de outros organismos, como associações profissionais, para a regulamentação e supervisão.



Exemplo de país 128

Legislação sobre a profissão de SST nos países da UE

Responsabilidades exigidas pela regulamentação e conteúdo de formação especificado por:		Responsabilidades não exigidas por lei, conteúdo de formação especificado por:
Governo	Outros organismos	Outros organismos
Áustria	Dinamarca	Chéquia
Bélgica	Estónia	Finlândia
Chipre	Países Baixos	França
Alemanha	Noruega	Islândia
Grécia	Polónia	Irlanda
Hungria		Lituânia
Itália		Malta
Letónia		Roménia
Luxemburgo		Suécia
Portugal		Reino Unido
Eslováquia		
Eslovénia		
Espanha		
Suíça		

² Hale, A.R., Harvey, H. 2012, *Certification of safety professionals: Emerging trends of internationalisation*

1.3 Caráter multidisciplinar das profissões de SST

As profissões de SST englobam muitas disciplinas e tipos de trabalho. Esta diversidade de responsabilidades e funções tornou historicamente difícil desenvolver uma definição universalmente consistente do que é um profissional de saúde e segurança. Alguns fatores que explicam essa diversidade são discutidos abaixo.

Verificam-se enormes variações nos cargos para profissões relacionadas com a SST, que podem incluir títulos como médicos de medicina do trabalho, enfermeiros de medicina do trabalho, engenheiros de segurança no trabalho, higienistas no trabalho, ergonomistas, psicólogos do trabalho, técnicos de SST (técnicos generalistas de SST que podem ser autorizados a realizar uma série de funções de SST), apenas para citar alguns.

Outras variações na definição de um profissional de SST podem incluir o facto de ser generalista ou especialista numa determinada área de SST; técnicos com formação profissional ou «no trabalho», ou profissionais com qualificações de nível superior; ou se se trata de profissionais de gestão, de áreas técnicas (por exemplo, de engenharia) ou de saúde. Também podem existir diferenças nos setores de atividade económica em que os profissionais de SST executam a maior parte do seu trabalho, bem como na forma como a profissão é organizada.

A análise de leis selecionadas mostrou que existe a tendência em muitos países de distinguir os profissionais de *segurança* no trabalho e os profissionais de *saúde* no trabalho aquando da regulamentação destas diferentes categorias de profissionais de SST. Também pode haver uma diferenciação entre profissionais de segurança, profissionais de saúde no trabalho e aqueles em funções «generalistas» de SST que cumprem uma variedade de funções em várias disciplinas. Esta distinção baseia-se sobretudo nas responsabilidades, educação e formação, e competências necessárias para desempenhar essas funções.

Os termos usados nas leis para se referir aos profissionais de saúde no trabalho incluem «médico profissional», «médico de saúde no trabalho», «médico da empresa», «médico de higiene no trabalho», «enfermeiro de saúde no trabalho», «ergonomista» e assim por diante. Estes profissionais são geralmente médicos qualificados e certificados, e foram submetidos a formação especializada adicional como profissionais em um ou mais campos relacionados com a SST. A educação, formação, funções e responsabilidades destas profissões são, por regra, reguladas por conselhos de medicina e regulamentos que regem a profissão médica. Esta secção não trata especificamente destes tipos de profissionais de SST, centrando-se, em vez disso, nos profissionais de SST que tenham sido submetidos a formação não médica.

Muitos profissionais de SST recebem formação generalista em segurança e saúde e têm cargos como técnico de segurança, conselheiro de prevenção, especialista em prevenção de riscos, responsável pela segurança, técnico de segurança e saúde e especialista em segurança no trabalho. Embora possam desempenhar funções relacionadas com a saúde (por exemplo, atividades de promoção da saúde), geralmente não têm formação médica, tendo recebido, e, vez disso, formação geral em diversas áreas relacionadas com a SST, com especial incidência na identificação e gestão dos riscos no local de trabalho.

Os profissionais de SST podem receber formação especializada em muitas áreas diferentes. Os domínios da ergonomia, higiene industrial ou profissional e psicologia podem também fazer parte do currículo de formação para profissionais generalistas em SST, pelo que terão uma compreensão dos princípios básicos da disciplina, mas não terão obtido qualificações especializadas.

1.4 Modalidades de emprego distintas de profissionais de SST

Os profissionais de SST podem ser empregados de várias formas, nomeadamente:

- profissionais de SST internos (a legislação nacional pode referir-se a estes como gestores de SST, técnicos de SST, trabalhadores *nomeados* com qualificações de SST);
- pessoal de um serviço interno ou externo de SST; ou
- profissionais independentes que prestam serviços de consultoria em matéria de SST.

A legislação que regula os profissionais de SST, quer seja na categoria de segurança no trabalho, na categoria de saúde no trabalho ou noutras, não distingue normalmente estas diferentes modalidades de emprego.

1.5 Principais dimensões das políticas reguladas pela lei

Uma análise de determinadas leis de SST dos países que optaram por regular a profissão de SST demonstrou a abordagem consistente de uma série de dimensões políticas fundamentais, designadamente:

- responsabilidades, funções e tarefas
- educação e formação, incluindo conteúdos e duração mínimos
- desenvolvimento profissional contínuo
- acreditação de prestadores de formação
- certificação
- responsabilidade
- ética profissional

Cada um destes fatores será considerado separadamente a seguir. Constatamos que, embora a maior parte da legislação que trata destas questões políticas seja de países europeus, foram também identificados alguns exemplos em países das regiões americana, asiática e africana. Isto sugere que a regulamentação dos profissionais de SST não é exclusiva dos países europeus, sendo antes uma tendência global.

2. Responsabilidades, funções, tarefas³

As responsabilidades, funções e tarefas dos profissionais de SST variam significativamente entre os países e há pouca consistência entre os Estados a nível de explicação sobre aquilo que os profissionais de SST fazem. Estreitamente ligada à necessidade de definir cuidadosamente quais os profissionais de SST que são regulados pela lei relativa à SST está a necessidade de também delimitar cuidadosamente as responsabilidades, funções e tarefas que a legislação nacional prevê que desempenhem.



Exemplo de país 128 bis

A legislação em matéria de SST coordenou as funções dos profissionais de SST da seguinte forma. Esta lista é ilustrativa e não é de modo algum exaustiva. As funções dos profissionais de SST constantes da amostra de leis examinada incluem:

- supervisionar a conformidade com as leis e regulamentos em matéria de SST;
- avaliar a situação da empresa ou do estabelecimento no que respeita à SST;
- realizar a identificação dos perigos e avaliação dos riscos;
- aconselhar o empregador ou qualquer pessoa responsável pelo local de trabalho sobre as medidas preventivas a tomar;
- organizar, propor, desenvolver, coordenar e supervisionar medidas preventivas e de proteção para fazer face aos riscos profissionais;
- definir uma estratégia da empresa em matéria de SST;
- supervisionar os métodos de trabalho e as medidas de prevenção;

³ Consideração geral tendo em conta as práticas nacionais.

- inspecionar o local de trabalho para determinar se qualquer maquinaria, unidade, equipamento, substância, aparelho ou processo utilizado no local de trabalho é suscetível de causar lesões corporais a qualquer pessoa que nele trabalhe;
- investigar qualquer acidente, quase acidente, ocorrência perigosa, envenenamento no trabalho ou doença profissional que tenha ocorrido no local de trabalho;
- recolher, analisar e manter estatísticas sobre qualquer acidente, ocorrência perigosa, envenenamento no trabalho e doença profissional ocorridos no local de trabalho;
- responder perante o empregador;
- gerir os registos de segurança e manter os arquivos;
- elaborar e manter os planos de SST e informar os colegas sobre os mesmos;
- preparar, organizar e realizar exercícios de evacuação;
- atuar em caso de emergência e primeiros socorros, gerindo as primeiras intervenções para o efeito;
- manter relações com os organismos de controlo e o serviço de saúde no trabalho a que a empresa está associada, bem como com outras autoridades de supervisão em matéria de segurança e saúde, e com os serviços de emergência em caso de acidente e incêndio;
- promover um comportamento seguro e a utilização correta do equipamento de trabalho e de proteção;
- incentivar a participação dos trabalhadores na gestão da SST;
- prestar informação e formação sobre SST aos trabalhadores; e
- participar em comités de SST no local de trabalho, nomeadamente como membro ou prestando assistência aos membros dos comités nas suas funções.

Outra função fundamental dos profissionais de SST, que pode ser considerada como parte intrínseca da avaliação de riscos e da vigilância do ambiente de trabalho, é a identificação da presença e medição dos níveis de poluentes, como ruído, vibrações, radiação, produtos químicos, bactérias, vírus e outros organismos e substâncias perigosos que possam pôr em perigo a segurança e a saúde dos trabalhadores.

3. Educação e formação³

Uma característica essencial de uma profissão reconhecida é a circunstância de dispor de um corpo especializado de conhecimentos e competências que permitam às pessoas, que deles dispõem, utilizar a sua capacidade de julgamento para determinar a abordagem adequada para os seus clientes. Por conseguinte, é importante que os conhecimentos e as competências essenciais necessários sejam claramente definidos para que a profissão de SST possa progredir para uma profissão reconhecida.

Assim, os países podem querer definir pela via legislativa o conteúdo, a duração e a estrutura da educação necessários para os profissionais de SST, designadamente a formação especializada e os graus educacionais correspondentes, a fim de garantir que possuem os conhecimentos e a competência necessários para desempenhar de forma eficaz as funções relacionadas com a SST.

O desenvolvimento dos quadros de qualificação dos profissionais de SST recomenda uma colaboração com os setores e outras autoridades públicas, designadamente as autoridades estatais responsáveis pela saúde e pela educação. Essa colaboração reveste-se de importância para efeitos de assegurar que o conteúdo do programa de ensino produz graduados com as competências e capacidades necessárias para desempenhar eficazmente o papel de um profissional de SST, e que as qualificações cumprem os padrões estabelecidos por diferentes autoridades governamentais.

Opções a nível de política e exemplos de países

Existem várias opções a nível de conceção à disposição dos países sobre a forma de regular os requisitos de educação e formação



Opções a nível de política

Opção 1.

Requisitos de educação e formação baseados na natureza das funções a desempenhar pelo profissional de SST

Opção 2.

Requisitos de educação e formação baseados no tipo de empresa

Opção 3.

Requisitos de educação e formação baseados no tipo de disciplina/área de especialização

Opção 4.

Definição do conteúdo e duração mínimos da educação e formação em matéria de SST.

Opção 1. Requisitos de educação e formação baseados na natureza das funções a desempenhar pelo profissional de SST

A amostra de legislação analisada mostra que, em vários países, a legislação distingue entre os requisitos de diferentes responsabilidades, educação e formação (incluindo o conteúdo e a duração dos cursos) e requisitos de desenvolvimento profissional contínuo, dependendo do nível e das funções das diferentes categorias de profissionais de SST.



Exemplo de país 129

Portugal

Lei n.º 42/2012 que regula o acesso e o exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho

O artigo 5.º estabelece dois níveis de técnicos de segurança no trabalho: técnico de segurança no trabalho e técnico superior de segurança no trabalho.

As qualificações exigidas para um técnico superior de segurança são:

- Doutorado, Mestrado ou Licenciatura⁴ nas áreas de SST reconhecidas pelo membro do Governo responsável pela área da educação; e
- outra licenciatura ou grau de bacharelato e conclusão de um curso de formação inicial de técnico superior de segurança;

As qualificações exigidas para um técnico de segurança são:

- 12 anos de escolaridade e frequência de um curso de formação para técnicos de SST ministrado por uma entidade de formação certificada; e
- 9 anos de escolaridade e frequência de um curso de formação para técnicos de SST, homologado pela autoridade competente como parte de um sistema de formação que equivalerá a 12 anos de escolaridade.

⁴ Diploma universitário abaixo do nível de doutorado, que pode ser equivalente a um diploma de licenciatura ou mestrado, dependendo do sistema nacional de ensino.

Espanha*Real Decreto dos Serviços Preventivos 39/1997*

Esta lei distingue entre três níveis de funções de SST - básico, intermediário e avançado - e estabelece as qualificações necessárias para cada nível (artigos 34-37).

- Os técnicos de SST responsáveis por funções de nível básico deverão ter concluído uma formação com o conteúdo especificado no Anexo IV do Decreto Real e com a duração mínima de 30 ou 50 horas, dependendo das atividades realizadas pela empresa, ou uma formação profissional ou académica equivalente que permita à pessoa desempenhar funções de nível básico, ou pelo menos dois anos de experiência numa empresa, instituição ou administração pública que implique responsabilidades equivalentes às funções de nível básico.
- Os técnicos de SST responsáveis por funções de nível intermédio deverão ter concluído uma formação com o conteúdo especificado no Anexo V do Real Decreto e com uma duração mínima de 300 horas.
- Os técnicos de SST responsáveis por funções de nível alto, correspondentes às disciplinas de prevenção da medicina do trabalho, segurança do trabalho, higiene industrial, ergonomia e psicossociologia aplicada, deverão possuir um diploma universitário oficial e ter concluído uma formação acreditada por uma universidade, que inclua o conteúdo especificado no Anexo VI da lei e tenha tido uma duração mínima de 600 horas.

Opção 2. Requisitos de educação e formação baseados no tipo de empresa

No **Luxemburgo**, o artigo 7.º do Regulamento Grão-Ducal relativo aos Trabalhadores Nomeados, de 2006 exige ciclos de formação que consistam em cursos de formação básicos, específicos e complementares, de duração variada, consoante a categoria de empresa para a qual o trabalhador nomeado é contratado, com base na dimensão da força de trabalho (ver exemplo de país 130).

**Exemplo de país 130****Luxemburgo**

Categoria da empresa	Dimensão da força de trabalho	Formação básica	Formação específica	Formação complementar	Documentos comprovativos da conclusão da formação
Grupo A	< 16 trabalhadores	4 h	8 h	4 h	Certificado de participação
Grupo B	16–49 trabalhadores	8 h	20 h	8 h	Fim da dissertação da formação
Grupos C1, C2, C3	50-449 trabalhadores	32 h	56 h	8 h	Exame e fim da dissertação da formação
C4 - apenas setor financeiro e administrativo	450-649	32 h	56 h	8 h	Exame e fim da dissertação da formação
C4 (exceto setor financeiro e administrativo)	450-649	48 h	88 h	10 h	Exame e fim da dissertação da formação
C5, C6, C7	650-1599	48 h	88 h	10 h	Exame e fim da dissertação da formação

D, E, F, G	> 450 *varia consoante o setor económico (indústria)	48 h	118 h	10 h	Exame e fim da dissertação da formação
-------------------	---	------	-------	------	---

Na Bélgica, a lei prevê diferentes regimes de qualificação consoante os profissionais de SST sejam contratados para um serviço de SST interno ou externo.

Serviço de SST interno

A fim de determinar o nível de formação exigido num **serviço interno**, as empresas são classificadas em quatro grupos (A, B, C ou D) de acordo com o número de trabalhadores empregados e/ou os riscos a que os trabalhadores estão expostos (art. II.1-2 do Código do Bem-Estar no Trabalho, 2017).

As empresas classificadas nos grupos A e B são consideradas locais de trabalho de alto risco devido aos setores em que trabalham. Os conselheiros de prevenção interna devem receber uma formação complementar de nível I ou II, consoante o grupo (A ou B) a que pertença o seu empregador.

As empresas classificadas nos grupos C e D são locais de trabalho de menor risco, pelo que os consultores internos em matéria de prevenção devem dispor de conhecimentos básicos suficientes sobre o bem-estar no trabalho, incluindo a análise de risco, a coordenação das atividades de prevenção, o funcionamento do comité de prevenção e a proteção no trabalho, etc., em conformidade com o Artigo II.1-20 do Código.

No entanto, a legislação nacional belga exige que os médicos de saúde no trabalho cumpram os requisitos de formação impostos aos consultores de prevenção dos serviços externos (Artigo II.1-21 do Código do Bem-Estar no Trabalho, de 2017).



Exemplo de país 131

Bélgica: Nível mínimo de formação complementar exigido aos consultores responsáveis pela gestão em matéria de serviços internos.

Empresa Categoria	Dimensão da força de trabalho	Formação complementar
A	> 1000 trabalhadores * A dimensão é menor para determinados setores de alto risco	Nível II *se responsável pelo serviço, nível I + 2 anos de experiência como consultor de prevenção num serviço interno *O conteúdo mínimo é definido por lei (vee abaixo o conteúdo e duração das formações especializadas em SST)
B	200-1000 trabalhadores não abrangidos pelo âmbito de aplicação A *A dimensão é menor para determinadas indústrias (perigosas)	Nível II
C	< 200 trabalhadores não abrangidos pelas categorias A e B	Não obrigatório
D	< 20 trabalhadores	Não obrigatório

Serviços externos

Nos termos do Artigo II.3-30 do Código do Bem-Estar no Trabalho de 2017, os **consultores externos em matéria de prevenção** devem ser especializados numa das seguintes disciplinas: segurança no trabalho, saúde no trabalho, ergonomia, higiene no trabalho ou aspetos psicossociais do trabalho. Para o efeito, o Artigo II.3-30 especifica a formação universitária necessária e, para determinadas disciplinas, exige adicionalmente vários anos de experiência prática: 3 anos para ergonomia e higiene no trabalho e 5 anos para os aspetos psicossociais.

Opção 3. Requisitos de educação e formação baseados no tipo de disciplina/ área de especialização

Os requisitos de educação e formação também podem ser determinados consoante a área de especialização do profissional de SST. Conforme mencionado na introdução à presente secção, existe uma variedade de especializações/profissões diferentes relacionadas com a SST, incluindo segurança no trabalho, medicina do trabalho, ergonomia, higiene no trabalho e aspetos psicossociais.

Na **Bélgica**, os profissionais de SST em serviços externos são obrigados por lei a completar determinadas formações especializadas e, por vezes, a acumular uma série de anos de experiência profissional (*art. II.3-30 do Código do Bem-Estar no Trabalho, 2017*). O conteúdo mínimo da formação especializada (módulos de base e especializados) é estabelecido por lei (ver exemplo de país 136).



Exemplo de país 132

Requisitos de educação e formação para disciplinas de SST em serviços externos na Bélgica

Disciplina	Diploma	Formação	Experiência
Segurança no Trabalho	Engenheiro (industrial)	+ Formação adicional de Nível I	-
Medicina do trabalho	Médico	Especialização em Medicina do Trabalho	-
Ergonomia	Mestrado	Módulo básico + especialização em ergonomia	3 anos
Higiene no trabalho	Mestrado	Módulo básico + especialização em higiene no trabalho	3 anos
Aspetos psicossociais	Mestrado focado em psicologia/sociologia	Módulo básico + especialização em aspetos psicossociais	5 anos

Na **Suíça**, a *Portaria sobre Qualificações de Especialistas em Segurança Profissional n.º 822.116 de 1996* estabelece requisitos a nível de qualificações para os seguintes especialistas profissionais: médicos de medicina do trabalho, higienistas no trabalho, engenheiros de segurança e técnicos de segurança (*chargés de sécurité*).



Exemplo de país 133

Suíça

Disciplina	Diploma	Formação complementar	Experiência profissional
Médico de medicina do trabalho	título de especialista federal ou uma qualificação de especialista estrangeira reconhecida no domínio da medicina do trabalho em conformidade com a Portaria de 17 de outubro de 2001	-	-
Higienista do trabalho	diploma técnico ou científico emitido por uma universidade suíça, um instituto politécnico federal ou uma escola técnica suíça	2 anos, incluindo uma parte teórica e uma parte prática. A parte teórica dura pelo menos 100 dias; o conteúdo mínimo da formação complementar é definido por lei	> 2 anos
Engenheiro de segurança	grau técnico ou científico concedido por uma universidade suíça, um instituto politécnico federal ou uma escola técnica suíça	35 dias + experiência prática na realização de atividades de engenharia + exame final; o conteúdo mínimo da formação complementar é definido por lei	> 2 anos
Técnico de segurança	formação profissional qualificada e especializada na sucursal em causa e certificado de aptidão reconhecido ou diploma	20 dias; o conteúdo mínimo da formação complementar é definido por lei	> 3 anos

No **Japão**, o artigo 13 da *Lei de Segurança e Saúde Industrial n.º 57 de 1972* exige que os médicos industriais preencham os requisitos da Portaria do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar relativa ao conhecimento da medicina exigida para prestar cuidados de saúde aos trabalhadores. O Regulamento Relativo às Restrições em matéria de Colocação e Qualificações enumera os tipos de trabalho que exigem licenças de qualificação e os tipos de trabalho que exigem a conclusão de um curso de formação.

Opção 4. Definição do conteúdo e duração mínimos da educação e formação em matéria de SST.

Os profissionais de SST, em particular os responsáveis por funções mais complexas, podem ser obrigados a frequentar um curso de formação universitária especializada em saúde e segurança no trabalho. Podem existir diplomas universitários especializados em SST no primeiro nível (licenciatura) ou num nível avançado (mestrados). A definição do conteúdo e duração mínimos das qualificações para os profissionais de SST na legislação ou na

regulamentação contribuirá para assegurar que a qualidade dos programas de formação é coerente e que as qualificações dos profissionais de SST são uniformes. Qualquer regulamentação deste tipo deve ser desenvolvida de forma otimizada em consulta com o governo, associações profissionais e instituições académicas, a fim de aumentar a colaboração entre estas partes interessadas e assegurar que as qualificações académicas satisfazem os requisitos práticos do papel profissional da SST.

As qualificações em matéria de SST incorporam frequentemente uma combinação da gestão tradicional com a gestão de riscos; para além dos princípios de segurança e saúde, incidem na comunicação, gestão de alterações, influência sem autoridade; comportamento humano, tomada de decisões, negociação, gestão de conflitos, coaching e consultoria. As leis podem definir os temas exatos que devem ser cobertos pela formação, bem como o período de tempo que deve ser atribuído a cada tema. A formação pode conter tanto uma abordagem teórica como uma abordagem prática, consistindo esta numa missão de natureza prática (por exemplo, um estágio/colocação temporária numa empresa, em que o estudante possa lidar com funções de SST como a realização de uma análise de risco). Em Espanha, por exemplo, o conteúdo obrigatório de um Mestrado em SST inclui um exercício prático.



Exemplo de país 134

Espanha

Real Decreto dos Serviços Preventivos 39/1997

Técnicos de SST responsáveis por funções de nível básico: 30h/50h (Anexo IV)

- I. Conceitos básicos de segurança e saúde no trabalho (7h/10h);
- II. Riscos gerais e a sua prevenção (12h/25h);
- III. Riscos específicos e a sua prevenção no setor correspondente à atividade da empresa (5h)
- IV. Elementos básicos da gestão da prevenção de riscos (4h/5h);
- V. Primeiros socorros (2/5h).

Técnicos de SST responsáveis por funções de nível intermédio: 300h (Anexo V)

- I. Conceitos básicos de SST (20h)
- II. Metodologia de prevenção I: Técnicas gerais de análise, avaliação e controlo de riscos (170h)
- III. Metodologia de prevenção II: Técnicas específicas de acompanhamento e controlo de riscos (40h)
- I. Metodologia de prevenção III: Promoção da prevenção (20h)

Técnicos de SST responsáveis por funções de nível alto: 600h (Anexo VI)

- I. Obrigatório e comum (mín. 300h)
 - (a) Princípios de técnicas que visam a melhoria das condições de trabalho (20h)
 - (b) Técnicas de prevenção de riscos profissionais (70h)
 - (a) Higiene industrial (70)
 - (b) Medicina do trabalho (20h)
 - (c) Ergonomia e psicossociologia aplicada (40h)
 - (c) Outras ações no domínio da prevenção dos riscos profissionais (30h)
 - (d) Gestão da prevenção dos riscos profissionais (40h)
 - (e) Técnicas relacionadas (20h)
 - (f) Âmbito jurídico da prevenção (40h)
- II. Especialização a escolher entre as seguintes opções:
 - (a) Segurança no trabalho (mín. 100h)
 - (b) Higiene industrial (mín. 100h)
 - (c) Ergonomia aplicada e psicossociologia (mín. 100h)
- III. Conclusão de um projeto final ou de atividades preventivas num centro de trabalho de acordo com a especialização escolhida, com uma duração mínima de 150 horas.



Exemplo de país 135

Bélgica

Consultores de prevenção em matéria de serviços internos de SST

Código de Bem-estar no Trabalho, 2017

Formação complementar	Conteúdo mínimo do módulo multidisciplinar básico para os níveis I e II (artigo II.4-3 e Anexo II.4-2)	Conteúdo mínimo do módulo de especialização (nível I: artigo II.4-3 e Anexo II.4-3 nível II: Anexo II, 4-4)
------------------------------	--	---

Especialistas em serviços externos de SST

*O conteúdo mínimo do módulo multidisciplinar básico é o mesmo que o módulo multidisciplinar básico para consultores preventivos em serviços internos de SST (art. II.4--2 § 2).



Exemplo de país 136

Especialização em SST na Bélgica

Especialização	Conteúdo mínimo do módulo de especialização <i>Código de Bem-estar no Trabalho, 2017</i>
Ergonomia (artigo II.4-22 e Anexo II.4-5)	CrITÉRIOS de competência 1. Capacidade de investigar e analisar pedidos para garantir a adaptação ideal do trabalho, do equipamento e do ambiente às capacidades humanas. 2. Capacidade de iniciar e realizar um estudo ergonómico das situações de trabalho, e de analisar e interpretar os dados recolhidos. 3. Capacidade de formular e justificar recomendações para estações de trabalho ergonómicas de conceção (ou correção) que sejam utilizáveis para designers, engenheiros ou equipa técnica. 4. Capacidade de acompanhar e concluir com êxito um projeto ergonómico. Áreas específicas 1. Conhecimento da carga de trabalho física (conceção de postos e interfaces, antropometria, adaptação ao esforço, biomecânica, gestos e posturas, prevenção de problemas músculo-esqueléticos, etc.). 2. Conhecimento da carga física do posto de trabalho (adaptação das influências físicas aos seres humanos (ruído, calor, visão, vibrações, radiação não ionizante, etc.), metodologias, diagnóstico e critérios para prevenir perturbações associadas, etc. 3. Conhecimento da carga de trabalho mental (atenção, vigilância, tratamento da informação, análise do erro humano, tecnologias da informação e da comunicação, ergonomia do software, etc.).

Higiene no trabalho (artigo II.4-22 e Anexo II.4-6)	Critérios de competência 1. Capacidade de reconhecer e documentar fatores de risco físicos, químicos e químico-orgânicos. 2. Capacidade para realizar uma avaliação e, se necessário, uma medição das condições de exposição a estes fatores de risco. 3. Capacidade de formular e justificar recomendações para evitar, eliminar, reduzir ou acompanhar riscos em situações de trabalho. 4. Capacidade de escrever especificações para laboratórios externos. Áreas específicas 1. Conhecimento dos agentes químicos (toxicologia, princípios de toxicocinética e biomonitorização, segurança na indústria química, prevenção de acidentes (explosão, incêndio, doenças profissionais, etc.). 2. Conhecimento dos agentes físicos (ruído e vibrações, clima, radiação não ionizante, radiação ionizante, iluminação, campos eletromagnéticos, pressão: stresse e conforto, etc.). 3. Conhecimento dos riscos biológicos (infecções e alergias, bactérias (endotoxinas), vírus, bolores e seus subprodutos, etc.). 4. Conhecimento sobre medição (técnicas de medição, estatísticas epidemiológicas aplicadas às medições, etc.).
Aspetos psicossociais (artigo II.4-22 e Anexo II.4-7)	Critérios de competência 1. Capacidade de detetar, analisar, avaliar, aconselhar e propor soluções psicossociais. 2. Capacidade de intervir na perspectiva não só das mudanças comportamentais como também das mudanças organizacionais, bem como das medidas estruturais. 3. Capacidade de motivar as pessoas em causa a participarem ativamente no desenvolvimento de soluções estruturais. Áreas específicas 1. Conhecimento do stresse (qualidade do trabalho em relação ao conteúdo, condições de trabalho, relações e ambiente de trabalho, modelos de stresse, cooperação com centros especializados, etc.). 2. Conhecimento da violência no local de trabalho, do assédio moral (bullying) e sexual (autoridade de relações, pedidos de tratamento, técnicas especiais de entrevista para vítimas/infratores, acolhimento, assistência e acompanhamento de vítimas/infratores, ações terapêuticas para aconselhar ou desfavorecer, trauma, pessoa de confiança, política a nível de sanções, cooperação com centros especializados, etc.). 3. Conhecimento da organização do trabalho (gestão do tempo, calendários de práticas de gestão, formas de organização do trabalho e os seus riscos específicos, sistemas de gestão, etc.).

4. Acreditação de entidades que ministram formação profissional em matéria de SST³

As entidades (como universidades, estabelecimentos de ensino superior ou centros de formação profissional), que ministram formação a futuros profissionais de SST, podem ter de passar por um processo de acreditação ou registo para garantir que têm a capacidade e a competência necessárias para ministrar uma educação que satisfaça um determinado nível. Esse processo evitará igualmente quaisquer conflitos de interesses e garantirá igualmente um nível de qualidade uniformizado das qualificações dos profissionais de SST.

A garantia da integridade das qualificações de grau profissional é fundamental para a atividade de SST se continuar a profissionalizar. A acreditação de programas de graduação é uma forma de manter a supervisão dos prestadores de cursos de ensino em SST e garantir que os mesmos produzem graduados que atendem às competências reconhecidas do setor (quando existam) e auxilia os potenciais candidatos a cursos e empregadores a identificar programas de reputação.

Exemplo de país 137**Macedónia do Norte**

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 1191, 2007

Nos termos do artigo 18.º-B, o organizador da formação deve apresentar um pedido escrito ao Ministério do Trabalho e da Política Social, tendo em vista a obtenção de aprovação para ministrar formação para o desenvolvimento profissional de técnicos de segurança. O formulário de pedido e a documentação necessária são estabelecidos pelo ministro responsável pelas questões no domínio da educação, em conformidade com o ministro da informação, sociedade e administração. Mediante pedido apresentado, o Ministério do Trabalho e da Política Social, no prazo de 30 dias, adotarà uma decisão de aprovação ou de indeferimento do pedido.

Portugal

Lei n.º 42/2012 que regula o acesso e o exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho

Nos termos do artigo 11.º, as entidades que ministram formação a técnicos de segurança no trabalho devem ser certificadas pela agência do Ministério do Trabalho com competência para a promoção da saúde e da segurança no trabalho. Essas entidades devem comunicar previamente à entidade de certificação cada ação de formação, indicando os elementos previstos no manual de certificação, nomeadamente:

- a identificação da formação a ministrar, com a data de início, a duração, as horas de funcionamento e a localização;
- o acesso aos manuais de formação a utilizar durante o curso;
- a identificação dos formadores, acompanhada de um currículo que demonstre que os mesmos possuem competências adequadas às matérias que irão ensinar; e
- a identificação dos estudantes e indicação dos respetivos números de identificação civil e fiscal.

Suíça

A *Portaria sobre as Qualificações dos Especialistas de Segurança Profissional n.º 822.116* regula a acreditação dos prestadores de formação complementar. O artigo 9.º prevê que as organizações que pretendam obter o reconhecimento oficial dos cursos que disponibilizam como formação complementar devem apresentar um pedido por escrito ao Serviço Federal de Saúde Pública, juntando documentos relacionados com:

- o plano de estudo;
- o conteúdo do exame e a regulamentação; e
- as qualificações profissionais do pessoal docente.

O Serviço Federal e a Secretaria de Estado dos Assuntos Económicos examinam periodicamente se os cursos de aperfeiçoamento continuam a preencher os requisitos para o reconhecimento (artigo 9.º). As decisões relacionadas estão sujeitas a recurso em conformidade com as disposições gerais do procedimento federal (artigo 11.º). O Serviço Federal mantém uma lista pública de cursos de formação complementares reconhecidos (artigo 10.º).

5. Certificação³.

De um modo geral, os sistemas de certificação estabelecem requisitos como níveis mínimos de educação, formação e experiência, bem como conhecimentos e competências demonstrados (que são testados através de exames) e avaliam as pessoas em relação a esses padrões. Embora nalguns países (como Espanha), a obtenção de certas qualificações seja suficiente para se ser considerado profissional de SST, noutros países (como Portugal, Letónia, Macedónia do Norte e Singapura; ver exemplo de país 138), a lei pode exigir medidas adicionais para que uma pessoa se torne oficialmente profissional de SST e seja empregada como tal.

A certificação é um método utilizado por vários países para confirmar a competência dos profissionais de SST, ou seja, é uma forma de distinguir um profissional de SST de um não profissional. O Estado pode desempenhar um papel na restrição da prática dos não profissionais através da imposição de requisitos de certificação previstos na lei. Os sistemas de certificação podem também servir como mecanismo de controlo, uma vez que os requerentes são obrigados a apresentar documentação, como sucede com as qualificações exigidas, que é revista pela autoridade competente antes da concessão da certificação.

Nalguns países, como o Reino Unido, os Estados Unidos e a Austrália, a certificação é em grande parte administrada por associações industriais ou profissionais. Noutros países, como em muitos países da Europa continental, a certificação é regulada pelos governos (Hale 2012).



Exemplo de país 138

Portugal

Lei n.º 42/2012 que regula o acesso e o exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho

O artigo 4.º indica que o organismo de certificação deverá elaborar e divulgar no seu sítio Web um manual de certificação que descreva os procedimentos de apresentação e avaliação dos pedidos, a emissão, suspensão e revogação das suas qualificações profissionais, e as condições de certificação das suas entidades de formação. A lei estabelece que a emissão de títulos profissionais deve ser solicitada ao organismo de certificação pela parte interessada. O pedido deve conter o nome, o endereço e os números de identificação civil e fiscal do interessado, e ser acompanhado de um certificado de qualificação ou de formação profissional. O título profissional é emitido no prazo de 40 dias após a receção do pedido do interessado pelo organismo de certificação.

Singapura

Os artigos 2.º a 4.º do Regulamento relativo à Segurança e Saúde no Local de Trabalho de 2007 indicam que, para poder requerer a certificação como técnico de segurança e saúde no local de trabalho, o Comissário deve certificar-se de que o requerente cumpre a) os requisitos de formação necessários e b) possui pelo menos dois anos de experiência prática relevante para o trabalho a desempenhar por um técnico de segurança e saúde no local de trabalho. Caso o requerente não tenha a experiência exigida, o Comissário pode ainda conceder a certificação se estiver convencido de que o requerente possui a experiência ou qualificações suficientes para ser considerado competente para o desempenho das funções de técnico de segurança e saúde no local de trabalho. Nos termos do artigo 4.º, os certificados são válidos por um período de dois anos e, nos termos do artigo 5.º, podem ser renovados à discricção do Comissário. Nos termos do artigo 7.º, o Comissário pode impor requisitos para a realização de formação contínua em matéria de desenvolvimento profissional no domínio da saúde e segurança no local de trabalho.

Macedónia do Norte

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 1191, 2007

A alínea a) do artigo 17.º indica que um exame profissional só pode ser feito por uma pessoa que satisfaça os seguintes requisitos:

- possuir cidadania da Macedónia do Norte;
- ter residência permanente na Macedónia do Norte;
- possuir um diploma universitário no domínio da segurança no trabalho, ciências técnicas ou um diploma de outro departamento que corresponda à atividade do empregador (um diploma de um curso superior de quatro anos ou um diploma de 300 créditos no âmbito do Sistema Europeu de Transferência de Créditos;

- não ter sido proferida qualquer medida inibitória em vigor que o proíba de exercer uma profissão, atividade empresarial ou cargo durante o período de vigência da medida inibitória; e
- dispor de, pelo menos, cinco anos de experiência profissional após a obtenção do diploma no domínio correspondente em relação ao qual foi apresentado o pedido de exame profissional.

A alínea u) do artigo 17.º prevê a emissão de um certificado, no prazo de 15 dias a contar da data de conclusão do exame profissional, aos candidatos aprovados nesse exame.

Letónia

Os artigos 11.º ao 43.º do Regulamento n.º 723 de 2018 relativo aos Requisitos aplicáveis às Autoridades Competentes e aos Especialistas Competentes em Questões de Proteção do Trabalho e aos Procedimentos de Avaliação de Competências definem em pormenor o processo de certificação dos profissionais de SST.

11-14	Processo para um especialista superior em proteção do trabalho solicitar ao organismo nacional de acreditação a obtenção de um certificado de especialista competente que certifique a competência de uma pessoa em matéria de proteção do trabalho, incluindo: documentos exigidos; e elegibilidade para realizar o exame.
15-24	informação pormenorizada sobre o exame de certificação, designadamente: calendário do exame; poderes e funções da Comissão de Certificação dos Profissionais Certificados, que supervisiona os exames; e estrutura, avaliação e duração do exame.
25-27	Conteúdo do exame de certificação
28-30	Notificação dos resultados do exame de certificação
31-34	Certificados, incluindo informação pormenorizada sobre o conteúdo exigido dos certificados e sobre o calendário da sua emissão
35-38	Revogação de certificados já emitidos
39	Caducidade e renovação dos certificados
40-42	Notificação pública dos certificados emitidos e anulados e dos profissionais impedidos de apresentar um pedido de certificação
43	Registo dos certificados

Para além da certificação dos profissionais de SST, a lei pode ainda exigir que os profissionais de SST certificados sejam registados num arquivo público.

6. Desenvolvimento profissional contínuo³

O desenvolvimento profissional contínuo (DPC) é necessário para garantir que os profissionais de SST mantenham e atualizem os seus conhecimentos. Esse desenvolvimento afigura-se particularmente importante no domínio da SST, não só porque as competências e os conhecimentos adquiridos podem ser gradualmente esquecidos, mas também porque a ciência e a tecnologia evoluem constantemente.

A lei pode exigir que o empregador assegure a prestação de DPC aos profissionais de SST que são diretamente empregados pela empresa. A lei pode também exigir o DPC para fins de manutenção/renovação da certificação profissional de SST.

**Exemplo de país 139****Tailândia**

Regulamento Ministerial que Prescreve a Norma de Administração e Gestão da Segurança, Higiene e Ambiente no Trabalho n.º B.E. 2549, 2006

A cláusula 22 estabelece que os empregadores devem assegurar que os funcionários responsáveis pela segurança, a todos os níveis, participem em formação adicional sobre SST, em conformidade com os períodos, regulamentos e procedimentos definidos pelo Diretor-Geral.

Macedónia do Norte

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 1191, 2007

A alínea a) do artigo 18.º exige que o técnico de segurança participe na formação para o desenvolvimento profissional. Nos termos da alínea c) do artigo 18.º, para efeitos de assegurar o desenvolvimento profissional contínuo num período de cinco anos, os técnicos de segurança são obrigados a adquirir 100 pontos através da participação em ações de formação para o desenvolvimento profissional. A participação nessa formação será ativa se o técnico de segurança apresentar o seu próprio artigo enquanto formador no evento de formação, e passiva se o técnico pela segurança receber a formação enquanto formando. O organizador emite um certificado para os pontos adquiridos com a participação na formação.

Malásia

Regulamentos relativos à Segurança e Saúde no Trabalho (Técnico de Segurança e Saúde), 1997

O Regulamento 8 estabelece que uma pessoa registada como técnico de segurança e saúde deve frequentar qualquer programa de ensino contínuo, pelo menos, uma vez por ano para efeitos de renovação do registo. O Regulamento 16 exige que os empregadores facilitem a educação e o desenvolvimento profissionais contínuos, proporcionando aos técnicos de SST tempo, pelo menos uma vez por ano, para participarem em qualquer programa de educação contínua com vista a melhorar os seus conhecimentos em matéria de SST.

Singapura

Regulamentos relativos à Segurança e Saúde no Local de Trabalho (Técnico de Segurança e Saúde), 2007

O Regulamento n.º 7 estabelece que o Comissário pode, ao conceder a qualquer pessoa aprovação para atuar como técnico de segurança e saúde no local de trabalho, impor como condição a frequência dessa pessoa dos referidos cursos de formação que, na opinião do Comissário, sejam relevantes para o trabalho de um técnico de segurança e saúde no local de trabalho.

Em caso de incumprimento por um técnico de segurança e saúde no local de trabalho, o Comissário pode:

- (a) revogar a aprovação da pessoa em questão como técnico de segurança e saúde no local de trabalho; ou
- (b) recusar o pedido de renovação da pessoa em questão como técnico de segurança e saúde no local de trabalho.

7. Requisitos relacionados com a ética definidos por lei³



Exemplo de país 140

Portugal

Lei n.º 42/2012 que regula o acesso e o exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho

O n.º 1 do artigo 7.º exige que os técnicos de segurança profissional desempenhem as suas funções de acordo com uma série de princípios deontológicos, a saber:

- (a) *considerar a segurança e a saúde dos trabalhadores como fatores prioritários da sua intervenção;*
- (b) *basear a sua atividade nos conhecimentos científicos e na competência técnica e propor a intervenção de peritos especializados, se necessário;*
- (c) *adquirir e atualizar as competências e conhecimentos necessários para o desempenho das suas funções;*
- (d) *exercer as suas funções com autonomia técnica, colaborando com os empregadores no cumprimento das suas obrigações;*
- (e) *informar os empregadores, trabalhadores e seus representantes sobre as implicações em matéria de SST de situações particularmente perigosas que exijam uma ação imediata;*
- (f) *colaborar com os trabalhadores e seus representantes em matéria de SST, desenvolvendo a sua capacidade de intervenção em matéria de fatores de risco profissional e de medidas de prevenção adequadas;*
- (g) *abster-se de divulgar informações relativas à organização, métodos de produção ou atividades de que tenham conhecimento no exercício das suas funções;*
- (h) *proteger a confidencialidade dos dados que afetem a privacidade dos trabalhadores; e*
- (i) *consultar e cooperar com os organismos da rede nacional de prevenção de riscos profissionais.*

A subsecção (2) considera nulo qualquer contrato que exija que o profissional de SST desempenhe as suas funções de forma incompatível com estes princípios, ao passo que a subsecção (3) impõe uma sanção civil de 500 a 1000 euros em caso de violação das subsecções (1) e (2).

Letónia

Regulamento n.º 723 de 2018 relativo aos Requisitos aplicáveis às Autoridades Competentes e aos Especialistas Competentes em questões de Proteção do Trabalho e aos Procedimentos de Avaliação de Competências

O artigo 6.º indica que um especialista competente e uma autoridade competente serão responsáveis por assegurar que as tarefas que lhes são confiadas são executadas de forma profissional e de boa fé, são tecnicamente exequíveis e estão em conformidade com os requisitos da regulamentação relativa à proteção do trabalho. O artigo 8.º prevê que o perito competente e a autoridade competente deverão assegurar que os resultados da avaliação dos riscos e da avaliação do ambiente de trabalho são objetivos e independentes de qualquer influência, nomeadamente de natureza financeira, que possa afetar indevidamente os resultados do exame ou da avaliação.

Um código de ética profissional (também designado código deontológico) constitui a marca de uma profissão reconhecida e desempenha um papel fundamental no estabelecimento de normas de conduta profissional para os profissionais de SST. Um código de ética pode abarcar tópicos como os conflitos de interesses, os padrões de comportamento e os compromissos de respeito por vários princípios éticos. Tal código pode ainda ser usado em processos disciplinares se um profissional de SST não tiver cumprido as suas normas. Em muitos países, a responsabilidade pela criação e promulgação de um código de ética e pela regulamentação da profissão de acordo com os seus termos cabe exclusivamente à associação profissional e

não é regulada pela legislação em matéria de SST. No entanto, alguns países formalizaram a obrigação de se estabelecer um código ético de práticas para os profissionais de SST na sua legislação em matéria de SST (ver exemplo de país 140).

A nível internacional, a ICOH desenvolveu, para os seus membros, o Código Internacional de Ética para Profissionais de Saúde no Trabalho⁵, que estabelece princípios éticos gerais destinados a serem aplicados às várias disciplinas e ocupações que se enquadram na categoria dos profissionais de SST. A Rede Internacional de Organizações Profissionais de Segurança e Saúde também desenvolveu um conjunto sucinto de «compromissos mínimos exigidos», que recomenda que seja inserida nos códigos de ética dos seus membros.

8. Responsabilidade dos profissionais de SST³

Conforme abordado noutra parte do presente Kit de Apoio, os empregadores têm a responsabilidade geral de garantir que os locais de trabalho apresentam condições de segurança e saúde e se encontram livres de riscos. Do ponto de vista da política, o alargamento da responsabilidade de modo a abranger profissionais de SST (quer trabalhem como empregados ou como contratantes externos) através de disposições legislativas pode desvirtuar este princípio fundamental.

No entanto, em alguns países, os profissionais de SST podem ser responsabilizados em cenários limitados em que um tribunal considera que a negligência profissional contribuiu para a doença ou lesão de um empregado.

Nesses casos, quando a responsabilidade é delegada para titulares de postos de trabalho e para empregados individuais, pode existir o risco de a responsabilidade estar a ser atribuída a pessoas que não têm o poder, os recursos ou a capacidade para exercer um controlo efetivo, de a culpa na prática ser transferida para aqueles que estão mais próximos da «linha de frente» da organização e de os fatores sistémicos estarem a ser consequentemente ignorados, permitindo que a própria organização evite a responsabilidade (Almond e Gray 2017⁶).

Este cenário pode também, potencialmente, gerar uma situação de abuso, na medida em que as pessoas podem ser deliberadamente expostas a funções que comportam risco a fim de se proteger uma organização da responsabilidade. Como tal, a responsabilidade individual deve ser imposta com cuidado e deve ser equilibrada com os deveres abrangentes impostos aos empregadores e às organizações.

A Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, estabelece que os empregadores «têm o dever de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho. (2) Se [...] um empregador recorrer a serviços ou pessoas externas competentes, isso não o exonera das suas responsabilidades neste domínio. (3) As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e da saúde no trabalho não afetam o princípio da responsabilidade do empregador». As legislações nacionais que transpõem este dever para os Estados-membros (como o *Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho 1999* do Reino Unido) deixam claro que a responsabilidade global pela gestão da SST não pode ser delegada e recairá sempre no empregador.

5 ICOH, *Código Internacional de Ética para Profissionais de Saúde no Trabalho*, 2012. [em inglês]

6 *Frontline safety: understanding the workplace as a site of regulatory engagement*, P Almond, GC Gray, 2017.

Respostas legislativas

Segue-se a discussão de três respostas legislativas por parte da Austrália, Letónia e Reino Unido, que se debruçam sobre a questão da responsabilidade para os profissionais de SST, estabelecendo o conceito de responsabilidade por atos de terceiros e exigindo um seguro de indemnização obrigatório.

1. Responsabilidade

Um exemplo de uma resposta legislativa à potencial responsabilidade dos profissionais de SST é a responsabilidade indireta (também referida como responsabilidade por atos de terceiros) e a medida em que um indivíduo, quer seja um empregado quer um contratante externo que atua no exercício das suas funções, pode ser indiretamente responsabilizado pelo acidente ou doença de um empregado se se verificar que contribuiu de alguma forma para o acidente ou doença.

Importa sublinhar que essas disposições legislativas não exoneram o empregador da responsabilidade pela prática de uma infração nos termos da lei, mesmo quando este tenha confiado totalmente no aconselhamento de um empregado ou consultor externo. Pelo contrário, a referida disposição pode responsabilizar *tanto* o empregador como o empregado/consultor externo e expô-los a sanções como multas e prisão. É igualmente importante notar que estas disposições têm o potencial de responsabilizar *alguém* por atos de terceiros relativos a uma violação da lei e, por conseguinte, transcendem o mero âmbito de aplicação dos profissionais de SST.

Os regimes legislativos variam significativamente de país para país (ver exemplo 141).



Exemplo de país 141

Austrália, Nova Gales do Sul

Lei de Saúde e Segurança no Trabalho de 2011 n.º 10

Secção 256. Envolvimento em contravenção tratado da mesma forma que contravenção real

- (1) Considera-se que uma pessoa envolvida na contravenção de uma disposição relativa a uma sanção civil em matéria de SST infringiu essa disposição.
- (2) Considera-se que uma pessoa está envolvida numa contravenção de uma disposição relativa a uma sanção civil se, e apenas se:
 - (a) tiver ajudado, instigado, aconselhado ou envidado esforços no sentido de obter a contravenção, ou
 - (b) tiver provocado a contravenção, por ameaças, promessas ou de outra forma, ou
 - (c) tiver estado, de alguma forma, por ato ou omissão, direta ou indiretamente, consciente ou intencionalmente implicada na contravenção, ou tiver sido parte na mesma, ou
 - (d) tiver conspirado com outros para concretizar a contravenção.

Reino Unido

Lei de Saúde e Segurança no Trabalho, etc. de 1974

Secção 36. Delitos devidos a culpa de outra pessoa

Se a prática de um delito por qualquer pessoa, ao abrigo de qualquer das disposições legais aplicáveis, se dever à ação ou ao incumprimento de outra pessoa, esta será culpada pelo delito e poderá ser acusada e condenada pelo delito nos termos da presente subsecção, independentemente de ter sido ou não instaurado processo contra aquela primeira pessoa.

2. Seguro obrigatório de responsabilidade civil profissional

Uma resposta legislativa a uma potencial exposição a processos civis passa por criar na lei a obrigação de os profissionais de SST contraírem seguro de responsabilidade civil profissional ou seguro de responsabilidade civil como condição para a sua certificação ou inscrição como profissional de SST.



Exemplo de país 142

Letónia

Regulamento n.º 723 de 2018 relativo aos Requisitos aplicáveis às Autoridades Competentes e aos Especialistas Competentes em questões de Proteção do Trabalho e aos Procedimentos de Avaliação de Competências

Nos termos do artigo 4.º, antes do início da atividade prática, um especialista competente deve contrair um seguro de responsabilidade civil para cobrir as perdas sofridas pelo destinatário do serviço, que possam resultar das suas atividades profissionais, de montante não inferior a 14.230 euros. A responsabilidade civil competente do especialista competente deve estar segurada durante todo o seu período de atividade.

Lista de verificação

Secção 08



NIT	Disposições	Abrangido por legislação de SST		Observações
		SIM	NÃO	
- ¹	Papéis, funções e tarefas dos profissionais de SST	☐	☐	
C155, alínea c) do n.º 5 do artigo 14.º C161, artigo 11.º C187 alínea c) do n.º 3 do artigo 4.º	Educação/formação mínimas exigidas aos profissionais de SST	☐	☐	
- ¹	Conteúdo mínimo e duração dos programas de educação/formação em matéria de SST	☐	☐	
- ¹	Acreditação dos prestadores de formação	☐	☐	
- ¹	Sistemas de certificação dos profissionais de SST	☐	☐	
- ¹	Desenvolvimento profissional contínuo obrigatório	☐	☐	
- ¹	Código deontológico/código de ética	☐	☐	

¹ Considerações gerais tendo em conta as práticas nacionais.

SECÇÃO 09

Sistemas de recolha de dados: Registo, notificação e estatísticas

1. Introdução	335
2. Aspectos jurídicos do registo e da notificação	337
2.1 Registo	338
2.2 Notificação	338
2.3 Obrigações de registo e de notificação dos trabalhadores independentes	341
3. Critérios de registo e notificação: Definições	342
4. Lista de doenças profissionais	343
4.1 Estrutura da lista de doenças profissionais	345
4.2 Necessidade de revisão regular da lista de doenças profissionais	345
4.3 Doenças de natureza profissional não incluídas na lista de doenças profissionais	346
5. Publicação de estatísticas nacionais em matéria de SST	348
5.1 Estatísticas de acidentes de trabalho	349
5.2 Estatísticas de doenças profissionais	349
5.3 Estatísticas de ocorrências perigosas	349

▶ 09

Sistemas de recolha de dados: Registo, notificação e estatísticas

1. Introdução

O estabelecimento de sistemas eficazes de recolha de dados sobre SST configura um instrumento essencial para a governação da SST, tanto a nível do local de trabalho como a nível nacional. Os sistemas de recolha de dados de SST permitem uma tomada de decisões fundamentadas com base nesses dados. Concretamente, a recolha de dados de SST é necessária para efeitos:

- ▶ do desenvolvimento e melhoria da gestão de SST no local de trabalho;
- ▶ da governação nacional em matéria de SST, incluindo:
 - ▶ elaboração de um perfil nacional;
 - ▶ definição de prioridades e integração das mesmas num programa nacional de SST; e
 - ▶ medição dos progressos alcançados para concretizar as prioridades nacionais; e
- ▶ elaboração de relatórios sobre os progressos alcançados para concretizar as metas do ODS.

Recolha de dados de SST no local de trabalho

A recolha de dados de SST tem início no local de trabalho e constitui obrigação do empregador (ver secção IV, subsecção 3.11 do presente Kit de Apoio). Os dados de SST no local de trabalho permitem ao empregador e ao(s) profissional(ais) de SST ou aos serviços empregados nesse local de trabalho:

- ▶ proceder a uma avaliação dos riscos;
- ▶ tomar as medidas preventivas e de proteção adequadas;
- ▶ avaliar a eficácia das medidas preventivas e de proteção tomadas.

Sistemas de recolha de dados de SST e governação nacional em matéria de SST

Os dados de SST fornecem a base para a definição de prioridades e a medição do progresso. Os países que analisaram a natureza e a prevalência dos acidentes de trabalho (que envolvem ferimentos mortais e não mortais), doenças, ocorrências perigosas, acidentes de percurso e casos suspeitos de doenças profissionais estão mais aptos a estabelecer prioridades, conceber estratégias eficazes de prevenção da SST e tomar decisões políticas fundamentadas. Os dados de SST poderão facilitar:

- a descrição do estado de saúde da população ativa por idade, sexo, indústria e grupo socioeconómico;
- a identificação de áreas prioritárias para as políticas e estratégias em matéria de SST (incluindo estratégias e programas de compensação e reabilitação), do planeamento estratégico de conformidade e de programas de formação e educação;
- a divulgação de informação sobre estudos epidemiológicos no trabalho e a identificação de possíveis áreas de investigação futura;
- a avaliação da eficácia das políticas e estratégias de prevenção; e
- a realização de estimativas sobre as consequências dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, nomeadamente em termos de dias de trabalho perdidos ou de custos.

Os sistemas de recolha de dados de SST a nível nacional exigem uma variedade de fontes de dados para assegurar a completude e exatidão desses dados. Os dados podem ser recolhidos junto de:

- empregadores que notifiquem as autoridades competentes da ocorrência de acidentes de trabalho, lesões, doenças, ocorrências perigosas, acidentes de percurso e casos suspeitos de doenças profissionais;
- serviços de saúde no trabalho e de saúde em geral, incluindo médicos e enfermeiros;
- inspetores do trabalho e inquéritos nacionais;
- relatórios apresentados pelos trabalhadores e seus representantes;
- seguradoras públicas e privadas; e
- pedidos de intervenção da polícia e serviços de emergência.

Sistemas de recolha de dados de SST e os ODS

Os países que procedem à recolha e utilização de dados fiáveis em matéria de SST estão em melhores condições de cumprir o seu compromisso de pôr em prática e apresentar relatórios sobre os ODS. Para que os países possam medir e comunicar com precisão os seus progressos alcançados com vista a atingir os indicadores dos ODS, necessitarão de dados de SST fiáveis e pormenorizados.

A meta 8.8 do ODS exige que os países «protejam os direitos do trabalho e promovam ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários»; A fim de medir a prossecução dessa meta, os países devem comunicar os progressos realizados relativamente ao indicador 8.8.1, «Ferimentos profissionais mortais e não mortais por 100.000 trabalhadores, por sexo e por estatuto de migrante».



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 155 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Protocolo de 2002 relativo à Convenção n.º 155 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)

As NIT exigem que os países estabeleçam sistemas de recolha de dados de SST. A Convenção n.º 155 exige que as autoridades nacionais estabeleçam procedimentos para notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelos empregadores e, quando adequado, pelas instituições de seguros e outras pessoas ou entidades diretamente interessadas. As autoridades competentes devem publicar estatísticas anuais sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais. Os artigos 3.º e 4.º do Protocolo de 2002 à Convenção n.º 155 também preveem requisitos para o registo e notificação de dados de SST.



Ferramentas e recursos úteis

A OIT produziu uma série de recursos para orientar os Estados-membros no estabelecimento de sistemas eficientes de recolha de dados, nomeadamente:

- [OIT, Código de Práticas sobre o Registo e Notificação de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, 1996 \[em inglês\].](#)
- [OIT, Melhoria dos Mecanismos Nacionais de Comunicação de Relatórios, Recolha de Dados e Análise de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, 2012 \[em inglês\].](#)
- [OIT, Sistema Nacional de Registo e Notificação de Doenças Profissionais: Guia Prático, 2013 \[em inglês\].](#)
- [OIT, «Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho 2017: Otimização da Recolha e Utilização de Dados de SST», 2017 \[em inglês\].](#)

Esta secção do Kit de Apoio não inclui discussões adicionais sobre o estabelecimento de sistemas de recolha de dados e, em vez disso, pretende abordar os aspetos jurídicos dos sistemas de notificação de dados, ou seja, os fatores que podem ser definidos por lei. Esses fatores podem ser estabelecidos na legislação primária abrangente sobre SST ou num regulamento de execução.

2. Aspetos jurídicos do registo e da notificação



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 155 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Protocolo de 2002 relativo à Convenção n.º 155 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 81 sobre a Inspeção do Trabalho, 1947](#)

O empregador tem a obrigação de registar acidentes de trabalho, doenças e quase-acidentes profissionais e deles notificar a autoridade competente, conforme exigido pelo Protocolo de 2002 à Convenção n.º 155 (ver secção IV, subsecção 3.11 deste Kit de Apoio). Para além do empregador, a obrigação de proceder ao registo e notificação poderá recair sobre outras pessoas, designadamente médicos (qualquer médico que diagnostique ou suspeite de uma

doença profissional ou examine e trate um doente por uma lesão profissional), enfermeiros, trabalhadores e os seus representantes, a polícia e as entidades de seguro de acidentes de trabalho.

Para melhorar o cumprimento destas obrigações, a legislação deverá definir as seguintes especificações fundamentais:

- registo: o conteúdo, forma e duração da manutenção dos registos a manter; e
- notificação: o conteúdo e forma das notificações, os critérios segundo os quais devem ser efetuadas, os prazos para a sua apresentação e as autoridades competentes às quais devem ser enviadas.

Estes aspetos são aprofundados no código de práticas sobre o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2.1. Registo

As leis e regulamentos nacionais deverão determinar as informações que devem ser objeto de registo. De preferência, devem ser elaborados formulários normalizados para este efeito, a fim de acelerar o cumprimento das obrigações de registo e comunicação das pessoas interessadas (empregadores, médicos, etc.) e facilitar a sua análise. Esses formulários são geralmente aprovados por meio de regulamentos.

Em princípio, nem todos os incidentes terão de ser comunicados à autoridade competente. No entanto, a legislação nacional poderá, ainda assim, exigir que os empregadores mantenham registos de vários tipos de incidentes, mesmo quando a sua comunicação não seja obrigatória. Os incidentes em questão poderão incluir aqueles em que não haja lesões corporais, categorias específicas de ocorrências perigosas e acidentes de percurso.

Os incidentes podem constituir um sinal claro das falhas do sistema de gestão de SST. Por conseguinte, um registo interno de incidentes ajudará o empregador e a equipa de gestão da SST a identificar deficiências nas medidas de prevenção e proteção aplicadas, corrigi-las e, desse modo, prevenir acidentes de trabalho e doenças profissionais.

O código de práticas da OIT sobre o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais recomenda que as leis ou regulamentos nacionais especifiquem, em especial:

- (a) o conteúdo e formato desses registos;
- (b) o prazo para o estabelecimento dos registos;
- (c) o período durante o qual os registos devem ser conservados;
- (d) que esses registos devem ser obtidos e mantidos de uma forma que respeite a confidencialidade dos dados pessoais e médicos, em conformidade com as disposições legislativas e regulamentares, as condições e as práticas nacionais, e que são coerentes com o n.º 6 da Recomendação n.º 171;
- (e) que o empregador deve identificar uma pessoa competente a nível da empresa para preparar e manter os registos; e
- (f) a cooperação entre procedimentos de registo, sempre que dois ou mais empregadores desenvolvam atividades simultaneamente num local de trabalho.

2.2 Notificação

Autoridades competentes a notificar

O código de práticas sobre o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais aconselha as leis ou regulamentos nacionais a especificar quais as autoridades nacionais que os empregadores (ou outras pessoas ou entidades) devem notificar da

verificação de acidentes de trabalho, doenças profissionais, acidentes de percurso e ocorrências perigosas. Essas autoridades podem corresponder a uma autoridade individual ou uma combinação:

- (a) do organismo de execução competente (por exemplo, a inspeção do trabalho deve ser notificada nos termos do artigo 14.º da Convenção n.º 81);
- (b) a instituição de seguros apropriada;
- (c) o organismo responsável pela elaboração de estatísticas; ou
- (d) qualquer outro organismo.

Pode ser exigida notificação diretamente aos ministérios do trabalho, da saúde e da proteção social.

Conteúdo das notificações

As leis ou regulamentos nacionais deverão especificar as informações que devem constar da notificação.

O artigo 5.º do Protocolo de 2002 à Convenção n.º 155 exige que a notificação inclua as seguintes informações:

- (a) a empresa, o estabelecimento e o empregador;
- (b) se for caso disso, as pessoas feridas e a natureza das lesões ou da doença; e
- (c) o local de trabalho, as circunstâncias do acidente ou da ocorrência perigosa e, no caso de uma doença profissional, as circunstâncias da exposição a perigos para a saúde.

O código de práticas sobre o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais recomenda que a notificação inclua igualmente as seguintes informações:

- (a) empresa, estabelecimento e empregador: dados de contacto do empregador e da empresa, atividade económica e número de trabalhadores;
- (b) nome, endereço, situação laboral e antiguidade da pessoa ferida ou da pessoa afetada pela doença profissional;
- (c) descrição da lesão ou acidente, incluindo a natureza e a localização da lesão, a localização geográfica, a data e a hora da ocorrência e as circunstâncias que antecederam a ocorrência; e
- (d) se se tratar de uma doença profissional, o nome e a natureza da doença, os agentes, processos ou exposição nocivos aos quais se deve a doença profissional, a duração da exposição aos agentes nocivos e a data do diagnóstico.

O conteúdo do registo pode ser alinhado com o conteúdo da notificação, por razões práticas. O conteúdo dos registos obrigatórios deve incluir, no mínimo, o conteúdo das notificações, a fim de garantir que todos os dados que devem ser notificados também sejam registados.

Calendário da notificação

O código de práticas sobre o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais recomenda que as leis ou regulamentos nacionais especifiquem que as notificações sejam feitas:

- (a) pelo meio mais célere possível imediatamente após a notificação de um acidente de trabalho que provoque a perda de vidas humanas; e
- (b) num prazo fixado para outros acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Forma da notificação

O código de práticas sobre registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais recomenda que as leis ou regulamentos nacionais especifiquem o formulário normalizado de notificação a utilizar para as notificações à autoridade competente, que pode ser:

- (a) um relatório de acidente destinado à inspeção do trabalho;
- (b) um relatório de indemnização destinado à instituição de seguros;
- (c) um relatório destinado ao organismo responsável pela elaboração de estatísticas; ou
- (d) um formulário único que contenha todos os dados essenciais para todos os organismos.

Notificação de doenças profissionais por pessoas que não sejam empregadores

Tal como acima referido, um sistema nacional de dados abrangente e fiável em matéria de SST inclui informações de várias partes interessadas para além dos empregadores.

A alínea b) do artigo 4.º do Protocolo de 2002 estabelece que «Sempre que for apropriado, as modalidades de declaração dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais pelas companhias seguradoras, os serviços de saúde no trabalho, os médicos e outros organismos diretamente envolvidos».

A legislação em matéria de SST deverá prever que a obrigação de comunicar doenças e lesões profissionais recai sobre outras pessoas, nomeadamente médicos.



Exemplo de país 143

Domínica

O artigo 5.º da Lei relativa aos Acidentes e Doenças Profissionais (Notificação) de 1951 estabelece que: «1) Qualquer médico qualificado que assista ou seja chamado a visitar um paciente que considere estar a sofrer de uma doença profissional contraída no decurso da sua relação laboral enquanto trabalhador deve, a menos que tal notificação tenha sido previamente enviada, enviar imediatamente uma notificação ao Comissário do Trabalho indicando o nome e o endereço completo do paciente e a doença de que, na opinião do médico, o paciente padece, bem como o nome e o endereço do local onde está ou esteve empregado ou do local empregador que o emprega ou empregou.

2) Se algum médico qualificado não enviar qualquer aviso de acordo com os requisitos desta secção, é culpado de uma infração e sujeito, por condenação sumária, a pagar uma multa de cem dólares.»

Marrocos

O artigo 324.º do Código do Trabalho prevê que «O médico do trabalho deve comunicar todas as doenças/acidentes profissionais.»

Roménia

O n.º 2 do artigo 27 da Lei n.º 319 de 2006 relativa à Segurança e Saúde estabelece que «Qualquer médico, incluindo o médico de saúde no trabalho empregado pela empresa, deve comunicar qualquer suspeita relacionada com doenças profissionais às autoridades locais de saúde pública.»

O CEACR observou que a obrigação de notificar a autoridade competente da ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho está incluída na legislação da maioria dos países

que apresentaram relatórios.¹ Verificou, porém, que as práticas nacionais variam e que, a menos que esta prática seja harmonizada, as comparações internacionais relativas à avaliação do sucesso em matéria de cumprimento, aplicação e ação preventiva poderão não ser possíveis ou, pelo menos, poderão ser muito difíceis.² Assim, é necessária uma maior coerência entre os Estados-membros em termos de definições, recolha de dados e dados estatísticos.



Exemplo de País 144

País	Direito Aplicável
Barém	<i>Procedimentos de Notificação de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais: Despacho Ministerial n.º 12, 2013</i>
Bulgária	<i>Portaria relativa à identificação, investigação, registo e notificação de acidentes de trabalho, 1999</i> <i>Portaria relativa ao procedimento de notificação, registo, verificação, reivindicações e notificação de doenças profissionais, 2008</i>
Cuba	<i>Registo e investigação de acidentes de trabalho, resolução n.º 19/03</i>
Granada	<i>Lei dos Acidentes e Doenças Profissionais (Notificação), 1951</i>

2.3. Obrigações de registo e de notificação dos trabalhadores independentes

Os trabalhadores independentes frequentemente não dispõem das infraestruturas, recursos e conhecimentos especializados necessários para gerir a sua própria segurança e saúde, incluindo quaisquer obrigações conexas, como o registo e a notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Além disso, os trabalhadores independentes poderão não estar em condições de proceder ao registo e comunicação, devido à gravidade do acidente sofrido ou da doença contraída. Por conseguinte, é importante atribuir esta responsabilidade a uma pessoa adequada, para além do trabalhador independente. Essa pessoa adequada poderá ser, por exemplo, a pessoa que contratou os serviços do trabalhador independente, se estiver presente no momento em que ocorre o acidente, ou o ocupante do local de trabalho em que o acidente ocorreu.

O código de práticas sobre o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais recomenda que as leis ou regulamentos nacionais em matéria de comunicação, registo e notificação de acidentes de trabalho, doenças profissionais, ocorrências perigosas e incidentes também se apliquem aos trabalhadores independentes.

O código de práticas aponta para que as leis ou regulamentos nacionais especifiquem que as notificações às autoridades competentes dos acidentes de trabalho, doenças profissionais e ocorrências perigosas que envolvam **trabalhadores independentes na sua própria empresa** devem ser apresentadas da seguinte forma:

- em caso de morte ou de acidente no trabalho não fatal, doença profissional ou ocorrência perigosa que torne o trabalhador independente incapaz de apresentar uma notificação, a notificação deve ser apresentada pela pessoa que controla o estabelecimento ou conforme prescrito pela autoridade competente; e
- nos outros casos, a notificação deve ser feita pelos próprios trabalhadores independentes.

¹ OIT, *Promoting a Safe and Healthy Working Environment: General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981*, ILC.98/III(1B), 2009, para. 230.

² OIT, *General Survey*, 2009, para. 223.

O código de práticas aponta também para que as leis ou regulamentos nacionais especifiquem que as notificações à autoridade competente dos acidentes de trabalho, doenças profissionais e ocorrências perigosas que envolvam **trabalhadores independentes sem ser na sua própria empresa** devem ser:

- (a) registadas e notificadas pelo empregador da empresa em que o trabalhador independente trabalha; e
- (b) notificadas pelo trabalhador independente à sua instituição de seguro.

As leis que regulam os serviços de emergência, os prestadores de cuidados de saúde e a polícia podem incluir requisitos de notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais em relação a todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores independentes.



Exemplo de país 144bis

Singapura

Regulamento (Comunicação de Incidentes) de Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 artigos 4, 6

Se ocorrer um acidente num local de trabalho que provoque a morte de uma pessoa que não esteja a trabalhar ou a morte de um trabalhador independente, o ocupante do local de trabalho deverá, logo que seja razoavelmente exequível, notificar o Comissário da ocorrência do acidente.

Se uma pessoa que não esteja a trabalhar ou um trabalhador independente sofrer um acidente num local de trabalho que exija o seu transporte para um hospital para tratamento da lesão, o ocupante do local de trabalho deverá, logo que seja razoavelmente exequível, notificar o Comissário da ocorrência do acidente.

3. Critérios de registo e notificação: Definições



Normas internacionais do trabalho

- [Protocolo de 2002 relativo à Convenção n.º 155 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 121 sobre as Prestações por Lesões Ocorridas na Relação Laboral, 1964](#)

Termos fundamentais como «acidentes de trabalho», «doenças profissionais» e «ocorrências perigosas», «acidentes de percurso» devem ser definidos de forma inequívoca pela legislação nacional a fim de garantir que todas as pessoas interessadas (trabalhadores, empregadores, funcionários públicos, etc.) tenham uma compreensão clara daquilo que deve ser comunicado, registado e notificado.

O artigo 7.º da Convenção n.º 121 exige que os Estados-Membros «estabeleçam uma definição de «acidente de trabalho», incluindo as condições em que um acidente de percurso é considerado um acidente de trabalho, e especifiquem os termos dessa definição nos seus relatórios aquando da aplicação da presente Convenção, apresentada ao abrigo do artigo 22.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho».

66
99**Definição****Definições contidas nas normas internacionais do trabalho (Protocolo de 2002 à Convenção n.º 155)**

Um «**acidente de trabalho**» compreende uma ocorrência resultante de trabalho, ou verificada no decurso deste, que resulte em ferimentos mortais ou não mortais.

Uma «**doença profissional**» compreende qualquer doença contraída em resultado da exposição a fatores de risco decorrentes da atividade laboral.

Uma «**ocorrência perigosa**» compreende um acontecimento facilmente identificável, tal como definido nas leis e regulamentos nacionais, suscetível de causar lesões ou doenças a pessoas no trabalho ou ao público. A ocorrência perigosa é muitas vezes designada «quase-acidente» ou «incidente».

Um «**acidente de percurso**» compreende um acidente de que resulte a morte ou lesões corporais que ocorram no trajeto direto entre o local de trabalho e:

- i) a residência principal ou secundária do trabalhador, ou
- ii) o local onde o trabalhador toma habitualmente uma refeição; ou
- iii) o local onde o trabalhador recebe habitualmente a sua remuneração.

4. Lista de doenças profissionais

Catalogar os resultados sanitários que são conhecidos por serem causados por certas condições de trabalho, agentes (geralmente sob a forma de uma *lista de doenças profissionais*), substâncias e fatores facilita a identificação e o diagnóstico de doenças de natureza profissional. A determinação de quais as doenças causadas pelo trabalho é importante para fins de registo e notificação, bem como para criação de um mecanismo de indemnização. Por regra, a lei adota a presunção de que qualquer doença registada numa lista de doenças profissionais é de natureza profissional se a pessoa que a contraiu foi exposta às condições de trabalho, agentes, substâncias ou fatores que causam tais doenças.

**Normas internacionais do trabalho**

- [Recomendação n.º 194 sobre a Lista de Doenças Profissionais, de 2002](#)
- [Convenção n.º 121 sobre as Prestações por Lesões Ocorridas na Relação Laboral, 1964](#)
- [Recomendação n.º 121 sobre as Prestações por Lesões Ocorridas na Relação Laboral, 1964](#)

O artigo 8.º da Convenção n.º 121 estabelece que «Cada Membro deverá:

- (a) estabelecer uma lista de doenças, composta, no mínimo, pelas doenças enumeradas na Lista I da presente Convenção, que serão consideradas doenças profissionais nas condições prescritas; ou
- (b) incluir na sua legislação uma definição geral de doenças profissionais suficientemente ampla para abranger, pelo menos, as doenças enumeradas na Lista I da presente Convenção; ou
- (c) estabelecer uma lista de doenças em conformidade com a alínea a), complementada por uma definição geral de doenças profissionais ou por outras disposições destinadas a determinar a origem profissional de doenças não incluídas nessa lista ou que se manifestem em condições diferentes das prescritas.»

A abordagem prevista na alínea a) do artigo 8.º é geralmente designada «sistema de lista»; a abordagem prevista na alínea b) do artigo 8.º é designada «sistema de definição geral» ou sistema de cobertura global; e a abordagem prevista na alínea c) do artigo 8.º é designada «sistema misto».



Opções a nível de política

Várias opções a nível de política			
	(a) Sistema de lista	(b) Sistema de definição geral	(c) Sistema misto
Vantagens	- Enumera as doenças relativamente às quais existe uma presunção de origem profissional - Facilita a determinação da indemnização - Fornece um enfoque tendo em vista as atividades de prevenção	- Teoricamente, abrange todas as doenças profissionais: proporciona a proteção mais ampla e flexível	- Combina as vantagens das opções a) e b) e reduz as suas desvantagens
Desvantagens	- Limita-se a um certo número de doenças profissionais - Tem de ser revista e atualizada regularmente	- Deixa à vítima o ónus de provar a origem profissional da doença - Implica muitas vezes a necessidade de recurso à arbitragem em casos individuais - Pode não proporcionar um enfoque para atividades de prevenção	

A Recomendação n.º 194 especifica que a autoridade competente deve elaborar uma lista nacional de doenças profissionais para efeitos de prevenção, registo, notificação e, se aplicável, indemnização. Essa elaboração deve ser levada a cabo em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, utilizando métodos adequados às condições e práticas nacionais (n.º 2).

A Recomendação n.º 194 recomenda o «sistema misto» incentivando as autoridades nacionais a incluir os seguintes elementos na lista nacional de doenças profissionais:

- pelo menos, as doenças enumeradas na Lista I da Convenção n.º 121 sobre as Prestações por Lesões Ocorridas na Relação Laboral, 1964, alterada em 1980;
- outras doenças incluídas na lista de doenças profissionais anexa à presente Recomendação (última atualização em 2010); e
- uma seção intitulada «suspeitas de doenças profissionais».

4.1. Estrutura da lista de doenças profissionais

A lista de doenças profissionais da OIT foi estruturada em torno dos seguintes critérios:

1. Doenças profissionais causadas pela exposição a agentes decorrentes de atividades profissionais
 - 1.1. Doenças causadas por agentes químicos
 - 1.2. Doenças causadas por agentes físicos
 - 1.3. Agentes biológicos e doenças infecciosas ou parasitárias
2. Doenças profissionais por sistemas de órgãos-alvo
 - 2.1. Doenças respiratórias
 - 2.2. Doenças cutâneas
 - 2.3. Distúrbios músculo-esqueléticos
 - 2.4. Perturbações mentais e comportamentais
3. Cancro de origem profissional
4. Outras doenças

Naturalmente, esta é uma classificação lógica a seguir, mas não é a única classificação possível. Outros países optaram por tipos de estruturas ligeiramente diferentes.



Exemplo de país 145

União Europeia

A [lista da UE de doenças profissionais](#) congrega as seguintes rubricas:

1. Doenças causadas por agentes químicos
2. Doenças cutâneas causadas por substâncias e agentes não incluídos noutras rubricas
3. Doenças causadas pela inalação de substâncias e agentes não incluídos noutras rubricas
4. Doenças infecciosas e parasitárias (referindo-se basicamente a perigos biológicos)
5. Doenças causadas por agentes físicos

A UE elaborou igualmente uma lista de doenças suspeitas de serem de origem profissional que devem ser objeto de notificação e que podem ser consideradas, numa fase posterior, para fins de inclusão na lista da UE de doenças profissionais acima referida. A UE agrupa as doenças profissionais suspeitas de forma semelhante à lista de doenças profissionais da UE.

Em qualquer caso, é dada prioridade máxima à elaboração de uma lista nacional de doenças profissionais que inclua, no mínimo, as doenças profissionais que foram incluídas na lista de doenças profissionais da OIT, bem como quaisquer outras doenças relativamente às quais se comprove, por meios científicos, terem origem profissional, quando exista a relação de causalidade necessária entre os fatores de risco e a doença.

4.2. Necessidade de revisão regular da lista de doenças profissionais

A lista de doenças profissionais deve ser atualizada regularmente, em consonância com a evolução científica nesse domínio. A Lista de Doenças Profissionais da OIT constitui uma referência para efeitos de manter as listas nacionais atualizadas; foi revista e atualizada pela última vez em 2010, numa reunião tripartida de peritos convocada pelo Conselho de Administração do Bureau Internacional do Trabalho.

A lista de doenças profissionais deverá ser fácil de rever. Por conseguinte, é frequentemente anexada a um despacho que abrange doenças profissionais (por exemplo, na Argélia, na China, no Mónaco e no Reino Unido) ou faz parte de uma lei separada (por exemplo, na Colômbia).

Na Finlândia, faz parte de um despacho emitida ao abrigo da lei sobre doenças profissionais. Em França, a lista de doenças profissionais é apresentada sob a forma de quadros separados para cada categoria de doença, anexos ao Código da Segurança Social. As listas podem, por isso, ser alteradas sem que seja necessária uma nova confirmação legislativa de toda a lista.

As leis podem ainda incluir critérios ou exigir que as autoridades estabeleçam critérios para determinar se uma doença deve ser considerada profissional e, consequentemente, incluída na lista de doenças profissionais.



Exemplo de país 146

Dinamarca

Secção 1 do Despacho Administrativo sobre a Lista de Doenças Profissionais Objeto de Notificação em ou após 1 de janeiro de 2005

Uma doença será considerada doença profissional, nos termos da alínea i), n.º 1 do artigo 7.º da Lei relativa ao Seguro contra Lesões no Trabalho, se estiverem preenchidas as seguintes condições:

- i) A exposição nociva assumir uma gravidade e uma duração tais que, de acordo com a documentação médica, possa causar a doença;
- ii) De acordo com a documentação médica, o quadro patológico corresponder à exposição nociva e à doença;
- iii) Não se verificarem fatores que tornem provável, para além de qualquer dúvida razoável, que a doença foi provocada por circunstâncias não profissionais (secção 8(1) da Lei).

(2) Além disso, devem estar satisfeitas as condições especiais estabelecidas nas diferentes rubricas da Lista de Doenças Profissionais (Apêndice 1 e Apêndice 2, índice).

4.3 Doenças de natureza profissional não incluídas na lista de doenças profissionais

A fim de evitar complexidades desnecessárias e encargos para as instituições e trabalhadores, a lista de doenças profissionais e os mecanismos de indemnização deverão ser alinhados de modo que a lei preveja uma indemnização para todas as doenças profissionais, sem exceção.

Os países devem estabelecer procedimentos para que as doenças sejam reconhecidas como profissionais e, como tal, elegíveis para efeitos de indemnização. Os critérios para se diagnosticar uma doença como doença profissional apresentam dois elementos principais:

- (a) a relação causal entre a exposição a um determinado fator de risco no local de trabalho e um resultado sanitário, e
- (b) a inclusão da doença na lista de doenças profissionais.

Os decisores também podem prever legalmente a possibilidade de doenças que não estão incluídas na lista de doenças profissionais serem declaradas e como tal e consequentemente gerarem direito a indemnização quando uma relação causal é estabelecida. Esta questão é normalmente regulada na legislação relativa ao seguro de lesões ocorridas na relação de trabalho e, por conseguinte, não pode ser incluída na legislação em matéria de SST. Contudo, uma reforma jurídica da legislação em matéria de SST poderá constituir um momento oportuno para debater este aspeto específico. Alguns exemplos são fornecidos no exemplo de país 147.

É de importância crucial estabelecer por lei o processo exato que deve ser seguido para que uma doença seja reconhecida como sendo de natureza profissional se não estiver incluída na lista de doenças profissionais. Colocar o ónus da prova exclusivamente no trabalhador (ver

o exemplo de país 147, «Eritreia») pode tornar impraticável o alargamento da indemnização de modo a compreender outras doenças que não aquelas descritas na lista de doenças profissionais. Isto porque um trabalhador geralmente não possuirá os conhecimentos e os meios para identificar uma doença e provar a sua origem profissional. Por conseguinte, a avaliação de uma relação causa-efeito deve ser efetuada por pessoal qualificado, nomeadamente por um médico e/ou uma comissão científica, com o qual o trabalhador deve colaborar, se necessário (ver exemplo de país 147, «França»).

O princípio da indemnização devida a doenças de origem profissional que não estão incluídas na lista de doenças profissionais poderá estar incorporado diretamente na própria lista (ver exemplo de país 147, «Uganda»). Outra opção para efeitos de indemnização consiste em tratar doenças que não constam da lista de doenças profissionais, mas que têm natureza profissional, como acidentes de trabalho e compensá-las como tal (ver exemplo de país 147, «Singapura»).



Exemplo de País 147 Disposições e observações

País		Disposição
República Centro-Africana	<i>Decreto n.º 09.116 de 2009 que aplica a Lei n.º 06.035 de 2006 relativa à Segurança Social, artigo 84</i>	Presume-se que uma doença que não conste da lista das doenças profissionais é profissional quando se prove que esta última é essencial e diretamente causada pelo trabalho habitual da vítima.
Eritreia	<i>Proclamação laboral n.º 118/2001, artigo 72(4)</i>	Um trabalhador tem direito a uma indemnização se conseguir comprovar a origem profissional da doença contraída.
Uganda	<i>Lei n.º 8 relativa à Indemnização dos Trabalhadores, de 2000, terceira lista, parte VIII, n.º 54</i>	Qualquer outra doença (não indicada na Lei) cuja origem possa ser cientificamente provada como sendo profissional é considerada uma doença profissional.
Paraguai	<i>Decreto n.º 5.649/2010, Adoção da lista de doenças profissionais, artigo 4.2</i>	As outras doenças profissionais não mencionadas na lista serão reconhecidas como doenças profissionais, consequentemente gerando direito a indemnização, quando a relação direta entre as tarefas executadas e a doença profissional for cientificamente comprovada por métodos adequados e de acordo com a prática nacional.
França	<i>Código da Segurança Social, artigo L461-1</i>	No caso dos trabalhadores que são vítimas de doenças profissionais que não constam da lista de doenças profissionais e que, em resultado de as terem contraído, sofrem uma incapacidade parcial de, pelo menos, 25 % ou morrem, os mesmos são indemnizados quando os Comitês Regionais para o Reconhecimento de Doenças Profissionais reconhecem essas doenças como profissionais.
Singapura	<i>Lei sobre Compensação de Lesões no Trabalho de 2008, artigo 4 (1A), Segunda Lista</i>	Se um trabalhador contrair uma doença não especificada na primeira coluna da Segunda Lista, mas que seja diretamente atribuível a uma exposição, decorrente da relação laboral ou ocorrida no decurso desta, a um agente químico ou biológico, e essa doença resultar na incapacidade ou morte do trabalhador, será devida uma indemnização como se a doença fosse um ferimento pessoal por acidente decorrente da relação laboral ou ocorrida no decurso desta, sendo aplicáveis em conformidade todas as outras disposições da presente Lei, sob reserva da presente seção.

5. Publicação de estatísticas nacionais de SST

O Protocolo de 2002 à Convenção n.º 155 exige que os Estados-membros publiquem anualmente estatísticas e análises nacionais em matéria de SST relativamente a acidentes de trabalho, doenças profissionais e, se for caso disso, ocorrências perigosas e acidentes de percurso. Estas estatísticas devem ser publicadas através de sistemas de classificação elaborados a partir dos sistemas internacionais mais atualizados estabelecidos sob os auspícios da OIT ou de outras organizações internacionais competentes. A Convenção n.º 81 prevê igualmente que o relatório anual da inspeção do trabalho inclua dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Todos os dados recolhidos, independentemente da fonte, devem ser compilados utilizando os mesmos indicadores utilizados no sistema nacional de notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Ferramentas e recursos úteis



A OIT publicou uma série de recursos para orientar os Estados-Membros na elaboração das suas estatísticas nacionais sobre SST, incluindo:

- Resolução sobre as estatísticas das lesões profissionais (devidas a acidentes de trabalho), 1998;
- Estatísticas de lesões profissionais provenientes de inquéritos às famílias e de inquéritos a estabelecimentos, um Manual de Métodos da OIT, 2008; e
- Guia sobre a Harmonização das Estatísticas de Inspeção do Trabalho e Recolha e Utilização das Estatísticas de Inspeção do Trabalho, um guia breve, 2016.

O código de práticas sobre o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais aconselha que as estatísticas sobre acidentes de trabalho, doenças profissionais e ocorrências perigosas sejam classificadas, pelo menos, de acordo com o ramo de atividade económica em que ocorrem e, na medida do possível, de acordo com:

- (a) características significativas dos trabalhadores, como a situação laboral, sexo, idade ou o escalão etário; e
- (b) características significativas da empresa.

O código de práticas sugere igualmente que o período abrangido pelas estatísticas de acidentes de trabalho e doenças profissionais não deve exceder um ano civil e que as estatísticas sobre doenças profissionais dos trabalhadores independentes devem ser apresentadas em separado.

A elaboração de estatísticas nacionais pode ser exigida por lei ou através de outras fontes, como circulares internas nos ministérios. Os regimes de indemnização dos trabalhadores desempenham um papel fundamental na recolha de estatísticas pertinentes, pelo que deverá ser criado um mecanismo de cooperação e colaboração entre a autoridade que administra os regimes de indemnização dos trabalhadores e a autoridade responsável pelas estatísticas.

5.1 Estatísticas de acidentes de trabalho

O código de práticas sobre o registo e a notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais aconselha que as estatísticas mínimas que devem ser publicadas sobre acidentes de trabalho incluam os seguintes elementos:

- (a) número total de vítimas, dividido em:
 - i) acidentes que provoquem a morte, e
 - ii) ferimentos não mortais que provoquem incapacidade para o trabalho de pelo menos três dias consecutivos, excluindo o dia do acidente;
- (b) número total de dias perdidos, incluindo os três primeiros dias, no caso de ferimentos não mortais.

Se as informações necessárias estiverem disponíveis, as informações supra podem ainda ser desagregadas por:

- (a) número total de vítimas de:
 - i) acidentes de que resulte a morte, divididos em mortes ocorridas no prazo de 30 dias após o acidente e em mortes ocorridas entre 31 e 365 dias após o acidente;
 - ii) acidentes não mortais, divididos nas seguintes categorias: ausência de tempo perdido ou ausência do trabalho (conforme especificado na definição nacional); ou tempo perdido (excluindo o dia do acidente) não superior a três dias e superior a três dias;
- b) número total de dias perdidos por ferimentos não mortais, dividido nas seguintes categorias: tempo perdido até três dias e superior a três dias.

Sempre que possível, as estatísticas de acidentes de trabalho elaboradas pela autoridade competente podem indicar o total e as desagregações. De preferência, a autoridade competente esclarecerá se o tempo perdido indicado nas estatísticas de acidentes de trabalho é medido em dias de calendário, dias de semana, dias de trabalho ou turnos de trabalho.

5.2 Estatísticas de doenças profissionais

O código de conduta sobre o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais aconselha a autoridade competente a publicar estatísticas sobre doenças profissionais, incluindo o número total de casos relatados para cada uma das doenças na lista de doenças profissionais prescrita pelas autoridades competentes.

5.3 Estatísticas de ocorrências perigosas

O código de práticas sobre o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais aconselha a autoridade competente a publicar estatísticas sobre o número e os tipos de ocorrências perigosas que foram notificados.

Lista de verificação

Secção 09



As NIT relevantes	Questão	SIM	NÃO	Observações
R194	Existe algum regulamento sobre registo e notificação?	☐	☐	
P155, artigos 2.º e 3.º	É necessário registo no que se refere a:			
	(a) acidentes de trabalho;	☐	☐	
	(b) acidentes de trajeto;	☐	☐	
	(c) ocorrências perigosas; e	☐	☐	
	(d) doenças profissionais?	☐	☐	
Código de práticas sobre o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (OIT, 1996).	No que se refere ao registo, os regulamentos incluem:			
	(a) o conteúdo e o formato dos registos;	☐	☐	
	(b) o prazo para o estabelecimento dos registos;	☐	☐	
	(c) o período durante o qual os registos devem ser conservados;	☐	☐	
	(d) o requisito de que os registos devem ser obtidos e mantidos de forma a respeitar a confidencialidade dos dados pessoais e médicos;	☐	☐	
	(e) a identificação de uma pessoa competente a nível da empresa para elaborar e manter os registos; e	☐	☐	
	(f) a cooperação nos procedimentos de registo quando dois ou mais empregadores exercem simultaneamente atividades num local de trabalho?	☐	☐	
P155, artigos 2.º, 4.º e 5.º	É necessária a notificação de:			
	(a) acidentes de trabalho;	☐	☐	
	(b) acidentes de trajeto;	☐	☐	
	(c) ocorrências perigosas; e	☐	☐	
	(d) doenças profissionais?	☐	☐	
Código de práticas sobre o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (OIT, 1996)	No que se refere à notificação, os regulamentos incluem:			
	(a) as autoridades às quais deve ser enviada a notificação;	☐	☐	
	(b) o conteúdo da notificação;	☐	☐	
	(c) o prazo da notificação; e	☐	☐	
	(d) a forma da notificação?	☐	☐	
Código de práticas sobre o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (OIT, 1996)	Os requisitos de registo e notificação abrangem os trabalhadores independentes?	☐	☐	

As NIT relevantes	Questão	SIM	NÃO	Observações
P155, artigo 1.º	A legislação de SST contém definições de:			
	(a) acidentes de trabalho;	☐	☐	
	(b) acidentes de trajeto;	☐	☐	
	(c) ocorrências perigosas; e	☐	☐	
	(d) doenças profissionais?	☐	☐	

NIT	A legislação de SST do seu país exige:	SIM	NÃO	Observações
C121, artigo 8.º, R194	Uma lista de doenças profissionais?			
R194, n.º 4	A revisão regular da lista de doenças profissionais?	☐	☐	
R194, n.º 2	Indemnização por doenças profissionais, incluindo:			
	(a) as reconhecidas na lista de doenças profissionais; ou	☐	☐	
	(b) as que, sem constarem da lista das doenças profissionais, apresentam uma relação de causalidade entre as condições de trabalho e o resultado em termos de saúde?	☐	☐	

NIT	Estatísticas			
	Questão	SIM	NÃO	Observações
P155, artigos 6.º e 7.º, C081	A legislação em matéria de SST exige que as autoridades competentes elaborem estatísticas nacionais sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais?	☐	☐	
Código de práticas sobre o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (OIT, 1996)	No que se refere a acidentes, são requeridas estatísticas nacionais para cobrir o número de vítimas, divididas por:			
	i) acidentes que provoquem a morte;		☐	
	ii) ferimentos não mortais que provoquem incapacidade para o trabalho de pelo menos três dias consecutivos, excluindo o dia do acidente; e		☐	
	iii) número total de dias perdidos, incluindo os três primeiros dias, no caso de ferimentos não mortais?		☐	
Código de práticas sobre o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (OIT, 1996)	As estatísticas são discriminadas por sexo, grupo etário e estatuto de migrante?		☐	

SECÇÃO 10

**Aplicação
da legislação em matéria de SST**

1. Introdução	355
2. Nomeação dos inspetores do trabalho	356
3. Funções dos inspetores do trabalho	358
3.1 Principais funções de inspeção do trabalho	358
3.2 Outras funções específicas de segurança e saúde	359
4. Poderes dos inspetores do trabalho	361
4.1 Poder de entrar livremente nos locais de trabalho	361
4.2 Poder de inspecionar e investigar	364
4.3 Poder de ordenar e emitir avisos, incluindo o poder de suspender o trabalho	368
4.4 Poder de propor a aplicação de sanções pecuniárias ou multas	372
4.5 Poder de iniciar e conduzir ações penais	373
5. Proteção dos inspetores do trabalho no exercício das suas funções e poderes	375
6. Deveres e proibições aplicáveis aos inspetores do trabalho	376
6.1 Proibição de conflitos de interesses	376
6.2 Dever de confidencialidade	377
6.3 Dever de evitar danos materiais	378
6.4 Dever dos inspetores do trabalho de apresentação de relatórios	378
6.5 Dever das autoridades de inspeção do trabalho de proceder à elaboração de relatórios anuais	379

▶ 10

Aplicação da legislação em matéria de SST

1. Introdução

Os sistemas de inspeção constituem um pilar fundamental dos sistemas nacionais de SST, uma vez que são essenciais para garantir o cumprimento das obrigações decorrentes da legislação em matéria de SST, nomeadamente através da aplicação da legislação, da prestação de informações e consultoria, da inspeção dos locais de trabalho, da investigação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e da imposição de sanções em caso de violação da legislação.

O estabelecimento de um sistema de inspeção é exigido pelas normas internacionais do trabalho, tanto em matéria de inspeção do trabalho como de SST.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 187 sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006](#)
- [Convenção n.º 155 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Recomendação n.º 164 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)
- [Convenção n.º 81 sobre a Inspeção do Trabalho, 1947](#)
- [Convenção n.º 129 sobre a Inspeção do Trabalho \(Agricultura\), 1969](#)
- [Convenção n.º 167 sobre a Segurança e a Saúde na Construção, 1988](#)
- [Convenção n.º 176 sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995](#)
- [Recomendação n.º 183 sobre Segurança e Saúde nas Minas, de 1995](#)



Ferramentas e recursos úteis

Os seguintes recursos do BIT contêm uma descrição detalhada dos sistemas de inspeção do trabalho em vários países.

- OIT, [Um Guia para Sistemas de Inspeção de Trabalho Seleccionados \(com Remissão Especial para a SST\)](#), de 2011 [em inglês].
- OIT, [Construção de Sistemas de Inspeção do Trabalho Modernos e Eficazes](#), de 2010 [em inglês].
- OIT, [«Perfis de Inspeção do Trabalho por Países»](#) [em inglês].

A nível nacional, a inspeção do trabalho pode ser regulamentada por meio de leis administrativas, código/lei do trabalho, um estatuto específico de inspeção do trabalho e a lei sobre SST.

O grau de pormenor e o número de disposições relativas à inspeção do trabalho incorporadas na legislação em matéria de SST dependerão da tradição jurídica do país e da arquitetura da(s) sua(s) inspeção(ões) do trabalho.

Nos países de tradição jurídica românico-germânica, onde as inspeções do trabalho estão integradas (ou seja, aplicam o Direito do Trabalho no seu todo e não unicamente a legislação em matéria de SST), a inspeção do trabalho é sobretudo regulada no código/lei do trabalho e/ou numa lei específica sobre inspeção do trabalho. Neste último caso, quando esses países tiverem desenvolvido uma lei sobre SST, poderá igualmente conter uma série de disposições relacionadas com a inspeção do trabalho a fim de incorporar explicitamente deveres relacionados com a legislação sobre SST (por exemplo, a prestação de aconselhamento, a investigação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, a tomada de medidas em caso de riscos iminentes e graves, etc.). É o caso, por exemplo, do Estado Plurinacional da Bolívia, da Nicarágua, do Peru e de Espanha.

Nos países de Direito consuetudinário, onde existem inspeções que se concentram, por vezes, unicamente na aplicação da legislação em matéria de SST (para além de outras inspeções que são responsáveis pela aplicação de outros ramos do Direito do Trabalho), existe a tendência de a legislação em matéria de SST legislar a inspeção de forma mais abrangente (em comparação com as leis em matéria de SST nos países de tradição jurídica românico-germânica). É o caso, por exemplo, do Reino Unido.

A presente secção do Kit de Apoio explica as funções e os poderes relacionados com mandato dos inspetores do trabalho no campo da SST, bem como a sua proteção, juntamente com os deveres e proibições aplicáveis, que possam estar incorporados nas leis em matéria de SST. Embora o processo de contratação seja geralmente detalhado noutras normas e políticas, esta secção abordará brevemente algumas questões relacionadas com a nomeação de inspetores do trabalho.

2. Nomeação dos inspetores do trabalho



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 81 sobre a Inspeção do Trabalho, 1947](#)
- [Convenção n.º 129 sobre a Inspeção do Trabalho \(Agricultura\), 1969](#)

O artigo 6.º da Convenção n.º 81 e o artigo 8.º da Convenção n.º 129 preveem que «o pessoal de inspeção será composto por funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviço lhes assegure a estabilidade do emprego e os tornem independentes de modificações do Governo ou de quaisquer outras influências externas inconvenientes».

Estas Convenções estabelecem requisitos adicionais para o recrutamento, designadamente as qualificações exigidas.

A nomeação de inspetores do trabalho para fazer cumprir a legislação em matéria de SST é regulada pela lei relativa à inspeção do trabalho (nos países em que essa lei exista), pelas leis que regem a seleção e as condições de trabalho dos funcionários públicos, ou pela lei sobre SST (geralmente em países de Direito consuetudinário com inspeções especializadas da SST).



Exemplo de país 148

Reino Unido

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho, etc. de 1974, secção 19

- (1) Cada autoridade de execução pode nomear como inspetores (seja qual for o título que venha ocasionalmente a determinar) as pessoas que possuam as qualificações adequadas que considere necessárias para fazer cumprir as disposições legais pertinentes no seu domínio de responsabilidade, podendo pôr termo a qualquer nomeação efetuada ao abrigo da presente secção.
- (2) A nomeação de uma pessoa como inspetor ao abrigo da presente secção deve ser efetuada por meio de um instrumento escrito que especifique quais os poderes conferidos aos inspetores pelas disposições legais pertinentes que devem ser exercidos pela pessoa nomeada; além disso, um inspetor terá direito, por força da sua nomeação nos termos da presente secção:
 - (a) a exercer apenas os poderes assim especificados; e
 - (b) a exercer os poderes assim especificados apenas no âmbito da responsabilidade da autoridade que o nomeou.
- (3) A autoridade de execução que nomeou o inspetor pode alterar o instrumento de nomeação deste que especifique os poderes que este está habilitado a exercer.
- (4) Um inspetor deve, se tal for exigido no exercício ou na tentativa de exercer qualquer das competências que lhe são conferidas por qualquer das disposições legais pertinentes, apresentar o seu instrumento de nomeação ou uma cópia devidamente autenticada do mesmo.

Quénia

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 15 de 2007, secção 26

- (1) Para efeitos desta Lei, serão nomeados os diretores-adjuntos principais, os diretores-adjuntos, os diretores-assistentes e os técnicos responsáveis pela segurança e saúde no trabalho, bem como quaisquer outros agentes, que venham a ser necessários.
- (2) Nenhuma pessoa será nomeada nos termos da subsecção (1) se não for titular de um diploma em ciências, medicina, engenharia, química, física, bioquímica, enfermagem, zootecnia, informática, segurança e saúde no trabalho ou higiene profissional.
- (3) A nomeação de um técnico responsável pela segurança e saúde no trabalho deve ser objeto de publicação no Diário Oficial.
- (4) O Diretor emitirá a cada funcionário nomeado nos termos da presente secção um certificado de autorização, que será apresentado, mediante pedido, ao ocupante ou a qualquer pessoa responsável por um local de trabalho em que o técnico tente entrar, nos termos da presente Lei.

3. Funções dos inspetores do trabalho

A legislação deve estabelecer as funções dos inspetores do trabalho. Embora as funções da maioria dos inspetores do trabalho estejam relacionadas com qualquer ramo do Direito do Trabalho, algumas incidem mais especificamente na SST.

Nos países de tradição jurídica românico-germânica as funções gerais de inspeção do trabalho tendem a ser reguladas por uma lei/código geral do trabalho ou por estatutos de inspeção do trabalho, enquanto nos países de Direito consuetudinário essas funções constam igualmente das leis em matéria de SST. As funções que abordam mais especificamente a SST são encontradas recorrentemente em leis de SST tanto em países de Direito consuetudinário como em países de tradição jurídica românico-germânica.

Normas internacionais do trabalho



- [Convenção n.º 81 sobre a Inspeção do Trabalho, 1947](#)
- [Recomendação n.º 81 sobre a Inspeção do Trabalho, 1947](#)
- [Convenção n.º 129 sobre a Inspeção do Trabalho \(Agricultura\), 1969](#)
- [Recomendação n.º 133 sobre a Inspeção do Trabalho \(Agricultura\), 1969](#)

3.1 Principais funções de inspeção do trabalho

Atenção



Quaisquer outras obrigações atribuídas aos inspetores do trabalho não interferem com o cumprimento efetivo das suas obrigações principais, nem com a sua autoridade e imparcialidade.

A Convenção n.º 81 e a Recomendação n.º 81 enumeram as funções essenciais dos inspetores do trabalho, que devem ser incluídas na legislação nacional. Essas funções principais, conforme disposto na Convenção n.º 81, são as seguintes:

- assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores durante o exercício da sua atividade, designadamente disposições relativas a horas de trabalho, salários, segurança, saúde e bem-estar, emprego de crianças e jovens e outras questões conexas, na medida em que essas disposições sejam executórias pelos inspetores do trabalho [artigo 3(1)(a)];
- prestar informações técnicas e aconselhamento aos empregadores e trabalhadores sobre os meios mais eficazes para dar cumprimento às disposições legais [artigo 3(1)(b)]; e
- chamar a atenção da autoridade competente para as deficiências ou abusos que não estejam especificamente previstos nas disposições legais em vigor. [artigo 3(1)(c)].

O CEACR constatou que, para que as intervenções dos inspetores do trabalho sejam eficazes, é essencial que os empregadores e os trabalhadores estejam plenamente conscientes da necessidade de conhecer e exercer os seus direitos e obrigações respetivos e que a alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º da Convenção n.º 81 e a alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º da Convenção n.º 129 atribuam a mesma importância à informação e ao aconselhamento dos empregadores e dos trabalhadores sobre os meios mais eficazes para cumprir as disposições legais em matéria

de execução.¹ Posteriormente, o CEACR indicou que é necessário encontrar um equilíbrio adequado entre as funções consultivas e as funções de execução.²

O n.º 2 do artigo 3.º da Convenção n.º 81 e o n.º 3 do artigo 6.º da Convenção n.º 129 estabelecem que «No caso de serem confiadas outras funções aos inspetores de trabalho, estas não deverão constituir obstáculo ao exercício das funções principais dos inspetores, nem causar qualquer prejuízo à autoridade ou imparcialidade necessárias nas suas relações com os patrões e trabalhadores.». O CEACR acentuou a importância desta salvaguarda.³ Em conformidade com este princípio, o Parágrafo 8 da Recomendação n.º 81 aconselha que «as funções dos inspetores do trabalho não devem abranger a função de conciliador ou árbitro em processos relativos a litígios laborais».



Exemplo de país 149

Espanha

Lei relativa à Prevenção dos Riscos Profissionais 31/1995, artigo 9

A Inspeção do Trabalho e da Segurança Social tem o dever de fiscalizar e controlar a legislação relativa à prevenção dos riscos profissionais. Para esse efeito, desempenha as seguintes funções:

- (a) Assegurar o cumprimento da legislação em matéria de prevenção dos riscos profissionais, bem como das disposições jurídicas e técnicas relacionadas com a prevenção dos riscos profissionais, ainda que possam não ter o estatuto direto de legislação laboral, propondo à autoridade laboral competente a sanção adequada, caso se verifique uma violação da legislação em matéria de prevenção dos riscos profissionais [...]
- (b) Aconselhar e informar as empresas e os trabalhadores sobre a forma mais eficaz de cumprir as disposições cuja fiscalização lhe foi confiada.

3.2 Outras funções específicas de segurança e saúde

Para além das funções essenciais acima referidas desempenhadas pelos inspetores do trabalho, a lei pode exigir-lhes que desempenhem também as seguintes funções:

- (a) avaliar os planos relativos a novos estabelecimentos, instalações ou processos de produção (apresentados pelas empresas), a fim de determinar se os referidos planos tornariam difícil ou impossível o cumprimento das leis e regulamentos relativos à saúde e segurança industriais ou seriam suscetíveis de constituir uma ameaça para a saúde ou a segurança dos trabalhadores (Recomendação n.º 81, n.º 2; Recomendação n.º 133, n.º 11).
- (b) colaborar com os empregadores e os trabalhadores em matéria de saúde e segurança, nomeadamente:
 - (i) quando são realizadas investigações e, em especial, inquéritos sobre acidentes de trabalho ou doenças profissionais (Recomendação n.º 81, n.º 5); e
 - (ii) através da organização de conferências ou comissões conjuntas ou órgãos semelhantes a fim de debater questões relativas à aplicação da legislação laboral e à saúde e segurança dos trabalhadores (Recomendação n.º 81, n.º 6; Recomendação n.º 133, n.º 10); e

1 OIT, *Labour Inspection: General Survey of the reports concerning the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), and the Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947, and the Labour Inspection Recommendation, 1947 (No. 81), the Labour Inspection (Mining and Transport) Recommendation, 1947 (No. 82), the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129), and the Labour Inspection (Agriculture) Recommendation, 1969 (No. 133)*, ILC.95/III(1B), 2006, para. 85.

2 OIT, *Promoting a Safe and Healthy Working Environment: General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981*, ILC.98/III(1B), 2009, para. 99.

3 OIT, *General Survey*, 2006, para. 69.

- (c) cooperar com outros serviços governamentais e instituições públicas ou privadas que desenvolvam atividades semelhantes (Convenção n.º 81, alínea a) do artigo 5º; Convenção n.º 155, n.º 1 do artigo 15.º); essas instituições podem abarcar instituições de segurança social e de seguro social, a polícia, órgãos judiciais, autoridades fiscais e os ministérios responsáveis pelos setores abrangidos pela inspeção, o mecanismo nacional de direitos humanos, as autoridades de imigração, as instituições de investigação social e as universidades.⁴
- (d) participar em programas de educação dos trabalhadores a fim de informar estes sobre as disposições legais aplicáveis e a necessidade de as aplicar estritamente, bem como sobre os perigos para a vida ou a saúde das pessoas que trabalham em empresas agrícolas e sobre os meios mais adequados para os evitar (Recomendação n.º 133, n.º 14 (2)(g)).

O CEACR observou igualmente que, em alguns países, os inspetores do trabalho desempenham outras funções, nomeadamente contribuindo para o desenvolvimento de políticas e estratégias em matéria de SST (por exemplo, na Bulgária).⁵



Exemplo de país 150

Registo de novos estabelecimentos, instalações ou processos de produção

Maurícia

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 28 de 2005, secção 87

Qualquer pessoa que tencione construir **uma fábrica ou um edifício anexo a uma fábrica** deverá, pelo menos 30 dias antes do início da construção, solicitar por escrito ao Secretário Permanente uma licença de construção de fábrica e apresentar ao Secretário Permanente os planos relativos ao local e à localização, bem como os desenhos pormenorizados que indiquem a elevação, as secções e os planos de cada piso da fábrica ou do edifício, desenhados à escala, com os esquemas propostos da maquinaria a colocar nesses locais e as instalações de bem-estar a disponibilizar aos trabalhadores.

Após a receção de um pedido nos termos da subsecção (1), o Secretário Permanente, após ter efetuado as investigações que considere adequadas, decidirá, por notificação escrita:

(a) conceder a autorização mediante o pagamento da taxa prevista e nas condições que considerar adequadas; ou

(b) indeferir a concessão da autorização e especificar o motivo desse indeferimento.

Qualquer pessoa que construa uma fábrica ou um edifício anexo a uma fábrica sem uma licença de construção de fábrica emitida nos termos da subsecção (2) estará a cometer uma infração.

Colaboração com empregadores e trabalhadores

Malásia

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 514 de 1994, secção 43(2)

Após a conclusão de uma inspeção, o técnico deverá fornecer à entidade patronal e à Comissão de Segurança e Saúde informações relativas às suas observações e às medidas que se proponha tomar em relação ao local de trabalho.

Colaboração com as autoridades

Espanha

Lei relativa à Prevenção dos Riscos Profissionais 31/1995, artigo 11

O desenvolvimento de regulamentos preventivos e o controlo do seu cumprimento, bem como a promoção da prevenção, investigação e vigilância epidemiológica dos riscos profissionais,

4 OIT, *General Survey*, 2006, paras 154–162.

5 OIT, *General Survey*, 2009, para. 98.

acidentes de trabalho e doenças profissionais determinam a necessidade de coordenar as ações das administrações responsáveis pelo trabalho, saúde e indústria tendo em vista uma proteção mais eficaz da segurança e saúde dos trabalhadores.

No âmbito dessa coordenação, a Administração responsável pelas condições de trabalho deve assegurar, em concreto, que as informações obtidas pela Inspeção do Trabalho e da Segurança Social no exercício dos poderes que lhes são conferidos pelo n.º 1 do artigo 9.º desta Lei sejam levadas ao conhecimento da autoridade sanitária competente para os fins previstos no artigo 10.º desta Lei e no artigo 21.º da Lei Geral de Saúde 14/1986, bem como da Administração responsável pela indústria para os fins previstos na Lei 21/1992 relativa à Indústria.

Vários

Nicarágua

Lei Geral sobre Saúde e Segurança no Trabalho n.º 618, de 2007, artigo 304

A Lei incorpora as seguintes funções, entre outras:

- promoção da participação setorial no desenvolvimento de atividades de segurança e saúde;
- realização de estudos e investigação sobre a identificação das causas das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho;
- desenvolvimento de políticas nacionais em matéria de segurança e saúde no trabalho; e
- estabelecimento de colaboração e assistência com as universidades;

4. Poderes dos inspetores do trabalho

Os inspetores do trabalho devem dispor de poderes que lhes permitam desempenhar as suas funções sem entraves nem atrasos. A legislação em matéria de SST pode incorporar estes poderes e prescrever de que modo e em que momento os inspetores podem exercê-los aquando do desempenho das suas funções. Quase toda a legislação nacional confere aos inspetores do trabalho poderes relacionados com o acompanhamento das condições de segurança e saúde.⁶

Tal como acontece com as funções dos inspetores do trabalho, nos países de tradição jurídica românico-germânica, os poderes gerais de inspeção do trabalho tendem a ser reguladas por uma lei/código geral do trabalho ou por estatutos de inspeção do trabalho, enquanto nos países de Direito consuetudinário essas funções constam igualmente das leis em matéria de SST. A análise das leis mostra igualmente que os países de tradição jurídica românico-germânica podem também incluir poderes de inspeção nas suas leis em matéria de SST, em especial as mais relevantes para a SST.

Para facilitar a análise dos poderes dos inspetores do trabalho na presente subsecção, esses poderes são repartidos pelas seguintes subcategorias:

1. Poder de entrar livremente nos locais de trabalho;
2. Poder de inspecionar e investigar;
3. Poder de ordenar e emitir avisos, incluindo o poder de suspender o trabalho;
4. Poder de propor a aplicação de sanções pecuniárias ou multas; e
5. Poder de iniciar e conduzir ações penais.

4.1 Poder de entrar livremente nos locais de trabalho

As disposições que conferem aos inspetores o poder de entrar livremente nos locais de trabalho são componentes fundamentais da legislação em matéria de SST que asseguram o desempenho das funções acima referidas por parte dos inspetores.

⁶ OIT, *General Survey*, 2006, para.105.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 81 sobre a Inspeção do Trabalho, 1947](#)
- [Convenção n.º 129 sobre a Inspeção do Trabalho \(Agricultura\), 1969](#)
- [Recomendação n.º 133 sobre a Inspeção do Trabalho \(Agricultura\), 1969](#)

O artigo 12.º da Convenção n.º 81 e o artigo 16.º da Convenção n.º 129 estabelecem os poderes dos inspetores do trabalho com credenciais adequadas de «[...] entrar livremente, sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite, em todos os estabelecimentos sujeitos à fiscalização da inspeção» e de «[...] entrar, de dia, em todos os locais sempre que possa haver um motivo razoável para supor que estejam sujeitos à fiscalização da inspeção».

Os principais elementos do poder de entrar são examinados de seguida.

(a) O poder de entrar é permitido sem aviso prévio

O CEACR sublinhou a importância de permitir visitas não anunciadas (visitas sem aviso prévio) dos inspetores aos locais de trabalho. Estas visitas impedem as tentativas de ocultação de uma infração, por exemplo, alterando as condições habituais de trabalho, impedindo a presença de uma testemunha ou impossibilitando a realização de uma inspeção.⁷



Exemplo de país 151

Essuatíni

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 9, de 2001, secção 5(1)(a)

Durante o horário normal de trabalho e sem aviso prévio, os inspetores têm o direito de entrar em qualquer local de trabalho que o inspetor tenha motivos razoáveis para crer estar sujeito a esta Lei, e realizar qualquer inspeção e inquérito que o inspetor considerar necessário.

Notificação de presença no local de trabalho

Nos termos do n.º 2 do artigo 12.º da Convenção n.º 81 e do n.º 3 do artigo 16.º da Convenção n.º 129, logo que os inspetores tenham acesso a qualquer local de trabalho por ocasião de uma visita de inspeção, devem notificar a sua presença ao empregador ou ao representante deste, a menos que considerem que essa notificação possa ser prejudicial ao desempenho das suas funções.



Exemplo de país 152

Quênia

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 15, de 2007, secção 32(1)(a)(i)–(ii)

Sempre que seja exequível e não seja, na sua opinião, suscetível de pôr em causa o objeto da inspeção, o técnico de segurança e saúde no trabalho deverá notificar o ocupante ou qualquer outra pessoa com autoridade num local de trabalho da sua chegada ao local de trabalho para efeitos de inspeção; sempre que um agente de segurança e saúde profissional tiver inspecionado um local de trabalho sem ter previamente procedido à notificação [...] deverá, num prazo razoável após essa inspeção, informar por escrito o ocupante e o Diretor dos motivos pelos quais não foi efetuada qualquer notificação.

7 OIT, *General Survey*, 2006, para.263.

b) O poder de entrar deve poder ser exercido a qualquer hora do dia ou da noite

Enquanto alguns países reproduzem literalmente essa expressão, outros restringem essa prerrogativa usando termos como «em qualquer momento razoável» ou «durante o horário de trabalho».

O n.º 9 da Recomendação n.º 133 sugere que «a atividade dos inspetores do trabalho na agricultura durante a noite deve limitar-se às questões que não podem ser eficazmente controladas durante o dia».

De acordo com o parecer do CEACR, a proteção dos trabalhadores e os requisitos técnicos de inspeção devem ser os critérios primordiais para determinar o momento adequado das visitas, por exemplo, para verificar infrações como condições de trabalho noturno abusivas num local de trabalho que funcione oficialmente durante o dia, ou para realizar inspeções técnicas que exijam a interrupção da maquinaria ou dos processos de produção. Mais clarificou que cabe ao inspetor decidir se uma visita é *razoável* e que as inspeções só devem ser realizadas à noite ou fora do horário de trabalho quando tal se justifique.⁸



Exemplo de país 153

Bielorrússia

Lei relativa à Segurança no Trabalho n.º 356-Z, de 2008, artigo 36

Os inspetores do trabalho, funcionários do Departamento da Inspeção Nacional do Trabalho do Ministério do Trabalho e Proteção Social da República da Bielorrússia, têm o direito, mediante apresentação de credenciais adequadas, de entrar livremente, **a qualquer hora do dia ou da noite**, em quaisquer espaços, instalações e locais do empregador para examinar o cumprimento da legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho.

(c) O poder de entrar em qualquer hora do dia ou da noite é aplicável aos locais de trabalho suscetíveis de inspeção

No entanto, os inspetores também têm o direito de entrar livremente e sem aviso prévio durante o dia em quaisquer **instalações que possam ter motivos razoáveis para crer serem suscetíveis de inspeção**.

Poder de entrar em edifícios residenciais

Embora os edifícios residenciais possam ser locais de trabalho quando existirem trabalhadores do serviço doméstico neles empregados, são geralmente protegidos por leis de privacidade e os inspetores do trabalho não podem entrar livremente neles contra a vontade do proprietário ou sem a necessária autorização judicial.

O n.º 2 do artigo 16.º da Convenção n.º 129 estabelece que os inspetores do trabalho «[...] não podem penetrar [...] na habitação privada do explorador de uma empresa agrícola, a não ser que tenham obtido o seu consentimento ou que estejam munidos de uma autorização especial passada pela autoridade competente.»

O CEACR constatou que, em muitos países, os inspetores também têm permissão para entrar em instalações que não são locais de trabalho suscetíveis de inspeção desde que inspetores tenham razões para crer que nesses locais se verifica emprego remunerado abrangido pelas suas competências. No caso de uma residência particular, é geralmente necessário o consentimento do empregador, do ocupante ou de uma autoridade judicial, consoante o caso.⁹

⁸ OIT, *General Survey*, 2006, para. 270.

⁹ OIT, *General Survey*, 2006, para. 264.



Exemplo de país 154

Austrália

Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2011

Secção 163: Poder de entrar

- (1) Um inspetor pode, a qualquer momento, entrar num local que seja, ou que o inspetor suspeite razoavelmente ser, um local de trabalho.
- (2) Uma entrada pode ser efetuada nos termos da subsecção (1) com ou sem o consentimento da pessoa que gere ou controla o local de trabalho.
- (3) Se um inspetor entrar num local nos termos da subsecção (1) e este não for um local de trabalho, deve abandoná-lo imediatamente.
- (4) Um inspetor pode entrar em qualquer local se a entrada for autorizada por um mandado de busca.

Secção 170: Locais utilizados para fins residenciais

Sem prejuízo das restantes disposições desta Divisão, os poderes de um inspetor ao abrigo desta Divisão em relação à entrada num local não podem ser exercidos relativamente a qualquer parte de um local que seja utilizada unicamente para fins residenciais, exceto:

- (a) com o consentimento da pessoa que gere ou controla o local; ou b) com a autoridade conferida por um mandado de busca; ou
- (b) unicamente para aceder a um local de trabalho suspeito, mas apenas:
 - (i) se o inspetor razoavelmente considerar que não existe acesso alternativo razoável; e
 - (ii) num momento razoável, tendo em conta as horas em que o inspetor considera que os trabalhos estão a ser efetuados no local a que é solicitado o acesso.

4.2. Poder de inspecionar e investigar

A legislação deve incorporar os poderes dos inspetores do trabalho para realizar inspeções e investigações. O quadro seguinte apresenta as principais competências em matéria de inspeção e investigação, as normas internacionais do trabalho em que estas são reconhecidas e quaisquer observações pertinentes do CEACR.

Poder dos inspetores de inspecionar e investigar		NIT	CEACR
Exames, fiscalizações ou inquéritos	Proceder a todos os exames, fiscalizações ou inquéritos julgados necessários para se certificarem de que as disposições legais são efetivamente observadas.	C81, artigo 12.1(c) C129, artigo 16.1(c)	
Análise de materiais e substâncias	Recolher e levar para análise amostras de matérias e substâncias utilizadas ou manipuladas desde que de tal facto seja dado conhecimento à entidade patronal ou ao seu representante.	C81, artigo 12.1(c) (iv) C129, artigo 16.1(c) (iii)	O CEACR indicou que aparentemente muitos países têm legislação que habilita os inspetores a recolher amostras ¹⁰ .
Entrevistas	Interrogar, quer a sós, quer na presença de testemunhas, o empregador ou o pessoal da empresa acerca de tudo o que se relacione com a aplicação das disposições legais.	C81, artigo 12.1(c)(i) C129, artigo 16.1(c)(i)	O CEACR indicou que a legislação da maior parte dos países confere estes poderes aos inspetores do trabalho, alargando-os de modo a incluir entrevistas com qualquer pessoa cuja prova possa ser útil para efeitos da inspeção. O CEACR indica que é essencial que os inspetores do trabalho exerçam o seu próprio juízo sobre se devem realizar entrevistas confidenciais. ¹¹
Apresentação de livros, registos e documentos	Pedir todos os livros, registos e documentos exigidos pela legislação do trabalho, a fim de verificarem a sua conformidade com as disposições legais e de os copiar ou extrair quaisquer apontamentos.	C81, artigo 12.1(c) (ii) C129, artigo 16.1(c)(ii)	O CEACR constatou que a maioria dos países incluiu disposições para este efeito na sua legislação. ¹²
Colaboração de empregadores e trabalhadores	Solicitar aos representantes dos trabalhadores e à direção e, em especial, aos membros das comissões de SST que colaborem diretamente com os funcionários da inspeção do trabalho, na forma e dentro dos limites fixados pela autoridade competente, aquando da realização de investigação e, em especial, de inquéritos sobre acidentes de trabalho ou doenças profissionais.	R81, n.º 5	
Investigação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais	Na medida do possível, os inspetores serão associados a qualquer inquérito no local sobre as causas dos acidentes de trabalho ou doenças profissionais mais graves, em especial aqueles que afetem vários trabalhadores ou tenham consequências fatais.	C129, artigo 19(2)	O CEACR indica que a Convenção n.º 129 incentiva os inspetores a investigar apenas acidentes e doenças graves ou mortais e aqueles que afetam um certo número de trabalhadores. Mais clarifica que nada na Convenção proíbe um maior grau de envolvimento dos inspetores do trabalho nos inquéritos e na investigação de acidentes e doenças menos graves. No entanto, o CEACR salienta que tal não deve ser feito a menos que estejam disponíveis recursos adequados para permitir aos inspetores desempenhar as suas funções principais de forma adequada. ¹³

¹⁰ OIT, *General Survey*, 2006, para. 278.

¹¹ OIT, *General Survey*, 2006, para. 275.

¹² OIT, *General Survey*, 2006, para. 276.

¹³ OIT, *General Survey*, 2006, para. 130.



Exemplo de país 155

Poderes de inspeção do trabalho consagrados na legislação em matéria de SST

Poderes	Países que incorporam esses poderes
Exames, fiscalizações ou inquéritos	Barbados <i>Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho de 2005, artigo 97, alínea f)</i> Os inspetores podem, para efeitos de cumprimento das suas obrigações, proceder aos exames e inquéritos necessários para verificar se as disposições da Lei sobre SST e qualquer promulgação em vigor em matéria de saúde pública são cumpridas, na medida em que se apliquem a um local de trabalho ou a qualquer pessoa empregada num local de trabalho. Singapura <i>Lei de Segurança e Saúde no Local de Trabalho de 2009, secção 41(j)</i> Os inspetores têm o poder de exigir a qualquer hospital, clínica médica ou mortuário que forneça todas as informações (incluindo os registos médicos) de qualquer pessoa que esteja ou tenha estado a trabalhar num local de trabalho, que tenha sofrido um acidente num local de trabalho ou relativamente à qual haja suspeita de sofrer doença profissional contraída num local de trabalho e esteja a receber tratamento no hospital ou na clínica médica. República da Coreia <i>Lei relativa às Normas Laborais, n.º 5309, de 1997, artigo 102.º, n.º 2</i> Um inspetor do trabalho que seja médico ou um médico nomeado por um inspetor do trabalho tem poderes para realizar exames médicos aos trabalhadores que aparentem sofrer de uma doença que inviabilize a sua atividade profissional contínua.
Análise de materiais e substâncias	Quênia <i>Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 15, de 2007, secções 32(1)(c), (d) e (e) e 34(1)</i> Os poderes de um funcionário de segurança e saúde no trabalho são os seguintes: - efetuar as medições, tirar as fotografias e fazer as gravações que considere necessárias para efeitos de quaisquer exames ou investigações ao abrigo da presente Lei; - desenvolver e imprimir fotografias de cenas de acidentes de trabalho; - recolher e retirar amostras de todos os objetos ou substâncias presentes em qualquer local de trabalho no qual o mesmo tem direito a entrar, bem como da atmosfera existente nesse local de trabalho ou na sua vizinhança, desde que o empregador seja informado de qualquer amostra recolhida; - ... recolher, para análise, amostras suficientes de qualquer substância utilizada ou destinada a ser utilizada num local de trabalho, que seja uma substância relativamente que o mesmo suspeite estar a infringir qualquer regra estabelecida ao abrigo da presente Parte, ou que o mesmo considere constituir prova, mediante análise, de ser suscetível de causar lesões corporais às pessoas empregadas.
Entrevistas	África do Sul <i>Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho 85, de 1993, secção 29(1)(b)</i> Para efeitos desta Lei, um inspetor pode interrogar qualquer pessoa que se encontre ou tenha estado presente nas referidas instalações, quer sozinha quer na presença de qualquer outra pessoa, sobre qualquer questão a que esta Lei diga respeito.
Apresentação de livros, registos e documentos	Benim <i>Código do Trabalho n.º 98-004 de 1998, artigo 274</i> Os inspetores do trabalho têm o poder de exigir a reprodução de quaisquer livros, registos ou documentos. Finlândia <i>Lei relativa à Aplicação da Segurança e Saúde no Trabalho e à Cooperação em Segurança e Saúde nos Locais de Trabalho, n.º 44 de 2006, secção 4(1)(5)</i> Os inspetores têm o direito de receber dos empregadores, para efeitos de inspeção, um acordo sobre a prestação de cuidados de saúde no trabalho celebrado entre o empregador e um prestador de serviços de saúde no trabalho ou a descrição pelo empregador dos serviços de saúde no trabalho que prestou, bem como um plano de ação sobre cuidados de saúde no trabalho, uma análise do local de trabalho e qualquer outra descrição das atividades de cuidados de saúde no trabalho necessária para efeitos de aplicação.

Colaboração com empregadores e trabalhadores	Peru <i>Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 29783 de 2011, artigo 96(a)</i> Os inspetores do trabalho têm a faculdade de incluir nas visitas de inspeção os trabalhadores, os seus representantes, os peritos e técnicos e os representantes das comissões conjunta ou os representantes oficialmente nomeados que considerem necessários para o melhor desenvolvimento da inspeção da SST. Nova Zelândia <i>Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho n.º 2015, n.º 70, Lista 2, Parte 1(8)</i> Um representante da saúde e segurança pode consultar o regulador ou um inspetor sobre qualquer questão de segurança e saúde no trabalho. Espanha <i>Lei relativa à Prevenção dos Riscos Profissionais 31/1995, artigo 36.2(a)</i> Os Representantes de Prevenção, no exercício das competências que lhes são atribuídas, devem estar habilitados a acompanhar os peritos na avaliação do ambiente de trabalho, bem como, em conformidade com o disposto no artigo 40.º desta Lei, a acompanhar os Inspetores do Trabalho e da Segurança Social nas inspeções e verificações que efetuem nos locais de trabalho, a fim de verificar o cumprimento da legislação em matéria de prevenção dos riscos profissionais, e poderão fazer quaisquer observações que considerem adequadas.
Investigação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais	Finlândia <i>Lei relativa à Aplicação da Segurança e Saúde no Trabalho e à Cooperação em Segurança e Saúde nos Locais de Trabalho n.º 44, de 2006, secções 6</i> A investigação de um acidente de trabalho que cause morte ou ferimentos graves de que as autoridades de segurança e saúde no trabalho tenham conhecimento deve ser iniciada com urgência. Na investigação, devem ser analisados o desenrolar dos acontecimentos e as causas do acidente, bem como a possibilidade de prevenir acidentes semelhantes.



Exemplo de país 156

Poderes adicionais de inspeção do trabalho consagrados na legislação em matéria de SST

Poder	Exemplo
Solicitar o apoio de outras autoridades públicas ou peritos	Trindade e Tobago <i>Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho de 2004, n.º 1, artigo 72(1)(b)</i> Um inspetor tem o poder de solicitar a presença e o apoio de um agente da polícia se tiver motivos razoáveis para percecionar qualquer obstrução grave ao exercício das suas funções. Finlândia <i>Lei relativa à Aplicação da Segurança e Saúde no Trabalho e à Cooperação em Segurança e Saúde nos Locais de Trabalho n.º 44 de 2006</i> <i>Secção 12(1)</i> As autoridades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho podem recorrer a peritos externos para investigar circunstâncias significativas para efeitos de aplicação da lei. <i>Secção 52</i> A pedido das autoridades responsáveis pela segurança e saúde no trabalho, a polícia prestará apoio executivo a fim de garantir a aplicação da lei.

4.3 Poder de ordenar e emitir avisos, incluindo o poder de suspender o trabalho

O poder dos inspetores do trabalho de emitir avisos desempenha um papel fundamental na prevenção de acidentes e doenças, uma vez que o aviso pode exigir que um empregador cesse ou corrija comportamentos não conformes.

Existem dois tipos principais de avisos: melhoria e proibição. As diferenças entre os dois são essencialmente as seguintes:

- Os avisos de melhoria exigem que o titular da obrigação tome medidas, ao passo que os avisos de proibição obrigam o titular da responsabilidade a abster-se de tomar certas medidas; e
- os avisos de melhoria podem ser entregues dentro de um determinado prazo, enquanto os avisos de proibição têm normalmente efeito imediato.

Quando os inspetores do trabalho detetam um risco para a segurança e a saúde dos trabalhadores, poderão ter de emitir uma ordem que exija que o empregador empreenda uma ação para eliminar ou controlar esse risco num determinado prazo. No entanto, se esse risco for iminente e grave, os inspetores terão de cumprir uma ordem com força executória imediata para pôr termo ao trabalho que gera o risco. Paralelamente, os inspetores do trabalho poderão ser chamados a iniciar o processo de imposição de sanção. No entanto, se o risco for menor, os inspetores do trabalho poderão decidir apenas aconselhar e avisar o empregador em alternativa à emissão de um aviso.

O poder de ordenar a paralisação do trabalho em caso de risco iminente e grave assume particular importância dada a natureza imediata do perigo e a elevada probabilidade de ocorrência de um prejuízo. Os inspetores do trabalho devem ter o poder de tomar medidas urgentes quando identificam situações de «perigo iminente» durante uma inspeção no local de trabalho. Nessas circunstâncias, os inspetores podem ser autorizados a suspender o trabalho, a ordenar a adoção de medidas imediatas para corrigir o problema e a proibir a continuação do trabalho até que as condições não conformes que colocam os trabalhadores em perigo iminente sejam remediadas ou eliminadas.

A emissão de ordens relacionadas com a segurança e a saúde é uma prerrogativa fundamental dos inspetores do trabalho que é exigida pelas normas internacionais do trabalho e que deve ser explicitamente incorporada na legislação.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 81 sobre a Inspeção do Trabalho, 1947](#)
- [Convenção n.º 129 sobre a Inspeção do Trabalho \(Agricultura\), 1969](#)

A subalínea iii) da alínea c) do n.º 1 do artigo 12.º da Convenção n.º 81 prevê que «Os inspetores do trabalho munidos de qualquer meio de identificação justificativo das suas funções serão autorizados [...] exigir a afixação de mapas nos casos em que a lei assim o determinar.»

Nos termos do n.º 1 do artigo 13.º da Convenção n.º 81, «Os inspetores do trabalho serão autorizados a promover a adoção de medidas destinadas a eliminar os defeitos verificados numa instalação, uma disposição ou métodos de trabalho, desde que haja uma razão plausível que os leve a considerar que tais defeitos ou métodos são prejudiciais à saúde ou segurança dos trabalhadores.»

**Atenção****Perigos iminentes para a segurança e saúde dos trabalhadores**

Ordenar a paralisação do trabalho em caso de *perigos iminentes para a segurança e a saúde dos trabalhadores* constitui uma prerrogativa fundamental dos inspetores do trabalho. Os recursos conexos não têm efeito suspensivo sobre essa decisão.

O n.º 2 do artigo 13.º da Convenção n.º 81 estabelece ainda que «A fim de poderem promover a adoção de tais medidas, os inspetores terão a faculdade, sob reserva de todo o recurso judicial ou administrativo que a legislação nacional possa prever, de ordenar ou fazer ordenar:

- (a) Que sejam feitas nas instalações, dentro de um prazo determinado, as modificações necessárias para assegurar a aplicação estrita das disposições legais respeitantes à saúde e segurança dos trabalhadores;
- (b) Que sejam tomadas medidas imediatamente executórias nos casos de perigo iminente para a saúde e segurança dos trabalhadores.

O artigo 18.º da Convenção n.º 129 contém uma disposição semelhante em relação às empresas agrícolas e reforça esse poder de autorizar explicitamente os inspetores a efetuarem ordens que exijam: a) as alterações das instalações, ferramentas, equipamento ou maquinaria (para além das instalações e das unidades); e

b) medidas com força executória imediata, que podem ir até à suspensão do trabalho, em caso de perigo iminente para a saúde ou a segurança.

O CEACR instou os países a aplicarem disposições legislativas que autorizem os inspetores do trabalho a agir com força executória imediata em casos de perigo iminente para a segurança e a saúde dos trabalhadores, sem sujeitar a execução de tais ações a confirmação por um juiz ou suspender a sua execução em caso de recurso.¹⁴

Ambas as Convenções esclarecem que, quando o procedimento para os inspetores decretarem ordens por eles determinadas não for compatível com a prática administrativa ou judicial de um Estado-membro, os inspetores terão o direito de solicitar à autoridade competente a emissão de ordens ou o início de medidas com força executória imediata (n.º 3 do artigo 13.º da Convenção n.º 81 e n.º 3 do artigo 18.º da Convenção n.º 129).

O n.º 4 do artigo 18.º da Convenção n.º 129 estabelece ainda que os defeitos detetados pelo inspetor aquando da visita a uma empresa e as ordens que o inspetor decreta ou tenha decretado devem ser imediatamente dados a conhecer ao empregador e aos representantes dos trabalhadores.

O CEACR observou com interesse que o âmbito da inspeção foi alargado em muitas legislações nacionais, de modo a abranger todos os fatores que podem constituir uma ameaça para a segurança e a saúde nos estabelecimentos sujeitos a inspeção do trabalho onde são efetuados trabalhos perigosos. O CEACR constatou ainda que, nos casos em que as deficiências não representam um perigo iminente, os inspetores do trabalho podem conceder um prazo de tolerância dentro do qual as modificações prescritas devem ser feitas e em que o prazo de pré-aviso é por vezes fixado por lei, embora seja mais frequentemente deixada ao inspetor do trabalho a tarefa de o determinar em função das circunstâncias individuais e da complexidade das medidas propostas.¹⁵

¹⁴ OIT, *General Survey*, 2006, para. 117.

¹⁵ OIT, *General Survey*, 2006, para. 110.



Exemplo de país 157

Poder de notificação e paralisação do trabalho incorporado na legislação

País e Lei	Disposição
Quênia <i>Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 15 de 2007, secção 39</i>	(1) Na presente secção, entende-se por «aviso» um aviso de melhoria ou um aviso de proibição. (2) Um aviso pode incluir, embora não seja obrigatório, instruções sobre as medidas a tomar para remediar qualquer infração ou questões a que o aviso se refere, e tais instruções podem ser formuladas: a) em qualquer medida, por remissão a um código de práticas aprovado pelo Diretor; e b) para proporcionar à pessoa à qual o aviso é realizado a escolha entre as formas de sanar a infração ou a questão. (3) Quando qualquer uma das disposições desta Lei ou das normas nela previstas se aplicar a um edifício ou a qualquer questão relacionada com um edifício, o aviso não deverá determinar a tomada de quaisquer medidas para sanar a violação dessa disposição que sejam mais onerosas do que as necessárias para efeitos dos requisitos de quaisquer normas de construção que o edifício ou questão seria obrigado a respeitar. (4) Antes de um técnico de segurança e saúde no trabalho entregar um aviso relativo a quaisquer instalações utilizadas ou prestes a ser utilizadas como local de trabalho, exigindo ou suscetível de conduzir à tomada de medidas que afetem os meios de evacuação em caso de incêndio com os quais as instalações estejam ou devam estar equipadas, o mesmo deverá consultar a autoridade de combate a incêndios da área em que as instalações estão localizadas. (5) Quando um aviso de melhoria ou um aviso de proibição tiver sido entregue para produzir efeitos imediatos: a) o aviso poderá ser retirado por um técnico de segurança e saúde no trabalho a qualquer momento antes do termo do período nele especificado nos termos da secção 36 ou da secção 37, conforme o caso; e b) o prazo assim fixado poderá ser prorrogado por um técnico de segurança e saúde no trabalho a qualquer momento caso não esteja pendente um recurso contra o aviso.
Dinamarca <i>Lei relativa ao Ambiente de Trabalho n.º 1072 de 2010, secção 77</i>	(1) A Autoridade do Ambiente no Trabalho pode decidir sobre questões que violem a presente Lei ou que violem os regulamentos ou decisões em conformidade com a presente Lei e, a este respeito, determinar que as questões sejam resolvidas imediatamente ou dentro de um prazo especificado. (2) Sempre que a Autoridade do Ambiente no Trabalho o considere necessário para evitar um risco grave e iminente para a segurança ou saúde dos trabalhadores ou de quaisquer outras pessoas, poderá determinar que o risco seja tratado imediatamente, designadamente determinando 1. que as pessoas presentes abandonem imediatamente a zona perigosa, 2. que a utilização de maquinaria, de peça de uma máquina, de contentor, de uma construção pré-fabricada, de um aparelho, de uma ferramenta ou de outro equipamento técnico ou de uma substância ou material seja descontinuada, ou 3. que o trabalho tal como existe seja interrompido. (3) O diretor-geral da Autoridade do Ambiente no Trabalho pode determinar que qualquer pessoa que tenha fornecido ou colocado no mercado equipamento técnico ou equipamento de proteção individual ou uma substância ou material que apresente um risco para a saúde e segurança, mesmo que utilizado de acordo com as instruções relevantes, tome as medidas necessárias para resolver a questão. Neste contexto, o diretor-geral pode determinar: 1. que o equipamento técnico, devido às suas características técnicas, apresenta o mesmo risco que o equipamento técnico quando a colocação no mercado for proibida ou limitada ou quando o equipamento técnico estiver sujeito a condições especiais, ou

	2. que o equipamento técnico apresenta características técnicas que representam um risco devido a deficiências de uma norma harmonizada. (4) A pedido da Comissão Europeia, a Autoridade do Ambiente no Trabalho pode determinar a proibição ou limitação da colocação no mercado de equipamentos técnicos ou a sujeição destes a condições especiais, se 1. que o equipamento técnico, devido às suas características técnicas, apresenta o mesmo risco que o equipamento técnico quando a colocação no mercado for proibida ou limitada ou quando o equipamento técnico estiver sujeito a condições especiais, ou 2. que o equipamento técnico apresenta características técnicas que representam um risco devido a deficiências de uma norma harmonizada. (5) A Autoridade do Ambiente de Trabalho poderá 1. proibir a colocação no mercado de equipamentos técnicos ou de equipamentos de proteção individual marcados como infringindo a regulamentação relativa à marcação CE, 2. determinar a retirada do mercado dos equipamentos técnicos ou dos equipamentos de proteção individual marcados em violação da regulamentação relativa à marcação CE, ou 3. determinar a restrição da colocação no mercado de equipamentos técnicos ou de equipamentos de proteção individual marcados como infringindo a regulamentação relativa à marcação CE. (6) A Autoridade do Ambiente no Trabalho pode determinar que a pessoa que forneceu ou colocou no mercado equipamento técnico, equipamento de proteção individual, ou uma substância ou material o destrua de forma adequada, se o equipamento técnico, o equipamento de proteção individual, ou a substância ou material constituir um risco grave para a saúde e a segurança».
Tailândia <i>Lei relativa à Segurança, Higiene e Ambiente no Local de Trabalho B.E. 2554 de 2011, secção 36</i>	Considerando que um inspetor de SST constatou que um empregador, um empregado ou qualquer pessoa interessada infringiu ou não cumpriu a Lei de SST de 2011 ou quaisquer regulamentos ministeriais emitidos ao abrigo dessa Lei ou constatou que as condições de trabalho, edifícios, instalações, maquinaria ou equipamentos utilizados pelo empregado podem ser perigosos para o este, o inspetor de SST deverá ter o poder de determinar a essa pessoa que ponha termo a essas ações de infração, ou que corrija, melhore ou se coloque em situação de conformidade no prazo de 30 dias. Se houver uma causa necessária que impeça essa operação de ser concluída dentro desse prazo, o inspetor de SST poderá prorrogar esse prazo não mais de duas vezes, cada período de prorrogação sendo de 30 dias a contar da data-limite do referido prazo. Se necessário, mediante autorização do Diretor-Geral do Departamento de Proteção e Bem-Estar do Trabalho (ou pessoa nomeada), o inspetor de SST deverá ter o poder de determinar que o empregador ponha termo à utilização de maquinaria ou equipamentos, edifícios, instalações ou que o empregador amarre ou carimbe materiais que possam causar um perigo grave ao empregado, no todo ou em parte, até serem tomadas medidas corretivas para observar corretamente essa determinação.
Peru <i>Lei sobre Segurança e Saúde no Trabalho n.º 29783 de 2011</i> artigo 96 (f) e (h)	Os inspetores do trabalho têm poderes para: - exigir que o sujeito objeto de inspeção proceda, num determinado prazo, às modificações necessárias nas instalações, nos equipamentos de trabalho ou nos métodos de trabalho que garantam o cumprimento das disposições relativas à saúde ou à segurança dos trabalhadores [...] e; - determinar a suspensão ou a proibição imediata do trabalho ou das tarefas, em virtude da não observância da regulamentação relativa à prevenção dos riscos profissionais, quando exista um risco grave e iminente para a segurança ou saúde dos trabalhadores, com o apoio da polícia.
Reino Unido <i>Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho, etc. de 1974, secção 20(2)(e)</i>	Emitir uma ordem de não perturbação para preservar o local do acidente e proteger as provas Um inspetor pode determinar que as instalações em que pode entrar ao abrigo da Lei não sejam perturbadas durante o tempo razoavelmente necessário para efeitos realização de exame ou investigação ao abrigo da Lei.

4.4 Poder de propor a aplicação de sanções pecuniárias ou multas

Em alguns países, as leis dão aos inspetores o poder discricionário de emitir avisos de infração ou instaurar procedimentos para que a inspeção do trabalho ou um tribunal aplique multas por infrações de SST. Noutros países, as leis permitem que os inspetores do trabalho imponham eles próprios sanções. A desvantagem desta última estratégia é o aumento da possível corrupção.



Exemplo de país 158

Poderes de penalização financeira consagrados na legislação em matéria de SST

País e lei	Disposição
Irlanda <i>Lei relativa à Segurança, Saúde e Bem-Estar no Trabalho n.º 10 de 2005, secção 79</i>	Se um inspetor tiver motivos razoáveis para crer que uma pessoa está a cometer ou cometeu uma infração prevista nas disposições legais aplicáveis, pode notificar a pessoa em causa, através de aviso na forma prevista, indicando: a) que a pessoa alegadamente cometeu a infração e b) que a ação penal relativamente à alegada infração não será instaurada durante o prazo fixado no aviso e que, se o pagamento especificado no aviso for efetuado durante esse período, não será instaurada qualquer ação penal relativa à alegada infração.
Cuba <i>Decreto-Lei sobre Violações da Legislação sobre Trabalho, Higiene no Local de Trabalho e Segurança Social n.º 246 de 2007, artigo 36</i>	No caso de o inspetor verificar a ocorrência de uma infração durante o procedimento de inspeção, aplica uma coima e outras medidas administrativas correspondentes.
Peru <i>Lei sobre Segurança e Saúde no Trabalho n.º 29783 de 2011</i> <i>artigo 96 (i)</i>	Os inspetores podem propor medidas sancionatórias à Entidade encarregada de gerir o seguro social quando existam infrações à segurança social.
República Unida da Tanzânia <i>Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 5 de 2003, secção 88(1)</i>	O Inspetor-Chefe pode, se considerar que uma pessoa cometeu uma infração nos termos da presente Lei ou de qualquer regulamentação adotada ao abrigo desta Lei, por despacho, agravar essas infrações, exigindo a essa pessoa o pagamento de uma quantia em dinheiro [...]
Burquina Faso <i>Código do Trabalho, Lei n.º 028-2008/AN, artigo 396</i>	Os inspetores do trabalho aplicam, em conformidade com a presente lei, multas por infrações menores a pagar pelos infratores ao Tesouro Público.

Sanções não pecuniárias

Existe uma série de sanções não financeiras que podem ser usadas pelos reguladores para impor o cumprimento das leis em matéria de SST. Por regra, essas sanções não estão diretamente à disposição dos inspetores, mas podem ser acionadas pelas suas observações, recomendações ou provas recolhidas no decurso das suas investigações.

Um exemplo é um regulador de SST (ou outro organismo adequado) que suspenda ou revogue a licença de uma empresa para realizar determinadas atividades ou determinadas tarefas (por exemplo, operar uma instalação que represente perigo grave, operar determinados tipos de unidades ou máquinas ou armazenar determinadas substâncias perigosas).¹⁶ Outras sanções

¹⁶ OIT, *General Survey*, 2006, para. 301.

não pecuniárias poderão incluir a publicação de uma «lista negra», serviço comunitário ou a exclusão de contratos públicos (ver também a secção XI do presente Kit de Apoio).



Exemplo de país 159

País	Disposição
Barbados <i>Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho de 2005, secção 53(2)</i>	Se o Chefe do Pessoal declarar inadequado qualquer compartimento que esteja a ser efetivamente utilizado, deverá suspender a aplicabilidade do certificado pelo período que considerar razoável, a fim de permitir que o ocupante torne o compartimento adequado ou providencie outras instalações.

4.5. Poder de iniciar e conduzir ações penais

A legislação deve prever a instauração de ações penais em caso de incumprimento que conduza a sanções adequadas. Os legisladores devem ponderar se as inspeções do trabalho devem estar mandatadas para iniciar e conduzir ações penais em caso de constatação de incumprimento ou se esta prerrogativa deve ser atribuída a outra autoridade competente (como o Ministério Público). Os inspetores do trabalho podem comparecer em tribunal como testemunhas.

As leis ou regulamentos nacionais podem exigir que os inspetores do trabalho emitam aos titulares de obrigações um aviso de melhoria para execução de medidas corretivas ou preventivas ou um aviso de proibição para se absterem de conduta que constitua uma violação da legislação em matéria de SST, antes de iniciarem uma ação penal.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 81 sobre a Inspeção do Trabalho, 1947](#)
- [Convenção n.º 129 sobre a Inspeção do Trabalho \(Agricultura\), 1969](#)

O n.º 1 do artigo 17.º da Convenção n.º 81 e o n.º 1 do artigo 22.º da Convenção n.º 129 estabelecem que «As pessoas que violarem ou não observarem as disposições legais cuja execução incumbe aos inspetores do trabalho ficarão sujeitas a procedimento legal imediato, sem prévia participação: No entanto, a legislação nacional poderá prever exceções para os casos em que deva ser dado aviso prévio para que seja remediada uma situação ou que sejam tomadas medidas preventivas.»

De acordo com o n.º 2 do artigo 17.º da Convenção n.º 81 e o n.º 2 do artigo 22.º da Convenção n.º 129, «É deixado ao critério dos inspetores do trabalho fazer advertências ou dar conselhos em lugar de intentar ou recomendar quaisquer procedimentos.»

O artigo 23.º da Convenção n.º 129 indica que «Se os próprios inspetores do trabalho na agricultura não estiverem habilitados a intentar processos, terão o direito de apresentar diretamente à autoridade investida do poder de os intentar relatórios sobre as infrações às disposições legais.»



Exemplo de país 160

Poder de iniciar ação penal integrado na legislação em matéria de SST

País	Disposição
Peru <i>Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 29783 de 2011, artigo 96 (g)</i>	Os inspetores do trabalho têm o poder de iniciar um processo de sanção mediante a emissão de um aviso de infração por incumprimento das regras de segurança e saúde no trabalho.
Quénia <i>Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 15 de 2007, secção 33</i>	Um técnico de saúde e segurança no trabalho pode, ainda que não seja advogado, iniciar, conduzir ou defender perante um julgado de paz qualquer acusação, informação, queixa ou outro processo que surja ao abrigo da presente Lei, ou no cumprimento das suas obrigações enquanto técnico de segurança e saúde no trabalho. O facto de a ação penal ser instaurada nas instâncias do técnico de segurança e saúde no trabalho ou por ele ser conduzida não poderá constituir objeção à sua competência para depor como testemunha em qualquer ação penal originada por infração abrangida pela presente Lei.
Malásia <i>Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 514 de 1994, secção 61</i>	As ações penais relativas a infrações cometidas ao abrigo da presente Lei ou de qualquer regulamento adotado ao abrigo da mesma podem, com o consentimento prévio e por escrito do Ministério Público, ser instauradas e conduzidas por um técnico de segurança e saúde no trabalho ou por um funcionário especialmente autorizado por escrito pelo Diretor-Geral, sob reserva do disposto no Código de Processo Penal.
Espanha <i>Lei relativa ao Regime de Inspeção do Trabalho e da Segurança Social n.º 23/2015, artigo 22(14)</i>	Os inspetores têm poderes para recomendar aos seus superiores a instauração de um processo perante os Tribunais do Trabalho.
Reino Unido <i>Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho, etc. de 1974, secção 39</i>	Um inspetor, se autorizado em seu nome pela autoridade de execução que o nomeou, poderá, ainda que não seja um jurista ou um advogado, instaurar uma ação judicial junto de um julgado de paz por uma infração ao abrigo de qualquer das disposições legais relevantes.



Perguntas para discussão

O conceito de *compromisso executório* ao abrigo da legislação australiana

A lei australiana em matéria de SST cria o conceito de *compromisso executório*. Um compromisso executório é um documento escrito, juridicamente vinculativo, que estabelece vários compromissos de um titular da obrigação que foi considerado pelo regulador como tendo infringido as disposições da lei sobre SST, de tomar várias medidas, tais como corrigir práticas não conformes, realizar formação ou quaisquer outras ações para aumentar a conformidade com a legislação sobre SST. A aceitação de um compromisso constitui uma alternativa ao processo judicial. A violação do compromisso pode permitir que o regulador instaure processos judiciais com vista à aplicação de sanções pecuniárias por violação do compromisso, bem como a instauração de processos relativos à violação original. Ver, por exemplo, a Parte da 11 Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2011 no Trabalho de Queensland.

5. Proteção dos inspetores do trabalho no exercício das suas funções e poderes¹⁷

A fim de garantir que os inspetores do trabalho possam desempenhar as suas funções e exercer os seus poderes sem receio de represálias, a legislação pode excluir a possibilidade de os inspetores do trabalho incorrerem em responsabilidade civil e penal, como sucede no Quênia e na África do Sul. Em alternativa, pode atribuir-se a responsabilidade civil e criminal, que de outra forma se aplicaria, a um inspetor do trabalho ou outro funcionário público, como sucede na Austrália, ou a previsão de indemnização para o inspetor do trabalho, como sucede no Reino Unido.



Exemplo de país 161

Proteção dos inspetores do trabalho na legislação em matéria de SST

Austrália

Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2011, secção 270

Um inspetor ou outra pessoa envolvida na administração da presente Lei, não incorre em responsabilidade civil por ato ou omissão cometido ou omitido de boa-fé e na execução ou alegada execução de poderes e funções ao abrigo da presente Lei; a subsecção 2 estabelece que uma responsabilidade civil que, com exceção da subsecção 1, seria atribuível a uma pessoa, é em alternativa atribuída à Commonwealth.

África do Sul

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho 85 de 1993

Secção 31(4)

Os inspetores que realizem uma investigação não incorrem em responsabilidade civil por qualquer elemento contido no relatório (de investigação) referido na subsecção (2).

Secção 32(13)

Os inspetores que presidam a um inquérito formal não incorrem em responsabilidade civil por qualquer elemento contido no relatório (de inquérito formal) elaborado nos termos da subsecção (9).

Quênia

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 15 de 2007, secção 41

Nenhuma matéria ou ação realizada por técnico de segurança e saúde no trabalho tornará, se essa matéria ou ação for realizada de boa-fé tendo em vista o cumprimento das funções, poderes ou obrigações nos termos desta Lei, o técnico pessoalmente responsável por qualquer ação, reivindicação ou exigência.

Reino Unido

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho, etc. de 1974, secção 26

Quando tiver sido intentada uma ação contra um inspetor por ato praticado na execução ou alegada execução de qualquer das disposições legais pertinentes e as circunstâncias forem de molde a que ele não tenha legalmente o direito de exigir que a autoridade de execução que o nomeou o indemnize, essa autoridade pode, no entanto, indemnizá-lo por todos ou parte de quaisquer danos e custos ou despesas que ele possa ter sido condenado a pagar ou possa ter incorrido, se a autoridade estiver convencida de que ele acreditava honestamente que o ato imputado se encontrava dentro do âmbito dos seus poderes e que o seu dever de inspetor lhe exigia ou lhe conferia o direito de o praticar.

¹⁷ Consideração geral tendo em conta as práticas nacionais.

6. Deveres e proibições aplicáveis aos inspetores do trabalho

Para além dos seus poderes, os inspetores do trabalho estão sujeitos a uma série de obrigações e proibições, a fim de assegurar que exercem as suas funções com independência e equidade, com um elevado nível profissional e sem causar quaisquer prejuízos ilegais.

6.1 Proibição de conflitos de interesses

A legislação deve incluir uma proibição de conflitos de interesses e exigir que os inspetores divulguem quaisquer interesses pecuniários ou outros interesses pessoais numa empresa ou local de trabalho que tenham de inspecionar. Essa divulgação deve ser feita ao diretor (ou delegado) do serviço ou agência de que o inspetor é funcionário.

A lógica subjacente à proibição e divulgação de eventuais conflitos de interesses visa evitar quaisquer ações inadequadas e injustas por parte dos inspetores do trabalho que sejam prejudiciais para os direitos das empresas e dos empregadores inspecionados, bem como prevenir a corrupção.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 81 sobre a Inspeção do Trabalho, 1947](#)
- [Convenção n.º 129 sobre a Inspeção do Trabalho \(Agricultura\), 1969](#)

A alínea a) do artigo 15.º da Convenção n.º 81 e a alínea a) do artigo 20.º da Convenção n.º 129 estabelecem que «Os inspetores do trabalho [...] [n]ão poderão ter nenhum interesse direto ou indireto nas empresas submetidas à sua fiscalização».

O CEACR considera que o conceito de «interesse» deve ser definido na legislação nacional e incluir interesses como a participação na gestão da empresa, quer diretamente, quer através de um intermediário; a aquisição de ações ou envolvimento financeiro; ou um interesse na utilização de uma patente ou marca comercial. A finalidade é não só evitar situações de claro conflito de interesses, mas também permitir a identificação de qualquer outra situação que possa ser razoavelmente considerada suscetível de ter uma influência indevida no desempenho das funções do inspetor.¹⁸



Exemplo de país 162

Guiana

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 32 de 1997, artigo 12(5)

Não pode ser nomeado inspetor nem agir como tal qualquer pessoa que seja ocupante de um estabelecimento industrial ou que tenha um interesse direto ou indireto nesse estabelecimento ou em qualquer processo ou atividade desenvolvido nesse estabelecimento, ou que possua uma patente relacionada com o mesmo estabelecimento, ou que esteja empregada nesse estabelecimento ou em relação com o mesmo.

¹⁸ OIT, *General Survey*, 2006, para. 227.

Austrália

Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2011, secção 158

- (1) Os inspetores devem notificar por escrito a entidade reguladora de todos os interesses, pecuniários ou outros, que os inspetores tenham ou adquiram e que estão em conflito ou podem entrar em conflito com o correto desempenho das suas funções.
- (2) O regulador deve dar instruções a um inspetor para que não trate ou deixe de tratar de uma questão se o regulador tiver conhecimento de que o inspetor tem um potencial conflito de interesses em relação a uma questão e considerar que o inspetor não deve tratar, ou deve deixar de tratar, da questão em causa.

6.2 Dever de confidencialidade

As informações confidenciais são aquelas obtidas pelos inspetores no exercício das suas funções oficiais ou no âmbito da administração ou aplicação da legislação em matéria de SST, designadamente:

- a origem das queixas;
- os segredos comerciais, industriais e outros; e
- informações sobre os assuntos pessoais de uma pessoa (por exemplo, o estado de saúde física ou mental de uma pessoa).



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 81 sobre a Inspeção do Trabalho, 1947](#)
- [Convenção n.º 129 sobre a Inspeção do Trabalho \(Agricultura\), 1969](#)

A alínea b) do artigo 15.º da Convenção n.º 81 e alínea b) do artigo 20.º da Convenção n.º 129 estabelecem que «os inspetores do trabalho [...] [s]erão obrigados, sob pena de sanções penais ou de medidas disciplinares adequadas, a guardar sigilo, mesmo depois de terem deixado o serviço, sobre os segredos de fabrico ou de comércio ou processos de exploração de que possam ter tido conhecimento no desempenho das suas funções».

A alínea c) do artigo 15.º da Convenção n.º 81 e a alínea c) do artigo 20.º da Convenção n.º 129 estabelecem que «os inspetores do trabalho [...] [d]everão considerar como confidenciais todas as fontes de denúncia que lhes assinalem um defeito de instalação ou uma infração às disposições legais e abster-se de revelar à entidade patronal ou ao seu representante que a visita de inspeção foi consequência de uma denúncia.».

Podem ser previstas exceções em alguns casos, particularmente quando as autoridades policiais ou judiciais solicitam informações para instaurar um processo por infração.¹⁹

19 OIT, *General Survey*, 2006, para. 231.



Exemplo de país 163

Botsuana

Lei das Fábricas n.º 31 de 1973, secção 68(6) e (7)

Nenhum inspetor, exceto na medida do necessário para efeitos de instauração de um processo por infração nos termos da presente Lei, publicará ou divulgará a qualquer pessoa os dados relativos a qualquer processo de fabrico, comercial ou de trabalho de que possa ter conhecimento no cumprimento das suas obrigações.

Os inspetores devem tratar como absolutamente confidencial a fonte de qualquer queixa que lhes dê a conhecer uma ocorrência de infração das disposições da presente lei e não devem comunicar ao ocupante ou ao seu representante que foi realizada uma visita do inspetor na sequência dessa queixa.

África do Sul

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho 85 de 1993, secção 36

Nenhuma pessoa poderá divulgar qualquer informação relativa aos negócios de qualquer outra pessoa que tenha obtido no exercício das suas funções nos termos da presente Lei, exceto:

- (a) na medida em que essa divulgação possa ser necessária para a correta administração de uma disposição da presente Lei;
- (b) para efeitos da administração da justiça; ou
- (c) a pedido de um representante para a saúde e a segurança ou de um comité para a saúde e a segurança para tal habilitado.

6.3 Dever de evitar danos materiais¹⁷

Os inspetores devem tentar evitar perturbações ou danos materiais no exercício das suas funções e poderes. A legislação pode incluir disposições pertinentes.



Exemplo de país 164

Austrália

Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2011, secção 182

No exercício, ou no alegado exercício, de um poder de verificação do cumprimento, o inspetor deve tomar todas as medidas razoáveis para assegurar que o inspetor, e qualquer assistente do inspetor, cause o mínimo possível de inconvenientes, prejuízos e danos.

6.4. Dever dos inspetores do trabalho de apresentação de relatórios

A obrigação de apresentar relatórios pode prosseguir vários objetivos, nomeadamente como meio de responsabilização; como instrumento de recolha de informações relevantes para fundamentar a tomada de decisões e o planeamento estratégico e a afetação de recursos; para facilitar a elaboração de relatórios anuais das inspeções do trabalho; e ainda como meio de documentar as provas recolhidas através de inspeções e investigações que possam conduzir ou ser utilizadas em processos judiciais.

Enquanto funcionários públicos, os inspetores estão geralmente sujeitos aos requisitos legais do setor público em matéria de profissionalismo, honestidade, imparcialidade, competência e responsabilização geral. Caso estejam sujeitos a esses requisitos, essas normas não precisam de ser repetidas na legislação em matéria de SST, mas a sua inclusão nessa legislação poderá ser adequada.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção n.º 81 sobre a Inspeção do Trabalho, 1947](#)
- [Convenção n.º 129 sobre a Inspeção do Trabalho \(Agricultura\), 1969](#)

O artigo 19.º da Convenção n.º 81 e o artigo 25.º da Convenção n.º 129 estabelecem que «Os inspetores do trabalho ou as delegações locais de inspeção, conforme os casos, serão obrigados a submeter à autoridade central da inspeção relatórios periódicos de carácter geral relativos aos resultados das suas atividades. Estes relatórios serão feitos segundo indicação da autoridade central e referir-se-ão a assuntos determinados, periodicamente, por essa autoridade; ser-lhe-ão submetidos sempre que ela assim o determine, mas, em todo o caso, pelo menos uma vez por ano.»



Exemplo de país 165

África do Sul

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho 85 de 1993

Secção 31

(2). Após a conclusão da investigação prevista na subsecção (1), o inspetor deve apresentar um relatório escrito sobre o mesmo, juntamente com todas as declarações, documentos e informações relevantes por ele recolhidos, ao procurador-geral em cuja área de jurisdição ocorreu o referido incidente e, ao mesmo tempo, apresentar uma cópia do relatório, declarações e documentos ao inspetor-chefe.

(3) Após a receção do relatório referido na subsecção (2), o procurador-geral deve tratar do assunto em conformidade com as disposições da Lei de Inquéritos n.º 58, de 1959, ou da Lei de Processo Penal n.º 51, de 1977, conforme o caso.

Secção 32

(9) Após a conclusão de um inquérito ao abrigo da presente secção, o inspetor-presidente elabora um relatório escrito sobre o assunto.

(10) As provas apresentadas em qualquer inquérito ao abrigo da presente secção serão registadas, sendo uma cópia das mesmas apresentada pelo inspetor-presidente, juntamente com o seu relatório, ao inspetor-chefe; em caso de incidente em que ou em consequência do qual uma pessoa tenha morrido, ficado gravemente ferida ou adoecido, o inspetor apresentará uma cópia das referidas provas e o relatório ao procurador-geral em cuja área de jurisdição ocorreu tal incidente.

(12) Após a receção do relatório referido na subsecção (10), o procurador-geral deve tratar do assunto em conformidade com as disposições da Lei de Inquéritos n.º 58, de 1959, ou da Lei de Processo Penal n.º 51, de 1977, conforme o caso.

Trindade e Tobago

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho de 2004, n.º 1, secção 70(2)

Cabe a um Inspetor-Chefe responder perante o Diretor-Executivo sobre as questões relativas à administração, execução e prossecução dos objetivos desta Lei que o Diretor-Executivo possa solicitar e nesse sentido cumprir quaisquer instruções transmitidas por este.

6.5 Dever das autoridades de inspeção do trabalho de proceder à elaboração de relatórios anuais

A elaboração de relatórios anuais é fundamental para a recolha de todos os dados relevantes necessários para que a inspeção possa medir o seu desempenho e planear estrategicamente as suas intervenções. A legislação deve exigir a publicação de um relatório anual por parte da inspeção do trabalho que contenha, entre outras coisas, informações sobre as inspeções, os

seus resultados e as estatísticas. Os requisitos de prestação de informações anuais para as agências governamentais são por regra abrangidos por leis administrativas; no entanto, os relatórios relacionados com a SST podem também ser objeto de legislação em matéria de SST.

Normas internacionais do trabalho



- [Convenção n.º 81 sobre a Inspeção do Trabalho, 1947](#)
- [Convenção n.º 129 sobre a Inspeção do Trabalho \(Agricultura\), 1969](#)
- [Convenção n.º 155 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981](#)

Os artigos 20.º e 21.º da Convenção n.º 81, os artigos 26.º e 27.º da Convenção n.º 129 e a alínea e) do artigo 11.º da Convenção n.º 155 exigem relatórios anuais e especificam as informações que devem, no mínimo, ser publicadas nesses relatórios.

O artigo 20.º da Convenção n.º 81 e o artigo 26.º da Convenção n.º 129 estipulam ainda que os relatórios anuais devem ser publicados o mais tardar 12 meses após o termo do ano a que se referem e devem ser transmitidos ao Diretor-Geral do Bureau Internacional do Trabalho no prazo de três meses a contar da sua publicação.

O artigo 21.º da Convenção n.º 81 e o artigo 27.º da Convenção n.º 129 enumeram as matérias que devem ser englobadas pelo relatório anual do seguinte modo:

- (a) leis e regulamentos dependendo da competência da inspeção do trabalho;
- (b) pessoal da inspeção do trabalho;
- (c) estatísticas dos estabelecimentos sujeitos à fiscalização da inspeção e número de trabalhadores empregados nesses estabelecimentos;
- (d) estatísticas das visitas de inspeção;
- (e) estatísticas das infrações cometidas e das sanções impostas;
- (f) estatísticas de acidentes de trabalho; e
- (g) estatísticas de doenças profissionais.

O n.º 9 da Recomendação n.º 81 especifica o conteúdo dos relatórios anuais a apresentar pelas inspeções do trabalho.

Exemplo de país 166



Austrália

Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2011, secção 152(a)

O regulador tem a função de aconselhar e fazer recomendações ao Ministro e de informar sobre o funcionamento e a eficácia desta Lei.

Estados Unidos

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho n.º 91-596 de 1970, secção 8(g)(1)

O Secretário e o Secretário da Saúde e dos Serviços Humanos estão autorizados a compilar, analisar e publicar, de forma sumária ou pormenorizada, todos os relatórios ou informações obtidas ao abrigo da presente secção (relacionados com a inspeção, investigação e conservação de registos).

Lista de verificação

Secção 10



Questão		Abrangido por legislação de SST		Observações
		SIM	NÃO	
	A legislação enumera as funções dos inspetores do trabalho, incluindo:			
C81, alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º	(a) garantir a aplicação da legislação em matéria de SST;	☐	☐	
C81, alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º	(b) prestar informação e consultoria técnicas;	☐	☐	
C81, alínea c) do n.º 1 do artigo 3.º	(c) informar a autoridade competente sobre falhas ou abusos não especificamente abrangidos pela legislação;	☐	☐	
R81, n.º 2 R133, n.º 11	(d) avaliar a faceta da segurança e saúde dos planos para novos estabelecimentos, fábricas ou processos de produção; e	☐	☐	
R133, alínea g) do ponto 2 do n.º 14	(e) participar em programas de educação dos trabalhadores?	☐	☐	
	A lei exige que os inspetores/inspeção do trabalho coordenem a sua atividade com outras autoridades competentes e partes interessadas como, por exemplo:			
C81, alínea a) do artigo 5.º, C155, n.º 1 do artigo 15.º	(a) outros funcionários governamentais;	☐	☐	
R81, n.ºs 5 e 6	(b) representantes dos trabalhadores e dos empregadores; e	☐	☐	
	(c) outros?	☐	☐	
	A lei reconhece os seguintes poderes dos inspetores do trabalho:			
C81, artigo 12.º, C129, artigo 16.º	(a) poder para entrar livremente e sem aviso prévio a qualquer hora do dia ou da noite em qualquer local de trabalho sujeito a inspeção;	☐	☐	
C81, alínea c) do n.º 1 do artigo 12.º	(b) poder de inspecionar e investigar, incluindo:			
C129, alínea c) do n.º 1 do artigo 16.º	(i) poder para proceder a exames, ensaios ou inquéritos;	☐	☐	
C81, subalínea (iv) da alínea c) do n.º 1 do artigo 12.º	(ii) poder de recolher ou levar para análise amostras de matérias e substâncias;	☐	☐	
C129, subalínea (iii) da alínea c) do n.º 1 do artigo 16.º	(iii) poder de interrogar o empregador ou o pessoal da empresa;	☐	☐	
C81, subalínea (i) da alínea c) do n.º 1 do artigo 12.º	(iv) poder de pedir todos os livros, registos e outros documentos;	☐	☐	
C129, subalínea (i) da alínea c) do n.º 1 do artigo 16.º	(v) poder de investigar acidentes de trabalho e doenças profissionais;	☐	☐	
C81, subalínea (ii) da alínea c) do n.º 1 do artigo 12.º	(vi) poder de solicitar a colaboração de empregadores e trabalhadores;	☐	☐	
C129, subalínea (ii) da alínea c) do n.º 1 do artigo 16.º				
C129, n.º2 do artigo 19.º, R81. n.º 5				

Questão		Abrangido por legislação de SST		Observações
		SIM	NÃO	
C81, artigos 12.º a 13.º, C129, artigo 18.º	(vii) poder de ordenar e emitir avisos, incluindo poder de suspender o trabalho;	☐	☐	
⁻¹	(viii) poder de propor a aplicação de sanções pecuniárias ou multas; e	☐	☐	
C81, artigo 17.º, C129, artigos 22.º e 23.º	(ix) poder de iniciar e/ou conduzir ações penais?	☐	☐	
C81, artigo 6.º C129, artigo 8.º	A lei prevê a nomeação de inspetores do trabalho?	☐	☐	
⁻¹	A lei prevê a proteção dos inspetores do trabalho no exercício dos seus deveres?	☐	☐	
A lei prevê deveres e proibições aplicáveis aos inspetores do trabalho, incluindo:				
C81, alínea a) do artigo 15.º, C129, alínea a) do artigo 20.º	(a) proibição de conflitos de interesse;	☐	☐	
C81, alíneas b) e c) do artigo 15.º, C129, alíneas b) e c) do artigo 20.º	(b) dever de confidencialidade;	☐	☐	
⁻¹	(c) dever de evitar danos materiais; e	☐	☐	
C81, artigo 19.º, C129, artigo 25.º	(d) dever dos inspetores do trabalho de apresentação de relatórios?	☐	☐	
C81, artigos 20.º e 21.º, C129, artigos 26.º e 27.º, R81, n.º 9	(e) dever das autoridades de inspeção do trabalho de proceder à elaboração de relatórios anuais	☐	☐	

¹ Considerações gerais tendo em conta as práticas nacionais.

SEÇÃO 11

Violações e sanções relacionadas com a SST

1. Introdução	387
2. Violações: Incumprimento das disposições da legislação em matéria de SST	388
2.1. Introdução	388
2.2. Elementos constitutivos das infrações	388
2.3. Elemento subjetivo das infrações: mente culposa (mens rea)	389
2.4. Infrações de responsabilidade objetiva	390
2.5. Fatores agravantes	391
2.6. Tipologia das infrações de SST	393
2.7. Infrações que não sejam de natureza de SST e que sejam relevantes para a eficácia da legislação em matéria de SST	396
3. Sanções por infrações de SST	402
3.1. Introdução	402
3.2. Organismos com poder sancionatório	402
3.3. Princípios subjacentes às sanções	403
3.4. Tipos de sanções	403
4. Regras processuais	410

Infrações e sanções relacionadas com a SST

1. Introdução

Existem normas jurídicas em matéria de SST que estabelecem um código mínimo de conduta e de práticas que deve pautar o comportamento dos titulares de obrigações. A infração destas normas deve ser dissuadida, nomeadamente através de sanções. As infrações da legislação em matéria de SST e as sanções correspondentes devem ser claramente definidas por lei.

Definição

O que constituem infrações e sanções para efeitos do presente Kit de Assistência?

Infração: casos de incumprimento, contravenção, transgressão ou violação de disposições legais a que os legisladores habitualmente associam sanções.

Sanção: medidas coercivas e punitivas que os legisladores preveem para o incumprimento da legislação, também referidas como **penalização**.

Normas internacionais do trabalho

- [Convenção sobre a inspecção do trabalho de 1947 \(n.º 81\)](#)
- [Convenção sobre a Inspeção do Trabalho \(Agricultura\), de 1969 \(n.º 129\)](#)

O Artigo 18.º da Convenção n.º 81 e o Artigo 24.º da Convenção n.º 129 reconhecem o papel fundamental das sanções executórias na eficácia dos sistemas reguladores e exigem que os

Estados-Membros incluem as sanções adequadas nas leis ou regulamentos nacionais e as apliquem de forma eficaz.

Os vários tipos de titulares de obrigações, os seus deveres e as responsabilidades em matéria de SST são abordados nas secções II e IV deste Kit de Assistência.

Tal como sucede com os requisitos legais em matéria de SST, as infrações conexas podem ser definidas de acordo com uma série de diferentes tipos de instrumentos jurídicos ou combinação dos mesmos, incluindo a legislação em matéria de SST ou a legislação laboral, instrumentos subordinados e o Direito Penal. As infrações menores dão geralmente origem a repreensões e a sanções pecuniárias mais reduzidas e podem ser abrangidas por instrumentos jurídicos secundários, como regulamentos e decretos. As infrações mais graves são frequentemente estabelecidas na legislação em matéria de SST ou na legislação laboral. Estas podem ser sancionadas com sanções pecuniárias mais importantes e originar consequências mais duras para o empregador, designadamente uma suspensão temporária das operações ou mesmo uma suspensão da licença para o exercício da atividade. As infrações mais graves são incluídas no Direito/código penal quando o legislador decide puni-las com sanções penais, como a pena de prisão.

2. Infrações: Incumprimento das disposições da legislação em matéria de SST¹

2.1 Introdução

Ao criar um sistema de infrações de SST, os reguladores precisam de determinar o modo de configurar essas infrações. Para essa determinação, os reguladores precisam de ter um entendimento justo das seguintes questões que esta subsecção aborda:

- Quais são os elementos constitutivos de infrações?
- Quais são os vários níveis de mente culpável (também conhecidos como *mens rea*) que podem ser exigidos para cada infração?
- Quais são os vários tipos de fatores agravantes que podem ser associados a cada infração?
- Quais são as diferentes tipologias de infrações que existem?

2.2 Elementos constitutivos das infrações

As infrações são compostas por dois elementos constitutivos principais:

- O elemento objetivo (também conhecido como *actus reus*): Uma ação ou omissão que infringe uma obrigação estabelecida por lei;
- O elemento subjetivo (também conhecido como *mens rea*): culpado ou mente culpada (ver subsecção 2.3); e
- A relação entre os elementos objetivos e os elementos subjetivos: estes elementos devem estar ligados, ou seja, a mente culpável deve estar relacionada com a ação ou omissão.

Estes elementos constitutivos estão presentes tanto numa *infração de conduta* como numa *infração de resultado* (ver definições opostas). No entanto, numa infração de resultado há dois elementos constitutivos adicionais:

- o resultado ou a conclusão da ação ou da omissão: este resultado constitui uma conclusão negativa que se traduz num prejuízo; e

1 Consideração geral tendo em conta as práticas nacionais.

- causalidade: deve haver uma ligação direta entre a ação ou omissão e a mente culposa, e a conclusão.

Definição

Uma **infração de conduta** ocorre quando o titular de obrigações não cumpriu uma ação exigida sem que isso tenha resultado num prejuízo.

Uma **infração de resultado** ocorre quando o não cumprimento de uma ação necessária resultou num prejuízo específico (por exemplo, morte, lesão, doença dos trabalhadores).

2.3 Elemento subjetivo das infrações: mente culposa (mens rea)

O elemento subjetivo assume particular relevância no Direito Penal, que exige uma mente culpável para qualificar uma ação ou omissão como crime. Infrações com punições mais significativas tendem a exigir um maior grau de *culpabilidade*. Também é relevante no Direito Civil, sobretudo quando se trata de estabelecer a indemnização por quaisquer danos causados aos trabalhadores.

Ser culpado ou exibir uma mente culposa (mens rea) significa ter algum grau de consciência de que a ação ou omissão em questão constitui uma transgressão. Os países podem legislar diferentes graus de culpabilidade. No mínimo, os países tendem a fazer uma distinção entre intenção e negligência, mas também podem legislar graus intermédios adicionais. De referir que a parte acusada não pode geralmente alegar ignorância da lei como justificação para uma ação ou omissão.

Figura 17: Tipos de culpabilidade





Exemplo de país 167

Níveis de culpabilidade

Mente culposa (mens rea) necessária a nível de intenção, imprudência ou negligência		
África do Sul	Santa Lúcia	Suíça
<i>Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho n.º 85 de 1993, secção 38(p)</i>	<i>Código Penal, n.º 9 de 2004, artigo 92.º</i>	<i>Lei federal de 20 de março de 1981 relativa ao seguro contra acidentes, artigo 113.o</i>
Qualquer pessoa que... voluntária ou imprudentemente faça algo no local de trabalho ou em conexão com a utilização de unidades ou maquinaria que ameace a saúde ou a segurança de qualquer pessoa, será culpada de uma infração.	Morte causada por negligência grosseira ou imprudência : «A pessoa a quem a lei impõe um dever ou que assumiu qualquer dever com vista a preservar a vida e: a) que, independentemente da vida, segurança, bem-estar e saúde de outrem, negligencie o cumprimento dessa obrigação ou a execute de forma negligente , causando desse modo a morte de outra pessoa; ou b) que atue de forma imprudente de modo a criar um risco óbvio e grave de causar danos físicos a outra pessoa que, desse modo, provoque a morte dessa outra pessoa; é culpado de homicídio não premeditado.»	A pessoa que, em violação da obrigação de informar, forneceu informações inexatas ou recusou-se a fornecer informações, não cumpriu os formulários prescritos ou o trabalhador que infringiu as disposições em matéria de prevenção de acidentes e doenças profissionais sem pôr em perigo outras pessoas, se atuou intencionalmente , será punida com uma detenção ou multa. Se a pessoa tiver atuado de forma negligente é passível de uma multa.

2.4 Infrações de responsabilidade objetiva

Na lei de SST, o elemento subjetivo ou a mente culposa nem sempre é necessário para qualificar uma ação ou omissão que viola a lei como uma «infração». Trata-se da chamada »responsabilidade objetiva«. Na verdade, as infrações à lei em matéria de SST são tratadas em alguns países sobretudo como infrações de responsabilidade objetiva. Esta questão pode ser clarificada na lei em matéria de SST ou através de jurisprudência. Algumas leis em matéria de SST fazem uma referência explícita à *responsabilidade objetiva*.



Exemplo de país 168

Disposições de responsabilidade objetiva

Jurisdição de Direito consuetudinário	Legislação pertinente	Exemplo de disposições de execução de responsabilidade objetiva (não exaustivo)
Austrália	Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho, de 2011, secção 12F(2)	A responsabilidade objetiva aplica-se a cada elemento físico de cada infração ao abrigo da presente Lei, salvo indicação em contrário.
Canadá²	Código do Trabalho do Canadá, Parte II sobre SST, secção 148	Sem prejuízo do disposto na presente secção, qualquer pessoa que infrinja uma disposição desta Parte é culpada de um delito e responsabilizada (...).

2 OSG, «A OHS e as Transgressões de Responsabilidade Objetiva», 2017.

Nova Zelândia³	Lei sobre Saúde e Segurança no Trabalho de 2015, secções 48 e 49	<i>Delito decorrente de incumprimento de dever que expõe a pessoa ao risco de morte, ferimento grave ou doença grave</i> 1) Uma pessoa comete uma infração ao disposto na presente secção se: (a) a pessoa estiver sujeita a um dever nos termos das subpartes 2 ou 3; e (b) a pessoa não cumprir esse dever; e (c) essa falha expuser qualquer pessoa a um risco de morte, ferimento grave ou doença grave. <i>Delito decorrente de incumprimento de dever</i> 1) Uma pessoa comete uma infração ao disposto na presente secção se a pessoa: (a) estiver sujeita a um dever nos termos das subpartes 2 ou 3; e (b) a pessoa não cumprir esse dever.
África do Sul	Lei relativa à Saúde e Segurança Profissional de 1993, secção 38(e)	Qualquer pessoa que dificulte ou obstrua o exercício das funções de um inspetor é considerada culpada de um delito.
Espanha⁴	Lei das Infrações e Sanções Laborais, aprovada pelo Real Decreto Legislativo n.º 5/2000	Esta Lei inclui infrações e sanções relacionadas com a SST. A responsabilidade objetiva aplica-se às sanções administrativas previstas nesta Lei.
República Bolivariana da Venezuela	Lei Orgânica do Trabalho e dos Trabalhadores (Jornal Oficial n.º 6.076 de 7 de maio de 2012)	Artigo 43.º Responsabilidade objetiva do empregador Cada empregador deve garantir aos trabalhadores condições de segurança, higiene e um ambiente de trabalho adequado e assumir a responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais sofridos por trabalhadores, aprendizes, estagiários, bolsistas no local de trabalho ou em resultado de causas relacionadas com o trabalho. A responsabilidade do empregador será determinada, quer se trate ou não de culpa ou negligência da sua parte ou de trabalhadores, aprendizes, estagiários ou bolsistas [...]

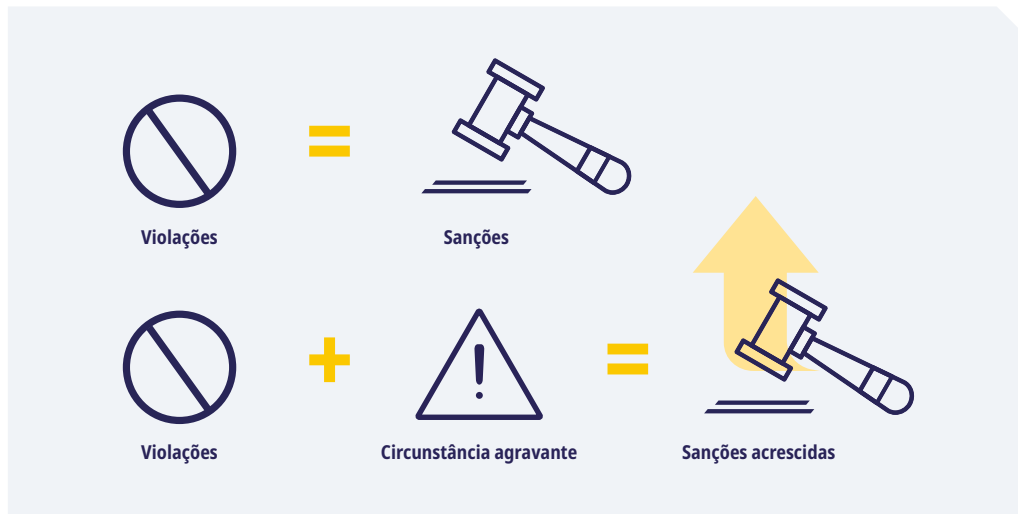
2.5 Fatores agravantes

Os fatores agravantes são factos ou circunstâncias que aumentam o grau de culpabilidade de um determinado titular de obrigações e a gravidade da infração que é imputada; por conseguinte, também aumentam a gravidade da sanção que pode ser aplicada.

3 New Zealand Law Society, «O Pagamento de uma Multa Prevalece sobre Pagamentos a Acionistas e Diretores», 2019.

4 Mutual Universal, *Prevención de riesgos laborales para PYME: Responsabilidades legales en PRL*, 2017.

Figura 18. As circunstâncias agravantes levam ao aumento das sanções por violações das leis em matéria de SST



Entre os fatores agravantes incluem-se:

- um padrão de infrações repetidas de natureza diferente ou idêntica (conhecidas como *reincidência, recorrência, incumprimento sistêmico*);
- um padrão de persistência (como uma duração significativa da infração);
- a vulnerabilidade das vítimas expostas à infração (como os trabalhadores menores de 18 anos);
- um resultado ou conduta particularmente grave (como um acidente fatal);
- número de trabalhadores afetados pelas infrações;
- elevado grau de culpabilidade (*mens rea*) (isto é, a violação foi intencional ou envolveu negligência grave);
- contexto de trabalho ou tipo de trabalho específicos (como indústrias e missões de alto risco);
- incumprimento de despachos e citações anteriores;
- Não aplicação de medidas preventivas e de proteção que deveriam ter sido aplicadas; e
- desconsideração das recomendações feitas pelo profissional de SST, dos serviços de SST, dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST ou do comité de SST do local de trabalho

Exemplo de país 169

Leis que integram alguns dos fatores agravantes acima

Dinamarca

A *Secção 82(2) da Lei relativa ao Ambiente de Trabalho n.º 1072 de 2010* prevê que as penas podem aumentar até 2 anos de prisão se a infração tiver resultado num acidente que provoque ferimentos pessoais graves ou morte, ao passo que a *secção 82(3)* acrescenta que se deve considerar como circunstância agravante o facto de os trabalhadores violarem intencionalmente ou por negligência grave os requisitos da lei relativos (1) à utilização de equipamentos de proteção individual; 2) à aplicação de medidas de extração; 3. à utilização de equipamento de proteção ou de salvaguardas; 4) à utilização de métodos de trabalho seguros; ou (5) a certificados para gruas ou empilhadores.



Alemanha

A Seção 26(1) da Lei relativa à Aplicação de Medidas de Saúde e Segurança Profissional de 1996 estabelece a aplicação, a título de sanção, de uma pena de prisão não superior a um ano ou de uma multa a quem [...] repita persistentemente um ato descrito na seção 25(1) [em violação de uma ordem executória na sua qualidade de empregador].

Nova Zelândia

A Lei de Saúde e Segurança no Trabalho de 2015 prevê uma sanção de até 3 milhões US\$ por um delito de conduta imprudente em relação ao dever (nos termos da seção 47) e uma sanção de até 500.000 US\$ por um delito de responsabilidade objetiva (nos termos da seção 49).

Espanha

Artigo 39.º da Lei das Infrações e Sanções Laborais, aprovada pelo Real Decreto Legislativo n.º 5/2000, que estabelece os seguintes critérios a ter em conta para graduar as sanções aplicáveis às infrações relacionadas com SST:

- (a) O grau de perigo das atividades realizadas na empresa ou no local de trabalho.
- (b) O caráter permanente ou transitório dos riscos inerentes a essas atividades.
- (c) A gravidade dos danos causados ou que poderiam ter ocorrido devido à ausência ou deficiência das medidas de prevenção necessárias.
- (d) O número de trabalhadores afetados.
- (e) As medidas de proteção individual ou coletiva adotadas pelo empregador e as instruções dadas para prevenir os riscos.
- (f) O incumprimento de avisos ou exigências anteriores (...)
- (g) O incumprimento das propostas apresentadas pelos serviços de prevenção, pelos delegados de prevenção ou pelo comité de SST da empresa destinados a corrigir as deficiências jurídicas existentes.
- (h) O comportamento geral do empregador no que respeita ao estrito cumprimento das regras de prevenção dos perigos profissionais.

Togo

Artigo 293.º do Código do Trabalho, Lei n.º 2006-010, que impõe a pena de prisão em caso de reincidência, ao passo que artigo 294.º prevê a duplicação de outras sanções em caso de reincidência.

2.6 Tipologia das violações de SST

As infrações de SST podem ser codificadas em diferentes categorias e, para cada categoria, podem existir diferenças a nível de classificação das infrações; O que é exigido dos processos de investigação/inspeção; Quem é a autoridade competente responsável pelo tratamento da infração; e o intervalo de sanções que podem seguir-se à infração. Estas categorizações são baseadas em duas variáveis principais: Se o delito se baseia na *conduta* do arguido ou no *resultado* da sua conduta; e se a infração tem um grau de *gravidade e seriedade* menor ou superior, com base nas suas características.



Opções a nível de política

Visão geral dos diferentes tipos de infrações

Infrações de SST por conduta ou resultado	Infrações de SST por gravidade ou seriedade
a) Infrações de conduta	a) Infrações de SST com base na gravidade da conduta
b) Infrações de resultado	b) Infrações de SST com base na gravidade do resultado

2.6.1. Infrações de SST por conduta ou resultado

a) Infrações de conduta

Trata-se de infrações das normas jurídicas em matéria de SST estabelecidas ao abrigo do Direito Civil, Laboral, Administrativo ou Penal. As infrações de conduta baseiam-se na constatação factual de que a ação ou omissão de um titular de obrigações infringiu as normas jurídicas em matéria de SST. São também referidas por «normas processuais», uma vez que exigem que os titulares de obrigações atuem de forma a satisfazer determinadas normas.



Exemplo de país 170

Reino Unido

A Secção 33(1) da *Lei de Saúde e Segurança no Trabalho, etc. de 1974* inclui uma série de infrações de conduta. Por exemplo, estabelece que constitui uma infração para uma pessoa:

- a) não cumprir uma das obrigações que lhe incumbem por força das secções 2 a 7;
 - b) infringir as secções 8 ou 9;
 - c) infringir qualquer regulamentação em matéria de saúde e segurança ou qualquer exigência ou proibição imposta ao abrigo dessas regulamentações (nomeadamente qualquer exigência ou proibição a que esteja sujeita em virtude dos termos ou de qualquer condição ou restrição associada a qualquer licença, aprovação, isenção ou outra autorização emitida, concedida ou conferida ao abrigo da regulamentação);
- (...)

Polónia

O Artigo 220.º do *Código Penal Polaco* estabelece que quem, sendo responsável pela SST, não cumprir as suas obrigações e, conseqüentemente, expuser um trabalhador a um perigo imediato de perda de vidas ou a um grave prejuízo para a saúde ficará sujeito a pena privativa de liberdade até três anos.

República da Coreia

O Artigo 10.º, n.º 1 da *Lei n.º 13096 de 2016*, relativa à segurança e saúde no trabalho estabelece que, para os acidentes de trabalho regulados por despacho do Ministério do Trabalho [...], o empregador deve comunicar os seus antecedentes, causas, data do relatório, planos para evitar uma recorrência, etc., ao Ministro do Trabalho nas condições fixadas por despacho do Ministério do Trabalho. O não cumprimento dessa comunicação constitui um delito nos termos do artigo 72.º, n.º 3.

b) Infrações de resultado

Estas baseiam-se em conclusões factuais de que as normas jurídicas em matéria de SST foram infringidas por um titular de obrigações, que este apresentava um estado de espírito culposos (mens rea) e a infração originou um resultado específico. As infrações de resultado criminais exigem a prova da infração de uma norma jurídica em matéria de SST que tenha originado um prejuízo específico, geralmente um grau de lesão.



Exemplo de país 171

Espanha

O Artigo 142.º da *Lei Orgânica 10/1995 do Código Penal* estabelece que uma pessoa que, por negligência grave, provoque a morte de outrem será punida por homicídio culposos e especifica que este crime pode ser cometido por negligência profissional, o que significa que os empregadores e outras pessoas com responsabilidades em matéria de SST podem ser acusados por meio de processo penal se causarem uma morte por negligência grave no exercício das suas tarefas.

Canadá

O Artigo 221.º do Código Penal prevê que qualquer pessoa que, por negligência criminosa, cause danos corporais a outra pessoa é culpada de uma infração punível e passível de pena de prisão não superior a dez anos.

República Unida da Tanzânia.

O Artigo 81.º da Lei de Saúde e Segurança Profissional n.º 5 de 2003 prevê que, sempre que uma pessoa seja morta ou sofra lesões corporais graves, em consequência de o ocupante ou proprietário de uma fábrica ou local de trabalho ter infringido qualquer disposição da presente Lei ou de qualquer regulamento [...], o ocupante ou proprietário da fábrica ou local de trabalho será, sem prejuízo de qualquer outra sanção, passível de uma multa não inferior a 10 milhões de xelins tanzanianos ou sujeito a uma pena de prisão não superior a dois anos [...]

2.6.2. Violações de SST por gravidade ou seriedade**a) Infrações de SST com base na gravidade do resultado**

As infrações abrangidas por esta categoria e a sua sanção serão determinadas pelo dano específico infligido (resultado da infração).

**Exemplo de país 172****Burquina Faso**

O artigo 354.º do Código Penal estabelece que a pessoa responsável é punida com pena de prisão entre dois meses e um ano e com uma multa entre 50.000 e 3 milhões de francos CFA [...] quando a não resolução ou a tomada de precauções por ferimentos, acidentes e doenças **resultar na incapacidade total dos trabalhadores para exercer a respetiva atividade durante mais de três meses.**

Cuba

O Artigo 296.º do Código Penal, Lei n.º 62 de 1987 estabelece que:

1. Quando a infração das medidas de proteção da SST **resultar na morte de um trabalhador**, a pessoa responsável pela aplicação e execução dessas medidas será sujeita a uma pena de prisão de dois a cinco anos.
2. Caso a violação das medidas de proteção em matéria de SST **origine lesões graves ou danos para a saúde de um trabalhador**, a pessoa responsável estará sujeita a uma pena de prisão de seis meses a dois anos ou a uma multa de duas a quinhentas quotas.
3. Caso a pessoa responsável pela aplicação das medidas de proteção em matéria de SST não as tenha aplicado, **causando assim a morte de um trabalhador**, a pessoa responsável estará sujeita a uma pena de prisão de um a três anos ou uma multa de 300 a 1000 prestações.
4. Caso a pessoa responsável pela aplicação das medidas de proteção em matéria de SST não as tenha aplicado, **causando assim lesões ou danos graves à saúde de um trabalhador**, a pessoa responsável estará sujeita a uma pena de prisão de três meses a um ano ou a uma multa de 100 a 300 prestações.

b) Infrações de SST com base na gravidade da conduta

Em alternativa, a gravidade das infrações pode ser sistematicamente repartida por classificações formais com base **no risco de prejuízo** e na importância da ação negligenciada a nível da sua relevância para fins de prevenção. Estas classificações não só distinguem a gravidade da infração, como também, frequentemente, as sanções que podem ser impostas.



Exemplo de país 173

Espanha

A *Lei das Infrações e Sanções Laborais*, aprovada pelo Real Decreto Legislativo n.º 5/2000 classifica as infrações de SST em três categorias de seriedade:

As *infrações menores* incluem violações das normas de prevenção dos riscos profissionais que não representam diretamente riscos para a integridade física e saúde dos trabalhadores (artigo 11.º).

As *infrações graves* incluem a não realização de avaliações de riscos ou atividades de prevenção, bem como as violações das normas de prevenção dos riscos profissionais que criam riscos graves para a integridade física e saúde dos trabalhadores (artigo 12.º).

As *infrações muito sérias (graves)* incluem a não suspensão de operações consideradas como constituindo um risco grave e iminente para a segurança e saúde dos trabalhadores (artigo 13.º).

Países Baixos

O *Decreto do Ministro dos Assuntos Sociais e do Emprego de 27 de novembro de 2012, que estabelece a Regra a nível de Política relativa à aplicação de uma multa sobre legislação de condições de trabalho (G&VW/AA/2012/16953)*, define três classes de infração:

as *infrações graves (ZO)* estão sujeitas à aplicação imediata de multas; envolvem atividades laborais que deem origem a riscos graves para as pessoas (como «exposição dos trabalhadores [...] a concentrações de substâncias na zona respiratória individual de um trabalhador superiores ao dobro do limite (legal ou do empregador)»;

as infrações de débito direto (ODB) estão sujeitas a sanções administrativas; envolvem questões de falta de competência profissional ou de negligência na mitigação dos riscos (como «a falta de supervisão especializada adequada dos jovens trabalhadores»); e

as infrações de segundo delito (OO) resultam em acordos de aceitação de multa, nos casos em que já foi emitido um aviso por outras infrações menos graves e as deficiências não foram corrigidas.

2.7 Infrações que não sejam de natureza de SST e que sejam relevantes para a eficácia da legislação em matéria de SST

Para além das infrações relacionadas com o desempenho e a governação em matéria de SST, é necessário incluir na lei uma série de infrações específicas fundamentais que não sejam de natureza de SST, mas que sejam essenciais para garantir a eficácia das leis em matéria de SST. Esta subsecção discute algumas delas, com exemplos.



Opções a nível de política

Resumo geral de infrações selecionadas de natureza não-SST

- a) Obstrução dos inspetores do trabalho
- b) Obstrução dos representantes dos trabalhadores
- c) Apropriação ilícita da identidade dos inspetores do trabalho
- d) Suborno de inspetores
- e) Represálias contra denunciante
- f) Falsas declarações ou representações
- g) Falta de resposta aos pedidos efetuados pela Inspeção do Trabalho
- h) Fuga de informações sobre inspeções
- i) Comportamentos inaceitáveis
- (j) Incumprimento das ordens dos inspetores do trabalho

a) Obstrução dos inspetores do trabalho

Muitas jurisdições legislam sobre várias infrações relacionadas com a obstrução dos inspetores do trabalho no cumprimento das suas obrigações, tais como a recusa de entrada nas instalações, a retenção de informações ou o não cumprimento dos pedidos de inspeção.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção sobre a Inspeção do Trabalho de 1947 \(n.º 81\)](#)
- [Convenção sobre a Inspeção do Trabalho \(Agricultura\), de 1969 \(n.º 129\)](#)

O Artigo 18.º da Convenção n.º 81 e o Artigo 24.º da Convenção n.º 129 estabelecem que «as sanções adequadas em caso de infração das disposições legais executáveis pelos inspetores do trabalho e de obstrução ao cumprimento das obrigações destes serão previstas nas disposições legislativas e regulamentares nacionais e efetivamente postas em prática».



Exemplo de país 173bis

Austrália

Lei de Saúde e Segurança no Trabalho de 2011

188 Delito por impedimento ou obstrução de inspetor

Uma pessoa não deve intencionalmente impedir ou obstruir o exercício dos poderes de conformidade de um inspetor, nem induzir ou tentar induzir qualquer outra pessoa a fazê-lo.

Secção 189 Delito por tentativa de se fazer passar por inspetor

Uma pessoa que não seja um inspetor não deve, de forma alguma, fazer-se passar deliberadamente por inspetor

Secção 190 Delito por agressão, ameaça ou intimidação de inspetor

Uma pessoa comete este delito se:

- (a) a pessoa assume uma conduta; e
- (b) a pessoa pretende, através dessa conduta, agredir, ameaçar ou intimidar direta ou indiretamente outra pessoa; e
- (c) a outra pessoa for um inspetor ou uma pessoa que preste assistência a um inspetor.

Barbados

Lei relativa à Segurança e Saúde no Trabalho de 2005, secção 100

(1) O ocupante de cada local de trabalho, os seus agentes e funcionários, devem disponibilizar, a todo o tempo, os meios exigidos por um inspetor necessários para uma entrada, exame, inspeção, inquérito, recolha de amostras ou de outra forma para o exercício dos seus poderes nos termos desta Lei relativamente ao local de trabalho em questão.

(2) Qualquer pessoa que

- (a) deliberadamente e sem motivos razoáveis, atrasar, dificultar ou interferir com um inspetor ou um membro do Corpo de Bombeiros no exercício dos seus poderes ou funções, consoante o caso ao abrigo da presente Lei;
- (b) não apresentar qualquer registo, certificado ou documento que deva apresentar por força da presente Lei ou dos regulamentos;
- (c) reter deliberadamente quaisquer informações sobre quem ocupa um local de trabalho;
- (d) ocultar ou tentar ocultar qualquer pessoa de um inspetor ou impedir ou tentar impedir qualquer pessoa de comparecer perante um inspetor ou de ser examinada por este;
- (e) não cumprir uma exigência de um inspetor nos termos da presente Lei;

- (f) agredir, resistir, obstruir ou intimidar um inspetor ou um membro do Corpo de Bombeiros no exercício das suas funções ao abrigo da presente Lei ou dos regulamentos;
- (g) utilizar qualquer linguagem indecente, abusiva ou insultuosa para com um inspetor ou um membro do Corpo de Bombeiros no exercício das suas funções;
- (h) mediante a oferta de qualquer gratuidade, suborno, promessa ou outro incentivo, impedir ou tentar impedir um inspetor ou um membro do Corpo de Bombeiros de exercer as suas funções ao abrigo da presente Lei ou dos regulamentos; ou
- (i) infringir qualquer disposição da presente Lei, os regulamentos ou qualquer Despacho proferido ao abrigo desta Lei; é culpado de uma infração.

África do Sul

A Secção 38, alíneas e) e f), da Lei n.º 85 de 1993 relativa à Saúde e Segurança Profissional prevê que qualquer pessoa que dificulte ou obstrua um inspetor no seu exercício de funções [...] [ou] recuse ou não cumpra na medida das suas possibilidades qualquer exigência ou pedido formulado por um inspetor no exercício das suas funções é culpada de uma infração e, em caso de condenação, fica sujeita ao pagamento de uma multa não superior a R50.000 ou a uma pena de prisão não superior a um ano.

b) Obstrução dos representantes dos trabalhadores

Para além de definirem a obstrução dos inspetores como infração, algumas jurisdições também consideram infração a obstrução dos representantes dos trabalhadores no exercício das suas funções relacionadas com a SST.



Exemplo de país 174

Austrália

A Lei de Saúde e Segurança no Trabalho de 2012 da Austrália Meridional estabelece uma série de delitos relacionados com a obstrução dos titulares de licenças de SST (funcionários do sindicato com poderes para investigar infrações a nível de SST, inspecionar as instalações e consultar trabalhadores). A Secção 144 estabelece que uma pessoa não deve, sem uma desculpa razoável, recusar ou atrasar indevidamente a entrada no local de trabalho de um titular de uma licença de SST que tenha o direito de entrar no local de trabalho nos termos da presente Parte, podendo essa pessoa estar sujeita a uma multa de 50.000 dólares caso viole esse requisito.

Costa do Marfim

O Artigo 100, n.º 5 do Código do Trabalho, Lei n.º 95-15 aplica sanções, incluindo multas e a possibilidade de uma pena de prisão de 2 a 12 meses, às pessoas que obstruam a nomeação dos membros do comité de SST ou que os obstruam no exercício das suas funções.

c) Apropriação ilícita da identidade dos inspetores do trabalho

A legislação em matéria de SST pode considerar infração a circunstância de uma pessoa se fazer passar por um inspetor do trabalho (se não for já proibida pelo Direito Penal).



Exemplo de país 175

Nova Zelândia

A Seção 180 da Lei de Saúde e Segurança no Trabalho n.º 70 de 2015 estatui que uma pessoa que não seja inspetor não deve, de forma alguma, considerar-se inspetor e que uma pessoa que viole esta proibição sujeita-se a ser condenada ao pagamento de uma multa não superior a 10.000 dólares.

(d) Suborno de inspetores

Algumas leis em matéria de SST e códigos de trabalho fazem menção específica a infrações devidas ao suborno de inspetores com o objetivo de receber tratamento preferencial. Noutras jurisdições, as leis gerais antissuborno aplicam-se aos inspetores de SST, assim como a outros funcionários públicos.



Exemplo de país 176

Japão

O Artigo 115.º, n.º 3, da Lei n.º 57 de 1972 relativa à Segurança e Saúde Industriais estabelece que, quando uma pessoa que era funcionário executivo ou membro do pessoal de uma agência especial que prestasse o serviço especial aceita, exige ou faz uma promessa de suborno para algum pedido relacionado com as suas funções durante o seu período de mandato, e comete fraude ou não cumpre o seu dever em relação aos subornos, essa pessoa deverá ser punida com cárcere por um período não superior a cinco anos.

(e) Represálias contra denunciante

Muitos países consideram uma infração a circunstância de os empregadores praticarem represálias contra os denunciante ou outros trabalhadores que tenham tomado medidas para remediar as infrações de SST no local de trabalho, como a notificação às autoridades competentes. Por regra a proteção estende-se, pelo menos, aos representantes dos trabalhadores. Por exemplo, em alguns países, os representantes dos trabalhadores não podem ser despedidos sem a aprovação da inspeção do trabalho.



Exemplo de país 177

Finlândia

O capítulo 47, seção 4, do Código Penal da Finlândia n.º 39/1889 indica que um empregador, ou um seu representante, que, sem uma justificação baseada na lei ou numa convenção coletiva de trabalho ou numa convenção da função pública, despede, de outra forma demite ou coloca em licença obrigatória não remunerada um representante do trabalhador [...] ou um mandatário de segurança do trabalho [...] ou o coloca a tempo parcial, deverá ser condenado, a menos que o ato seja punível enquanto discriminação no trabalho, por violação dos direitos de um representante do trabalhador, a uma multa.

(f) Falsas declarações ou representações

Pode constituir uma infração separada a prestação de falsas declarações ou representações em registos e observações relacionados com a SST a inspetores ou reguladores do trabalho.

**Exemplo de país 178****Reino Unido**

A Secção 33(1) da *Lei de Saúde e Segurança no Trabalho, etc.* A Lei 1974 estabelece como infração a circunstância de uma pessoa intencionalmente fazer uma inscrição falsa em qualquer registo, livro, aviso ou outro documento exigido por qualquer das disposições legais relevantes, ou ao abrigo das mesmas, para efeitos de manutenção, notificação ou dação, ou o facto de aquela pessoa, com a intenção de enganar, fazer uso de qualquer entrada que sabe ser falsa.

(g) Falta de resposta aos pedidos efetuados pela Inspeção do Trabalho

A não resposta aos pedidos formulados pela inspeção do trabalho na sequência de uma inspeção pode igualmente constituir uma infração específica

**Exemplo de país 179****Moçambique**

O Artigo 267, alínea d) da *Lei do Trabalho n.º 23 de 2007* afirma que a não comparência injustificada dos empregadores ou dos seus representantes perante os serviços de inspeção do trabalho quando são chamados a fazer declarações, a prestar informações, a entregar ou a expor documentos, na sequência da constatação de uma ação que exige esses procedimentos, constitui uma transgressão punível com multa de cinco a dez vezes o salário mínimo.

(h) Fuga de informações sobre inspeções**Normas internacionais do trabalho**

- [Convenção sobre a Inspeção do Trabalho de 1947 \(n.º 81\)](#)

Existe um entendimento comum de que inspeções eficazes não são anunciadas. Essa ideia encontra refletida no Artigo 12.º, n.º 1, alínea a) da Convenção n.º 81, que estipula que os inspetores do trabalho têm o direito de entrar livremente e sem aviso prévio em qualquer hora do dia ou da noite em qualquer local de trabalho sujeito a inspeção. A prestação de informações relacionadas com as visitas de inspeção planeadas pode comprometer seriamente a sua eficácia. Essa prestação pode ser definida como uma infração específica.



Exemplo de país 180

Porto Rico

O Artigo 25.º, alínea f), da Lei relativa à Segurança e à Saúde no Trabalho prevê que qualquer pessoa que avise antecipadamente sobre qualquer inspeção a ser realizada ao abrigo desta Lei, sem a autorização do Secretário ou de pessoas nomeadas por este, será, após condenação, punida com o pagamento de uma multa não superior a cinco mil (5.000) dólares ou com uma pena de prisão não superior a seis (6) meses, ou ambas as sanções.

(i) Conduta inaceitável

Por último, é possível que uma jurisdição nacional pretenda introduzir infrações específicas relacionadas com a responsabilidade por conduta inaceitável, quer na forma de **assédio e intimidação (bullying)** ou de **suicídio**. O assédio no local de trabalho, os delitos de intimidação (bullying) (em particular relacionados com assédio moral ou mobbing, bullying coordenado realizado por colegas de trabalho) e o assédio sexual passaram a ser reconhecidos como riscos psicossociais significativos em muitas jurisdições.



Exemplo de país 181

Japão

A lei reconhece duas questões diferentes relacionadas com o suicídio no trabalho - *karoshi* (morte por excesso de trabalho) e *karojisatsu* (suicídio induzido pelo excesso de trabalho). Estes conceitos deram origem à introdução do *Lei de Prevenção e Promoção da Morte por Trabalho Excessivo etc.* (Lei n.º 100, de 27 de junho de 2014) e fornece uma base para a responsabilidade civil (o não cumprimento do dever de organizar o trabalho para que a doença mental e física não resulte da acumulação de fadiga excessiva ou stress), e recentemente também proporcionou as bases para as infrações de SST regulatórias.

França

O Artigo L.1152-1 do Código do Trabalho francês estabelece que os trabalhadores não devem ser sujeitos a repetidas ações de assédio moral que, intencionalmente ou não, deteriore as suas condições de trabalho e sejam suscetíveis de violar os seus direitos e a sua dignidade, de prejudicar a sua saúde física ou mental ou de comprometer o seu futuro profissional. A Seção 222-33-2 do Código Penal francês estabelece uma sanção de dois anos de prisão e uma multa de 30.000 € por esse delito. O artigo L.412 1-1 do Código do Trabalho francês alarga a obrigação geral do empregador de tomar as medidas necessárias para garantir a segurança e proteger a saúde física e **mental** dos trabalhadores.

Espanha

O Artigo 184.º da Lei Orgânica n.º 10/1995 do Código Penal estabelece que qualquer pessoa que solicite favores de natureza sexual, para si própria ou para terceiros, no contexto de uma relação de trabalho [...] e, com esse comportamento, coloque a vítima numa situação objetiva e seriamente intimidatória, hostil ou humilhante, é punida como autor de assédio sexual com três a cinco meses de prisão ou uma multa de seis a dez meses.

(j) Incumprimento das ordens dos inspetores do trabalho

O incumprimento das ordens dos inspetores do trabalho é outro tipo de infração que, embora não seja, por si só, um delito de SST, poderá ainda assim ser um delito relacionada com a SST quando a ordem está relacionada com a infração de uma lei ou disposição relativa à SST.



Exemplo de país 181bis

Barbados

A Secção 118 da Lei de 2005 relativa à segurança e saúde no trabalho estabelece que qualquer pessoa que não cumprir os requisitos de um aviso emitido nos termos das secções 112 (aviso de melhoria) ou 113 (aviso de proibição) estará sujeita, em condenação sumária, ao pagamento de uma multa de US \$ 1.000 e de US \$ 100 por cada dia que a infração persista.

3. Sanções por infrações de SST⁵

3.1 Introdução

Ao criar um sistema de infrações de SST, os reguladores precisam de determinar o modo de as configurar. Para essa determinação, os reguladores precisam de ter um bom entendimento das seguintes questões, que serão analisadas nesta subsecção:

- Que tipo de sanções devem ser utilizadas para cumprir os objetivos mais amplos do sistema de SST?
- Quem deve assumir a responsabilidade pela aplicação e cobrança das sanções?
- Quais são os diferentes tipos de sanções?
- Como determinar o nível adequado de sanções?
- Como devem ser calculados os níveis das sanções pecuniárias (multas)? Que fatores devem ser tomados em consideração?
- Que alternativas às sanções pecuniárias devem ser previstas na legislação em matéria de SST? Quais são os objetivos e os efeitos previstos?

3.2 Organismos com poder sancionatório

As sanções são normalmente aplicadas por agências administrativas ou de aplicação do Direito do Trabalho, geralmente uma inspeção do trabalho, na sequência da constatação de uma infração, e podem estar sujeitas a processos judiciais. Podem também ser impostas pelos tribunais na sequência de uma ação judicial contra uma infração de SST, competindo então ao tribunal decretar as sanções adequadas. Vários juris podem dispor de diferentes poderes de condenação e de diferentes intervalos de pena que podem aplicar.



Exemplo de país 182

Suécia

A Lei do Ambiente de Trabalho n.º 1977:1160, capítulo 7, secção 7 prevê que a Autoridade Sueca para o Ambiente de Trabalho pode emitir, para uma pessoa com responsabilidade a nível de segurança, as ordens ou proibições necessárias para garantir a conformidade ... [e] a decisão de emitir uma ordem ou proibição pode ser acompanhada de uma sanção financeira condicional.

⁵ Consideração geral tendo em conta as práticas nacionais.

3.3 Princípios subjacentes às sanções

As sanções jurídicas reforçam as normas jurídicas a que se aplicam, dissuadindo as infrações e incentivando o cumprimento das normas jurídicas em matéria de SST. São também uma forma de «recompensa negativa», na medida em que a sanção dos infratores assegura às pessoas cumpridoras que o cumprimento não os coloca em desvantagem competitiva. As sanções por infrações de SST devem ser:

- **Proporcionais à gravidade do dano e do erro envolvido na infração.** As infrações menos graves são punidas com sanções menores, enquanto as infrações mais sérias estão associadas a sanções maiores. Além disso, os legisladores e os decisores devem avaliar, ao definirem as infrações e as respectivas sanções, a natureza e a importância - o peso - do interesse ou do bem público que procuram proteger. Essa avaliação pode implicar o inventário de infrações e sanções estabelecidas noutros ramos do Direito e assegurar que os níveis de sanções a estabelecer para infrações de SST são comparáveis aos das sanções estabelecidas para proteger direitos ou interesses com um peso semelhante.
- **Eficazes com vista à alteração do comportamento dos titulares de obrigações, a fim de os dissuadir de cometer irregularidades.** Este propósito pode ser alcançado, por exemplo, estabelecendo sanções pecuniárias suficientemente elevadas para tornar o cumprimento da lei mais barato do que a sua violação. As sanções não pecuniárias são eficazes quando, por exemplo, limitam substancialmente o lucro económico que os titulares de obrigações podem obter.
- **Previsíveis e não arbitrarias.** Isto significa que a lei deve definir claramente as sanções aplicáveis e indicar as infrações a que dizem respeito. Uma pessoa só pode ser acusada por processo criminal e ser sujeita à aplicação de uma sanção por uma infração que esteja prevista na lei - princípio conhecido como princípio da legalidade (ou *nulla poena sine lege*).

3.4 Tipos de sanções

Opções a nível de política



Tipos de sanções

- a) Sanções pecuniárias
- b) Sanções não pecuniárias

(a) Sanções pecuniárias

A fim de tomar uma decisão sobre o modo de ajustar as sanções pecuniárias e determinar o seu montante, os decisores devem entender os vários mecanismos de definição da taxa das sanções pecuniárias.

Como princípio geral, recomenda-se a criação de um mecanismo de ajustamento das taxas das sanções pecuniárias, quando necessário, para acompanhar a inflação. Ao atualizar a taxa, os parceiros sociais devem ser consultados para fixar o novo montante. A decisão deve basear-se em critérios objetivos e ser discutida com peritos independentes.



Opções a nível de política

Mecanismos de fixação da taxa das sanções monetárias

Opção 1: Estabelecimento de um montante fixo para cada tipo de infração

Opção 2: Flexibilidade na determinação do montante da sanção para cada tipo de infração

Opção 3 Sistematização das sanções pecuniárias aplicáveis às infrações de SST através da utilização de critérios para o cálculo das sanções pecuniárias

Opção 4: Definição do montante da sanção por referência a outra medida externa, como o salário mínimo nacional ou o salário médio

Opção 1: Estabelecimento de um montante fixo para cada tipo de infração

A vantagem desta opção é uma maior segurança jurídica: os titulares de obrigações e os organismos de execução sabem o montante exato que deve ser cobrado. Por seu turno, tem como desvantagem a rigidez, não permitindo flexibilidade para apreciar fatores agravantes e a mente culposa (*mens rea* - como explicado supra) que não foram captados na definição da infração, pelo que não permite que o montante da sanção seja ajustado em conformidade. Outra desvantagem é a circunstância de um montante fixo não ser adaptável a flutuações económicas. Se os decisores políticos optarem por definir as sanções pecuniárias que podem ser impostas na forma de valores ou montantes fixos ou concretos, poderá ser mais fácil e desejável fazê-lo por meio de fontes secundárias (tais como regulamentos ou decretos), em vez de fontes primárias (códigos do trabalho ou códigos penais), para que possam ser mais facilmente atualizados em resposta à alteração das circunstâncias sociais e económicas.



Exemplo de país 183

Seicheles

A Secção 39 do Decreto de Segurança e Saúde no Trabalho de 1978 estabelece que um empregador que, sem uma desculpa razoável, não cumpra qualquer um destes regulamentos é culpado de uma infração e passível de uma multa de 20.000 rupias seichelenses. Neste exemplo, o montante da sanção não pode ser aumentado devido à reincidência, por exemplo, a menos que haja outra disposição que a preveja explicitamente. No entanto, o facto de o montante ter sido fixado num decreto facilita a sua atualização pelo regulador.

Opção 2: Flexibilidade na determinação do montante da sanção para cada tipo de infração

Essa flexibilidade pode ser alcançada através do estabelecimento de um intervalo dentro do qual o montante da sanção deve ser fixado (por exemplo, uma multa de «até» um montante máximo).

A vantagem desta opção, por oposição à primeira, é a de permitir ao organismo de execução ajustar o montante da sanção em função da existência de fatores agravantes e do grau de culpabilidade (*mens rea*) presente. Além disso, se a lei estabelecer uma sanção de montante fixo, tal poderá conduzir a uma situação em que a autoridade competente decida não aplicar essa sanção quando for considerada desproporcionada. Por exemplo, uma situação em que uma micro ou uma pequena empresa tenha cometido numerosas infrações e a soma das sanções correspondentes à infração resulta numa multa extremamente elevada, que não é realisticamente suscetível de pagamento por parte da empresa sem implicar a falência desta. A possibilidade de ajustamento dessas sanções elimina o risco de ocorrência de situações semelhantes.

A desvantagem é a de poder dar origem a disparidades nos montantes da sanção aplicados para infrações e situações semelhantes, se não houver um conjunto de critérios claros a

seguir no cálculo dos montantes das sanções. Essa desvantagem pode ser resolvida através do mecanismo explicado na opção 3. Seguem-se alguns exemplos que ilustram a técnica de fixação de montante discutida aqui.



Exemplo de país 184

Espanha

O Artigo 142.º, n.º 2, da Lei Orgânica n.º 10/1995 do Código Penal estabelece que uma pessoa que, por negligência menos grave, cause a morte de outra pessoa, será punida com uma pena de multa de três a dezoito meses.

A sanção aplicada é aplicada por um período de tempo, dentro do intervalo especificado, por cada dia pelo qual a pessoa condenada deve pagar uma multa.

Opção 3: Sistematização das sanções pecuniárias aplicáveis às infrações de SST através da utilização de critérios para o cálculo das sanções pecuniárias

Os critérios para o cálculo das sanções pecuniárias podem ser definidos por lei ou por orientações. Disponibiliza um meio de assegurar a flexibilidade e a coerência quando os organismos responsáveis pela aplicação da lei civil, administrativa e penal e os árbitros impõem sanções. Outras fontes legais também podem especificar a variedade de fatores agravantes, relacionados com a infração (como a gravidade do dano) e o infrator (a sua dimensão, o seu registo de delito), a ser considerada na determinação do montante da sanção (abordado supra nesta secção). Alguns exemplos são disponibilizados abaixo.



Exemplo de país 185

Reino Unido

As principais infrações no âmbito da *Lei de Saúde e Segurança no Trabalho, etc. de 1974 (Lista 3A)* implicam sanções de «*multas ilimitadas*» quando processadas. Em 2015, foi publicado um conjunto de **Orientações do Concelho de Condenação** com vista a sistematizar a fixação de multas por violações da SST. As multas organizacionais são calculadas por referência a vários fatores:

- (a) A categoria da infração, baseada na culpabilidade (muito elevada, elevada, média, reduzida);
- (b) A gravidade e probabilidade do risco relacionado com a SST (elevada, média, reduzida);
- (c) A dimensão da empresa (volume de negócios: muito elevado, elevado, médio, reduzido, minúsculo); e
- (d) A presença ou ausência de fatores agravantes (infrações passadas, avisos ignorados dos reguladores, etc.).

Países Baixos

O Decreto do Ministro dos Assuntos Sociais e do Emprego, de 27 de novembro de 2012, que estabelece a Regra de Política relativa à aplicação de uma multa no âmbito da legislação em matéria de condições de trabalho (G&VW/AA/2012/16953) apresenta uma série de considerações que se aplicam na determinação de uma sanção por infração à SST:

- (a) A classificação do delito (como infração «grave», de «débito direto» ou de «segundo delito»);
- (b) A presença de infrações repetidas (o que pode aumentar a multa em até 300%);
- (c) A dimensão da empresa envolvida (número de trabalhadores);
- (d) A gravidade do resultado (a morte multiplica a multa em 500%; as lesões permanentes, em 400%; a exposição de mais de 50 trabalhadores ao risco, em 200%).

Opção 4: Definição do montante da sanção por referência a outra medida externa, como o salário mínimo nacional ou o salário médio

A vantagem desta técnica de fixação de montantes está na adaptação das multas a flutuações e tendências económicas mais amplas. A desvantagem desta opção reside no facto de poder exigir que os titulares de obrigações realizem alguns estudos ou inquéritos para determinar o montante efetivo da multa.



Exemplo de país 186

Angola

O artigo 31 do Decreto n.º 31 de 1994 sobre Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho prevê uma multa até dez vezes o **salário mensal médio pago na empresa** por cada infração.

Salvador

O Artigo 82.º da Lei Geral de Prevenção de Riscos Profissionais, aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 254, permite a imposição de sanções financeiras que variam entre **4 a 28 vezes o salário mínimo nacional**.

Peru

O Artigo 39.º da Lei Geral de Inspeção do Trabalho n.º 28806 de 2006 estabelece o limite máximo das multas (que varia em função do grau de gravidade da violação cometida) em termos de «unidades fiscais». O valor da unidade fiscal é estabelecido pelo Ministério da Economia através de um decreto tendo em conta fatores microeconómicos.

Zâmbia

A Lei de Saúde e Segurança Profissional n.º 36 de 2010 utiliza a noção de «unidades de sanção» para quantificar as multas que prevê para as infrações. O valor da unidade de sanção é estabelecido por um regulamento do Ministro das Finanças.

(b) Sanções não pecuniárias

Existe uma vasta gama de sanções não pecuniárias, que podem ser utilizadas para além das sanções pecuniárias ou utilizadas de forma independente. As sanções não pecuniárias podem ser de natureza diversa. A existência de uma série de sanções diferentes de onde «se escolher» pode ajudar a autoridade competente a «adaptar» a sua resposta às infrações de SST, escolhendo a sanção mais adequada, em função do contexto específico. As sanções não pecuniárias podem também ter uma maior influência no comportamento dos titulares de obrigações. Um número não exaustivo de diferentes tipos de sanções não pecuniárias é discutido abaixo.



Opções a nível de política

Tipos de sanções não pecuniárias

- (i) Apontar e envergonhar
- (ii) Exclusão dos processos de concurso público
- (iii) Serviço comunitário
- (iv) Revogação da licença para explorar uma empresa ou encerramento de empresas
- (v) Exclusão dos titulares de obrigações de cargos ou privilégios legais
- (vi) Colocação dos infratores em sistemas de liberdade condicional e de vigilância
- (vii) Detenção

(i) Apontar e envergonhar

As Inspeções do Trabalho podem manter uma «**lista de vergonha**» (**shame list**) ou um **registo dos titulares de obrigações não cumpridores** que cometeram violações de SST e divulgá-los através de vários meios de comunicação social, como jornais oficiais e sítios Web das autoridades públicas. Uma sanção alternativa baseada na vergonha (shaming) é a imposição de um **despacho de publicidade** que obriga o titular de obrigações ou as autoridades públicas a divulgar a infração cometida e a sanção imposta de forma altamente visível, como numa publicação de uma associação empresarial, num jornal público ou no jornal oficial do Estado. As sanções de vergonha regulamentares podem constituir um meio poderoso de provocar mudanças comportamentais.⁶

**Exemplo de país 187****Estados Unidos**

A *Administração da Segurança e Saúde Profissional*, reguladora federal de segurança no local de trabalho, mantém um mapa interativo que enumera, Estado a Estado, todas as empresas condenadas por infração à SST e sujeitas ao pagamento de uma multa de 40.000 US\$ ou mais.⁷

Irlanda

A *Secção 85 da Lei de Segurança, Saúde e Bem-Estar no Trabalho n.º 10, de 2005* prevê que a Autoridade para a Saúde e a Segurança pode compilar uma lista de nomes e endereços e a descrição da atividade comercial ou outra atividade de qualquer pessoa que tenha recebido uma multa ou qualquer outra sanção relativa à legislação em matéria de SST e pode, a qualquer momento, determinar a publicação dessa lista da forma que considerar adequada.

Reino Unido

A *Secção 10(1) do Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007* (Lei sobre Homicídio Não Premeditado Corporativo e Homicídio Premeditado Corporativo de 2007) estabelece que um tribunal perante o qual uma organização é condenada por homicídio não premeditado ou homicídio premeditado pode proferir uma decisão (um «despacho de publicidade») exigindo que a organização publique de uma forma específica (a) o facto de ter sido condenada pela infração; b) elementos específicos da infração; c) o montante da coima aplicada; d) os termos de qualquer medida corretiva tomada.

Espanha

O *Artigo 2.º do Real Decreto Legislativo n.º 597/2007 relativo à publicação de sanções por infrações graves relacionadas com a segurança e a saúde no trabalho* estabelece que, uma vez aplicadas as sanções, o organismo competente que as emitiu [...] ordenará a sua publicação no Jornal Oficial do Estado ou da Comunidade Autónoma, de acordo com a área de competência correspondente [...] num prazo não superior a três meses, e o *Artigo 3.º* acrescenta que esse organismo pode ordenar a publicação das sanções por outros meios que não aqueles mencionados na secção anterior.

(ii) Exclusão dos processos de concurso público

Os titulares de obrigações que tenham cometido infrações à SST podem ser proibidos de licitar ou apresentar propostas para contratos públicos. A lei relativa à SST pode permitir a proibição de um determinado requerido em qualquer caso específico (como parte de um pacote de

6 Ver Judith van Erp, «Designação sem Condenação (Naming without Shaming): A Publicação de Sanções no Mercado Financeiro Neerlandês», *Regulamentação e Governança* 5(3): 287–308.

7 Consulte a Administração de Segurança e Saúde Profissional dos Estados Unidos, «Casos de Aplicação com Sanções Iniciais de US\$ 40.000 ou Mais».

sanções), ou pode especificar que *qualquer* requerido é inelegível no que à apresentação de propostas diz respeito como consequência automática da sua condenação. Em alternativa, os organismos governamentais que adjudicam contratos públicos podem decidir, de acordo com a sua própria política, que não aceitarão propostas de requeridos que tenham sido condenados por infração em matéria de SST.



Exemplo de país 188

Portugal

O Artigo 562.º, n.º 2, alínea b) da Lei n.º 7/2009 que aprova o Código do Trabalho permite que um infrator que cometa violações graves e repetidas do Código seja privado do direito de apresentar propostas em processos de concurso público por um período máximo de dois anos.

(iii) Serviço comunitário

Uma sanção que combine um grau de reparação com um efeito de vergonha pode exigir que o titular de obrigações preste serviços no interesse da comunidade, isto é, alguma forma de trabalho em benefício da sociedade em geral.



Exemplo de país 189

Canadá

A Secção 75(1) da Lei de Segurança e Saúde Profissional de Alberta de 2017 prevê que, quando uma pessoa é condenada por infração a essa Lei, para além da adoção de qualquer outra ação prevista na presente Lei ou em alternativa à mesma, o tribunal pode [...] proferir um despacho que ordene a pessoa

- (a) a pagar, de acordo com a forma e montante prescritos pelo tribunal, uma quantia em dinheiro a uma parte nomeada pelo tribunal como beneficiária desses fundos, para qualquer dos seguintes fins:
 - (i) programas de formação ou de ensino sobre a saúde e segurança dos trabalhadores
 - (ii) programas de investigação sobre os aspetos de diagnóstico, prevenção ou reparação da saúde e segurança dos trabalhadores;
 - (iii) qualquer iniciativa relativa à saúde e segurança dos trabalhadores levada a cabo por organização sem fins lucrativos;
 - (iv) estabelecimento e manutenção de bolsas de estudo para instituições de ensino que realizem estudos em matéria de saúde e segurança no trabalho e disciplinas conexas;
 - (v) qualquer outro objetivo que promova o objetivo de assegurar locais de trabalho com condições de segurança e saúde; ou
- (b) para tomar qualquer outra medida que o tribunal considere adequada.

O despacho pode apresentar qualquer conteúdo ou condições que o tribunal considere adequados. Trata-se de um amplo poder discricionário para efeitos da imposição de condenações criativas.

(iv) Revogação da licença para levar a cabo o encerramento de uma empresa ou atividade empresarial

Outra sanção que pode ser imposta na sequência de uma infração é a determinação de trabalho corretivo, paralisação temporária do trabalho ou encerramento de uma empresa.



Exemplo de país 190

Espanha

O Artigo 26.º do Regulamento Geral do Processo de Aplicação de Sanções por Infração ao Direito do Trabalho, aprovado pelo Decreto Real n.º 928/1998, estabelece que a Inspeção do Trabalho pode, na sequência de violações graves da SST, propor a suspensão das atividades laborais por um período determinado ou o encerramento do local de trabalho correspondente.

Arábia Saudita

O Artigo 236.º da Lei do Trabalho estabelece que qualquer pessoa que viole as disposições... [relativas à segurança no local de trabalho e prevenção de acidentes] será sujeita a uma multa... ou ao encerramento da empresa durante 30 dias ou de forma permanente. Esta medida faz do encerramento de instalações não uma medida contingente (para fins de levar a cabo melhorias), mas, antes, uma forma de punição por direito próprio.

(v) Interdição e retirada de direitos, funções ou privilégios jurídicos a titulares de obrigações

As sanções também podem interditar titulares de obrigações e retirar-lhes direitos, funções ou privilégios jurídicos, nomeadamente as licenças para exercer determinadas atividades (por exemplo, o direito de solicitar vistos para trabalhadores estrangeiros, a licença para exercer uma determinada atividade comercial ou profissional, uma licença para vender álcool) ou para beneficiar de subsídios públicos. Essas sanções podem incidentalmente decorrer de uma infração à SST.



Exemplo de país 191

Reino Unido

A Secção 2 da Lei de Desqualificação de Diretores de Empresas de 1986 habilita um tribunal a proferir uma decisão de interdição e de perda de direitos contra uma pessoa quando esta é condenada por uma infração punível por lei (seja através de acusação ou processo sumário) relacionada com a promoção, formação, gestão, liquidação ou cancelamento de uma empresa. Uma violação da Lei de Saúde e Segurança no Trabalho, etc. de 1974 pode constituir uma infração desse tipo.

Espanha

O Artigo 46.º da Lei das Infrações e Sanções Laborais, aprovada pelo Real Decreto Legislativo n.º 5/2000 prevê a retirada automática de ajudas públicas, prêmios e benefícios relacionados com programas de emprego e formação profissional em caso de infrações graves e muito graves.

(vi) Colocação dos infratores em sistemas de liberdade condicional e de vigilância

Podem também ser proferidos despachos que exijam um programa de supervisão ou de liberdade condicional na sequência de uma infração à SST. Esse despacho pode aumentar a utilização de avisos de melhoramento, mas deve especificar os termos e a duração de qualquer relação de liberdade condicional e atribuir a responsabilidade pelo seu acompanhamento.



Exemplo de país 192

Canadá

A *Secção 732.1(3.1g) do Código Penal de 1985* estabelece que o tribunal pode determinar, como condições adicionais de uma decisão de liberdade condicional proferida contra uma organização, que o infrator [...] cumpra quaisquer outras condições razoáveis que o tribunal considere desejáveis para impedir a organização de cometer infrações subsequentes ou para remediar os danos causados pela infração. Estão abrangidas igualmente os delitos relacionados com a SST.

(vii) Prisão

Muitas vezes, a sanção mais significativa que pode ser imposta na sequência de uma violação da SST é a pena de prisão, algo que só assume relevância no caso de pessoas singulares. A prisão tende a ser reservada para as infrações penais (não administrativas) mais graves e é geralmente determinada por um juiz após a condenação.



Exemplo de país 193

República da Coreia

Os artigos 66.º a 68.º do Regulamento *n.º 13096, de 2016* estabelecem as penas de prisão que se aplicam a uma série de «categorias» de infrações à SST. Por exemplo, o artigo 67.º estabelece que uma pessoa que cometa um delito abrangido por qualquer dos subparágrafos seguintes deve ser punida com uma pena de prisão não superior a cinco anos ou com o pagamento de uma multa não superior a 50 milhões de won.

Espanha

O Artigo 142.º, *n.º 1, da Lei Orgânica n.º 10/1995 do Código Penal* estabelece que uma pessoa que, por negligência grave, cause a morte de outrem, será punida como réu de homicídio negligente, com uma pena de prisão de um a quatro anos. Trata-se de uma infração de resultado penal que pode ser cometida através de uma falha de SST. A pena máxima admissível é especificada tendo em consideração o nível adequado baseada nas circunstâncias deixadas ao critério do juiz de condenação.

4. Regras processuais

A determinação de uma infração e a imposição de uma sanção exigem regras processuais sólidas. Estas variam em função da natureza da infração (administrativa/penal).

A discussão detalhada dos aspetos processuais da aplicação da lei de SST situa-se fora do âmbito do presente Kit de Assistência. No entanto, no contexto do presente Kit de Assistência, é importante mencionar brevemente as principais regras processuais, dado o seu papel primordial na prossecução de sistemas eficazes de aplicação do Direito do Trabalho.



Ferramentas e recursos úteis

BIT, [Princípios Fundamentais Subjacentes aos Procedimentos Sancionatórios Aplicáveis às Violações da Segurança e Saúde Profissional](#), 2021.

A legislação deve incluir regras processuais que definam o processo a seguir quando a constatação de uma violação da legislação em matéria de SST desencadeia uma ação formal ou um processo sancionatório. As regras processuais incluem a definição da forma e do conteúdo dos anúncios, bem como dos prazos e dos meios de notificação; a verificação do cumprimento dos despachos e avisos; os interrogatórios aos infratores que a inspeção do trabalho possa ter de realizar; e os prazos, forma e meios de notificação para fins de imposição de sanções.

Enquanto nos países de Civil Law as regras processuais são geralmente definidas noutras leis que não aquelas que incidem sobre a SST, como leis processuais do trabalho e estatutos de inspeção do trabalho, nos países de Direito consuetudinário algumas regras processuais são incorporadas nos Diplomas de SST.



Normas internacionais do trabalho

- [Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, de 1947 \(n.º 81\)](#)
- [Convenção sobre a Inspeção do Trabalho \(Agricultura\), de 1969 \(n.º 129\)](#)

São particularmente importantes as regras processuais que estabelecem **mecanismos de revisão das decisões tomadas pelos inspetores do trabalho ou pela inspeção do trabalho**, uma vez que aquelas preservam o direito do alegado infrator a ser ouvido e defendido. O recurso a estes mecanismos é exigido pela ILS (Artigo 13.º, n.º 2 da Convenção n.º 81 e Artigo 18.º, n.º 2, da Convenção n.º 129). A legislação deve prever os prazos em que o recurso pode ser interposto, as matérias suscetíveis de recurso, as autoridades competentes para apreciar os recursos, e os tipos de decisões que podem tomar.



Ferramentas e recursos úteis

BIT, [Sanções da Inspeção do Trabalho: Lei e Prática dos Sistemas Nacionais de Inspeção do Trabalho](#), 2013.

Os recursos podem ser gratuitos (administrativos) e contenciosos. Os primeiros são aqueles apreciados por uma autoridade administrativa pública - a inspeção do trabalho ou o ministério. Caso o requerente não esteja satisfeito com o resultado do reexame interno, deverá recorrer a um tribunal.



Exemplo de país 194

País e Direito	Disposição
Austrália <i>Lei de Saúde e Segurança no Trabalho de 2011, Parte 12</i>	Esta Lei regula de forma exaustiva os recursos de decisões perante a inspeção do trabalho e o tribunal (Comissão de Trabalho Justo, tribunal nacional de relações laborais da Austrália).
África do Sul <i>Lei relativa à Saúde e Segurança Profissional de 1993, secção 35</i>	(1) Qualquer pessoa lesada por uma decisão tomada por um inspetor ao abrigo de uma disposição da presente Lei pode interpor recurso gracioso dessa decisão para o inspetor-chefe, que, após ter examinado os fundamentos do recurso gracioso e os motivos da decisão apresentados pelo inspetor, confirmará, anulará ou alterará a decisão ou substituirá qualquer outra decisão que o inspetor-chefe, na sua opinião, deveria ter tomado. (2) Qualquer pessoa que pretenda interpor recurso gracioso nos termos da subsecção 1 deverá, no prazo de 60 dias após a decisão do inspetor ter sido dada a conhecer, interpor recurso gracioso por escrito junto do inspetor-chefe, expondo os fundamentos desse recurso. (3) Qualquer pessoa lesada por uma decisão tomada pelo inspetor-chefe nos termos da subsecção (1) ou no exercício de qualquer poder ao abrigo da presente Lei, poderá interpor recurso dessa decisão para o tribunal industrial, que deverá investigar e apreciar a questão que é objeto do recurso e confirmar, anular ou alterar a decisão ou substituir essa decisão por qualquer outra decisão que o inspetor-chefe, na opinião do tribunal industrial, deveria ter tomado. (4) Qualquer pessoa que pretenda recorrer nos termos da subsecção 3 deverá, no prazo de 60 dias após a decisão do inspetor-chefe, interpor recurso junto do secretário do tribunal industrial, em conformidade com as regras deste tribunal; (5) Um recurso interposto ao abrigo das subsecções (1) ou (3) relacionado com uma proibição imposta ao abrigo da secção 30(1)(a) não suspende a aplicação dessa proibição.
Reino Unido <i>Lei de Saúde e Segurança no Trabalho, etc., secção 24</i>	(1) Na presente seção, entende-se por «aviso» um aviso de melhoria ou um aviso de proibição. (2) A pessoa que recebe o aviso pode interpor recurso para o [tribunal do trabalho] a contar da data da sua citação; e, a partir desse recurso, o tribunal pode cancelar ou confirmar o aviso e, se o confirmar, pode fazê-lo quer na sua forma original quer com as alterações que o tribunal considere adequadas nas circunstâncias. (3) Quando um recurso ao abrigo da presente secção for interposto contra um aviso no prazo previsto na subsecção anterior: (a) No caso de um aviso de melhoria, a interposição do recurso terá por efeito suspender a execução do aviso até que o recurso seja definitivamente julgado improcedente ou, se o recurso for retirado, até que seja retirado; (b) no caso de um aviso de proibição, a interposição do recurso terá o mesmo efeito se, mas apenas se, a pedido do recorrente, o tribunal o instruir (e apenas a partir do proferimento da decisão). (4) Podem ser nomeados um ou mais assessores para efeitos de qualquer processo instaurado num [tribunal do trabalho F1] ao abrigo da presente secção.

Lista de verificação

Secção 11



As NIT relevantes	Incluídas na legislação de SST?	SIM	NÃO	Observações
- ¹	Violações	☐	☐	
- ²	Violações referentes a conduta	☐	☐	
- ²	Violações referentes a resultado	☐	☐	
- ³	Fatores agravantes	☐	☐	
C81, artigo 18.º C129, artigo 24.º	Sanções, incluindo:	☐	☐	
- ⁴	(a) sanções pecuniárias;	☐	☐	
- ⁵	(b) sanções não pecuniárias; e	☐	☐	
- ⁵	(c) sanções privativas de liberdade.	☐	☐	
C81, n.º 2 do artigo 13.º, C129, n.º 2 do artigo 18.º	Possibilidade de recurso de sanções	☐	☐	

1 As violações devem ser definidas para serem estabelecidas as penalidades relacionadas que são exigidas pelas NIT.

2 Consideração de uma possível classificação dos tipos de violações, tendo em conta as práticas nacionais.

3 Consideração de fatores que podem tornar uma violação mais grave e, portanto, exigir uma sanção mais grave, à luz das práticas nacionais.

4 Consideração sobre a possível classificação dos tipos de sanções, tendo em conta as práticas nacionais.

SECÇÃO 12

Técnicas de elaboração da legislação

1. Princípios das técnicas de elaboração da legislação	417
1.1 Adequação	418
1.2 Coerência	419
1.3 Clareza, simplicidade e precisão	419
1.4 Coerência interna	422
1.5 Coerência externa	423
1.6 Linguagem neutra em termos de género	423
1.7 Produção num estilo uniforme	424
2. Estrutura de uma lei sobre SST	425
2.1 Disposições processuais de execução	425
3. Disposições auxiliares	426
3.1 Preâmbulo	426
3.2 Utilização de definições	426
3.3 Disposições transitórias e definitivas	430
3.4 Listas/anexos	431

▶ 12

Técnicas de elaboração da legislação

1. Princípios das técnicas de elaboração da legislação

As técnicas de elaboração da legislação desempenham um papel fundamental na promulgação de uma lei que possa ser facilmente compreendida, explorada, aplicada e executada – e possa, por conseguinte, revelar-se eficaz. Contribuem igualmente para criar segurança junto dos constituintes quanto à forma como a lei será aplicada.

O âmbito do presente Kit de Apoio não permite uma discussão pormenorizada sobre a produção de legislação eficaz; no entanto, são de seguida brevemente elaborados alguns pontos-chave. Pretende-se sobretudo auxiliar os utilizadores deste Kit de Apoio cujos governos não desenvolveram orientações nacionais sobre elaboração da legislação ou que de outro modo exigem uma descrição simplificada das técnicas e princípios básicos de elaboração da legislação.

Uma legislação eficaz e bem elaborada deve ser:

- ▶ **adequada:** dando resposta aos problemas que procura resolver;
- ▶ **coerente:** fácil de explorar;
- ▶ **clara:** fácil de compreender e inequívoca;
- ▶ **simples:** não incluindo quaisquer elementos desnecessários;
- ▶ **precisa:** não deixando incertezas na mente do leitor;
- ▶ **internamente coerente:** evitando contradições, equívocos e linguagem enganosa;
- ▶ **externamente coerente:** alinhando-se com o quadro jurídico existente;



- **neutra em termos de gênero:** evitando a utilização de termos e pronomes específicos de gênero; e
- **elaborada num estilo uniforme:** utilizando linguagem e símbolos uniformes.

1.1 Adequação

O texto da lei deve atender de forma suficiente aos problemas identificados e cumprir de forma satisfatória os objetivos da lei.

O artigo seguinte, que define o âmbito de aplicação de uma lei em matéria de SST, é um exemplo de uma disposição *inadequada*: «A presente lei aplica-se a situações de risco elevado, condições de trabalho pesadas, nocivas e perigosas.»

É inadequada porque o objetivo de uma lei abrangente em matéria de SST é proporcionar uma proteção de base contra riscos profissionais a *todos os trabalhadores* e não apenas a alguns. Limitar o âmbito de aplicação da lei apenas aos trabalhadores em determinados «tipos de trabalho/condições» não permitiria alcançar esse objetivo, uma vez que deixaria muitos trabalhadores desprotegidos. Os trabalhadores que não exercem profissões perigosas podem ainda assim estar expostos a riscos profissionais, uma vez que estes são inerentes a qualquer emprego.

Outro exemplo de uma disposição *inadequada* seria: «A entidade patronal não deve impedir os trabalhadores de tomarem medidas para se protegerem em situações de perigo iminente, exceto em casos de negligência e de ações imprudentes.» Esta disposição é inadequada porque não cumpre o objetivo de uma lei sobre SST, que é garantir a segurança dos trabalhadores. A negligência de um trabalhador não justifica a sua manutenção numa situação de perigo iminente. Um dos princípios de SST habilita um trabalhador, se tiver justificação razoável para acreditar que uma situação representa um perigo iminente e grave para a sua vida ou saúde, a retirar-se dessa situação de perigo iminente.

Um outro exemplo de disposição *inadequada* seria exigir que o empregador fornecesse aos trabalhadores produtos lácteos (como leite e iogurte) para prevenir e/ou atenuar os potenciais efeitos negativos para a saúde dos trabalhadores resultantes da exposição a substâncias perigosas, como substâncias químicas. Trata-se de uma prática antiga, seguida por alguns países, que carece de provas científicas para ser eficaz na prevenção de lesões de saúde. Não obstante os efeitos positivos que os produtos lácteos podem ter na saúde dos trabalhadores, estão longe de ser suficientes, por si só, para proteger os trabalhadores expostos a substâncias perigosas de lesões para a saúde. Por conseguinte, é absolutamente necessário assegurar que os EPI adequados sejam utilizados pelos trabalhadores sempre que os riscos a que estão expostos não possam ter sido eliminados ou controlados por medidas de proteção coletiva.

Além disso, prever a remuneração do trabalho perigoso de modo a «compensar» os trabalhadores pela exposição a riscos é igualmente inadequado. Por uma questão de princípio geral, a *remuneração em função dos riscos* não pode ser considerada uma resposta a nível de política eficaz ou adequada. Em vez disso, os perigos devem ser combatidos na fonte, e eliminados ou controlados, quando a eliminação não for possível, de modo a evitar a ocorrência de acidentes e doenças. Por conseguinte, pagar aos trabalhadores pelos riscos a que estão expostos, em vez de controlar os referidos riscos, não é coerente com a abordagem preventiva das boas práticas internacionais.

Importa igualmente salientar que, embora o Direito do Trabalho comparativo possa apresentar boas práticas e material para futuras reflexões para os legisladores, a transferência de disposições e abordagens de um país para outro pode nem sempre funcionar, especialmente quando o contexto jurídico, político, económico ou social é diferente. Poderá ser esse o caso das disposições de representação e participação dos trabalhadores, cujo funcionamento e eficácia podem depender de como essas disposições se alinham com a «variedade» do capitalismo e a cultura e tradições a nível de relações de trabalho prevalentes num determinado país.

1.2 Coerência

Coerência refere-se à estrutura lógica e fluxo de uma lei, que organiza o seu conteúdo em blocos que agrupam disposições sobre o mesmo tópico ou com ideias semelhantes. Esses blocos têm vários níveis: unidades de nível superior, básico e inferior. Um *índice* no início do instrumento legal fornece uma visão geral do seu conteúdo que ajuda os legisladores a garantir que a estrutura é coerente e auxilia os utilizadores na exploração da lei.

Quadro 10: Elementos constitutivos de uma lei

Nível	Direito consuetudinário	Tradição jurídica românico-germânica
Unidades de nível superior	capítulo, parte, divisão, subdivisão	livro, título, capítulo, subcapítulo, secção
Unidades de nível básico	secção	artigo
Unidades de nível inferior	subsecção, parágrafo, subparágrafo, item, subitem	número, parágrafo, alínea

Quadro parcialmente baseado na União Europeia, *Guia prático comum do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão para as pessoas que contribuem para a redação de textos legislativos da União Europeia*

1.3 Clareza, simplicidade e precisão

Tornar as leis inteligíveis é uma pré-condição para o seu cumprimento. Uma lei de compreensão difícil para leigos é uma lei que dificilmente será cumprida. Por conseguinte, os instrumentos jurídicos devem ser elaborados da forma mais clara, simples e precisa possível. Essa elaboração pode ser alcançada da seguinte forma.

Evitando expressões elíticas que apresentam várias ideias ou conceitos e utilizando frases curtas, de preferência com um conceito por frase

Por exemplo: «O dever do empregador de consultar os trabalhadores é assegurado através do comité de SST no local de trabalho, que é composto por um número igual de representantes do empregador e dos trabalhadores e onde estes são eleitos pelos trabalhadores». Esta frase contém quatro ideias: i) o empregador tem o dever de consultar os trabalhadores em matéria de SST; ii) o empregador deve criar uma comissão conjunta de SST como mecanismo de consulta; iii) a comissão de SST é composta por um número igual de representantes do empregador e dos trabalhadores; e iv) os representantes dos trabalhadores são eleitos pelos trabalhadores. Por questões de clareza, recomenda-se que seja expressa uma ideia por frase.

Ordenando frases de forma que expresse logicamente a progressão do raciocínio

Por exemplo: «O empregador tem o dever de fornecer EPI a todos os trabalhadores. O empregador tem igualmente o dever de fornecer formação em SST aos trabalhadores. Os EPI devem ser adequados aos riscos presentes no local de trabalho. As medidas de SST devem ser tomadas a expensas do empregador». Neste caso, uma única disposição abrange várias obrigações e mistura a ordem pela qual esses direitos são apresentados: começa com o dever de fornecer EPI, depois menciona o dever de prestar formação em SST e, de seguida, volta a mencionar o dever de fornecer EPI. Além disso, não é claro a que «medidas de saúde e segurança no trabalho» se refere: referir-se-á tanto aos EPI como à formação ou apenas a um deles? Abrange outras medidas de SST, como, por exemplo, material de escritório ergonómico?

Usando a linguagem do dia a dia e evitando termos de gíria e desatualizados

Por exemplo: «As obrigações impostas a um empregador nos termos da secção XXX da Lei sobre a SST *aplicam-se, mutatis mutandis*, a um trabalhador não assalariado.» *Mutatis mutandis* é uma expressão latina frequentemente utilizada em instrumentos jurídicos (que poderia ser considerada gíria jurídica), o que pode não ser compreensível pelo leigo.

Utilizando o tempo presente e a voz ativa em vez da passiva

Por exemplo: «O serviço médico no local de trabalho é *assegurado* pelo pessoal médico e paramédico titular de uma certificação emitida pelo Ministro da Saúde». Esta frase, que se serve da voz passiva, seria mais eficientemente expressa na voz ativa: «O pessoal médico e paramédico titular de uma certificação emitida pelo Ministro da Saúde *assegura* a prestação de serviços médicos no local de trabalho».

Utilizando observações positivas em vez de negativas

Por exemplo: «O empregador *não* deve expor os trabalhadores a riscos para a segurança e saúde destes». Esta frase negativa pode em vez disso facilmente adotar um tom positivo: «A entidade patronal *deve* garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores».

Respeitando as regras de gramática, ortografia e pontuação

Por exemplo: «Os trabalhadores têm o direito de se inscrever em regimes de proteção laboral para os cuidados de saúde, se submeter a exames para deteção de doenças profissionais, de ter os prémios de seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais pagos pelo empregador receber indemnização quando sofram por acidentes de trabalho e/ou doenças profissionais, ter os custos de avaliação médica de lesões e/ou doenças causadas por acidentes de trabalho e doenças profissionais pagos (...)».

Obviamente, neste exemplo existem vários erros gramaticais, de ortografia e de pontuação (vírgulas ausentes), destacados em amarelo, que tornam o artigo difícil de seguir.

Evitando a utilização excessiva de acrónimos, siglas e abreviaturas e soletrando acrónimos, siglas e abreviaturas na primeira vez em que forem usados

Por exemplo, por vezes o legislador refere-se às autoridades através de acrónimos e siglas. Esta não é uma prática recomendada, pois nem todos os cidadãos compreenderão a que se referem os acrónimos e siglas.

Não incluindo disposições de natureza não normativa, como recomendações, declarações ou desejos

Por exemplo: «Recomenda-se que o empregador forneça equipamento de proteção individual não só aos funcionários, mas também a outros trabalhadores que trabalhem na sua empresa, tais como os contratantes». Uma lei é um instrumento normativo e obrigatório, que não deve conter recomendações. Tais recomendações devem, alternativamente, ser apresentadas num documento de orientação separado que acompanhe ou complemente a lei.

Usando verbos auxiliares que diferenciem claramente uma obrigação (como «deverá») de uma possibilidade (como «poderá»)

Por exemplo: «O empregador não *poderá* deduzir do salário do trabalhador qualquer montante em contrapartida das medidas de segurança e de saúde fornecidas por aquele». É aconselhável usar o verbo «*deverá*» ou a expressão «*é proibido ao empregador*» a fim de transformar a frase numa obrigação mais forte para o empregador de cobrir os custos de medidas de segurança e saúde.

Não incluindo disposições que reproduzam, repitam ou reformulem passagens de outras leis, artigos ou títulos da lei

Por exemplo, a reprodução exata do mesmo texto da lei nos regulamentos de execução não é útil.

Remetendo para outros artigos ou leis para que possam ser identificados pelo utilizador e evitando remissões em série ou em cadeia (uma disposição que remete para outra disposição que contém outras remissões)

Por exemplo:

- Artigo 15.º: O empregador deve fornecer aos trabalhadores EPI *conforme indicado no artigo 35.º*.
- Artigo 35.º: Os EPI devem cumprir as regras técnicas estabelecidas no *respetivo regulamento*.

Nesse exemplo, há uma cadeia de remissão, que exige que o leitor consulte dois artigos e um regulamento para entender um artigo. Além disso, o artigo 35.º não identifica o regulamento em questão. É aconselhável fundir os artigos 31.º e 35.º e indicar o título exato do regulamento, do seguinte modo: «O empregador deve fornecer aos trabalhadores EPI que respeitem as regras técnicas estabelecidas no *regulamento n.º 3 de 2020 relativo aos requisitos técnicos para os EPI*».

Utilizando uma remissão apenas quando:

- (i) **isso simplifica o texto;**
- (ii) **não torna a disposição mais difícil de compreender;**
- (iii) **a lei referida foi publicada ou está suficientemente acessível ao público;**
- (iv) **são consideradas as consequências de eventuais alterações da referida lei.**

O exemplo acima também é aplicável aqui. É mais fácil remeter para um regulamento do que enumerar todas as regras técnicas que podem ser aplicadas a esse caso na lei, duplicando assim o conteúdo do regulamento. Ao mesmo tempo, as regras técnicas são demasiado específicas para serem incluídas numa lei geral abrangente sobre SST.

Atribuindo um título à lei que reflita o assunto do texto e não induza os usuários em erro

Por exemplo, «Lei relativa à proteção dos trabalhadores». Os leitores poderão compreender erroneamente o título e pensar que a lei diz respeito à proteção contra medidas disciplinares indevidas e despedimentos injustos, em vez da proteção dos trabalhadores contra riscos profissionais.

Outro exemplo de complexidade desnecessária seria exigir que o empregador utilizasse diferentes formulários para registar e notificar acidentes profissionais mortais e não mortais, acidentes graves, envenenamento, doenças, quase-acidentes, prestação de primeiros socorros, etc. Em vez disso, seria mais simples e mais fácil fornecer um ou dois formulários concebidos de forma flexível para se adequarem a qualquer tipo de situação comunicável. Além disso, em princípio, não é necessário utilizar formulários diferentes para efeitos de registo e notificação, uma vez que as informações que os empregadores conservarão e as informações que têm de apresentar às autoridades competentes são essencialmente as mesmas.

Especificar se um conselho/comité de SST é nacional ou baseado no local de trabalho e definir a sua composição, funções e modo de funcionamento, sempre que uma lei sobre SST exija a criação de tal órgão, tornará a lei mais precisa e clara.

1.4 Coerência interna

A coerência interna de uma lei respeita à ausência de discrepâncias e incongruências ao longo de todo o texto, tais como disposições contraditórias. A fim de garantir a coerência interna de uma lei, é importante:

Utilizar os mesmos termos para se referir aos mesmos conceitos em todo o texto

Por exemplo, definir tanto «notificação» como «comunicação» para se referir ao mesmo fenómeno (informar as autoridades sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais) origina confusão. Do mesmo modo, usar os termos «funcionário» e «trabalhador» de forma intercambiável é problemático, pois eles são tradicionalmente usados para designar diferentes funções. Um «funcionário» é muitas vezes entendido como uma pessoa que está numa relação laboral com um empregador e trabalha mediante um contrato de trabalho. Um «trabalhador» geralmente refere-se muito amplamente a qualquer pessoa que presta um serviço ou trabalho para outra pessoa e, portanto, pode abranger um contratante, trabalhador de agência e trabalhadores independentes (que não são funcionários). No entanto, não existem definições universais desses termos; os países definem estes termos de forma distinta, especialmente os últimos, dependendo da política nacional em matéria de SST, pelo que é sempre aconselhável defini-los cuidadosamente na legislação em matéria de SST e utilizar um ou outro termo, em vez de ambos.

Utilizando termos definidos ao longo de todo o texto de modo uniforme, ou seja, utilizando-os como são definidos e para expressarem o significado que esses termos receberam

Por exemplo, uma lei de SST que usa termos diferentes que podem ser intercambiados, como «pessoa competente», «técnico de SST» e «pessoa registada» para se referir ao mesmo conceito (ou seja, um profissional que é contratado para gerir SST num local de trabalho) carece de coerência interna e origina confusão.

Respeitar o âmbito de aplicação do instrumento jurídico

Por exemplo, limitar o âmbito de aplicação de certas disposições da Lei da SST a setores específicos (construção, minas, indústria transformadora, agricultura, fábricas, etc.) é incoerente se essa lei da SST pretende ter uma natureza geral e abrangente, ou seja, proporcionar proteção de base a *todos os trabalhadores em todos os ramos de atividades económicas*. Do mesmo modo, a inclusão de disposições isoladas para diferentes setores é confusa, uma vez que torna pouco claro o âmbito de aplicação da Lei em matéria de SST. A prática habitual consiste em aprovar uma lei abrangente em matéria de SST, que é depois complementada por leis ou regulamentos de SST setoriais que preveem requisitos adicionais para os setores que exigem regulamentação mais pormenorizada, dada o seu caráter de risco. Do mesmo modo, não é adequado atribuir poderes de inspeção diferentes para cada setor. As disposições de execução devem abranger e ser coerentes em todos os setores, exceto nos casos em que a natureza específica do setor exija a concessão de poderes adicionais.

Sempre que sejam estabelecidos requisitos, estes devem indicar claramente quem é o sujeito ou o titular da obrigação

Por exemplo, «os trabalhadores devem dispor de EPI». É importante indicar clara e expressamente que é dever do empregador fornecer EPI aos trabalhadores. Caso contrário, poder-se-ia argumentar que a obrigação de compra desses EPI recairia sobre os trabalhadores, os seus sindicatos ou o Estado.

Outro exemplo de incoerência interna seria uma disposição que exigisse que o empregador notifique as autoridades competentes sobre a doença profissional de um empregado,

enquanto outra disposição estabelece a confidencialidade e privacidade dos dados médicos pessoais. Estas duas disposições são contraditórias. Se o empregador tem de respeitar a confidencialidade dos dados médicos pessoais, não pode ser simultaneamente obrigado a divulgar a terceiros informações sobre uma doença sofrida por um trabalhador.

A coerência interna pode ser reforçada por um preâmbulo, definições e listas/anexos, de modo a contribuir para tornar a lei mais inteligível (para mais informações, ver subsecção 3 infra).

1.5 Coerência externa

Para que uma lei seja externamente coerente, deve:

- não contradizer ou colidir com leis de nível superior (como a Constituição, o Direito Internacional) e leis do mesmo nível; e
- estar alinhada e ser compatível com outras leis relacionadas com a SST, a fim de evitar confusões e contradições.

Por exemplo, uma lei sobre SST que inclua disposições isoladas que estabeleçam regras processuais corre o risco de ser externamente incoerente. Tal deve-se ao facto de as regras processuais poderem ser reguladas numa variedade de instrumentos jurídicos para além da legislação em matéria de SST, incluindo a legislação laboral, uma lei processual que regule específica e exclusivamente os procedimentos laborais, ou uma lei processual aplicável a qualquer resolução de litígios sobre qualquer questão entre uma pessoa singular ou coletiva e a administração pública. Com efeito, não é raro que as regras processuais que podem ser aplicáveis à SST (como a apresentação de queixas, a sanção de uma infração, etc.) sejam dispersas por vários instrumentos jurídicos. Por conseguinte, se a lei relativa à SST inclui regras processuais, importa assegurar que estas são compatíveis com as disposições processuais contidas noutras leis.

Recomenda-se a adoção de disposições transitórias e definitivas para garantir a coerência externa. Essas disposições podem indicar o momento em que a lei entra em vigor e de que forma afeta as leis existentes (por exemplo, revogando umas e alterando outras) (para mais informações, ver subsecção 3 infra).

1.6 Neutra em termos de género

Do ponto de vista da política adotada, é importante utilizar uma linguagem neutra do ponto de vista do género na legislação, por forma a dar o exemplo, incentivar a rejeição de linguagem e comportamentos discriminatórios, e garantir a igualdade de acesso e de aplicação da lei. Por conseguinte, o legislador deve assegurar a neutralidade em termos de género de toda a lei, utilizando as seguintes técnicas para contribuir para a obtenção de uma linguagem neutra em termos de género.

Substituir termos específicos de género por termos neutros (por exemplo, substituir «homem» por «pessoa» ou «indivíduo»).

- Substituir os pronomes individuais por formas plurais (por exemplo, substituir «ele» e/ou «ela» por «eles») ou usar ambas as formas masculina e feminina (por exemplo, «ele ou ela», o uso de barras e hífen é geralmente desencorajado).
- Fornecer uma definição indicando que a utilização de um género inclui no seu significado a referência ao outro género, salvo se o contexto exigir o contrário.
- Repetir os substantivos em vez de usar pronomes específicos de género (por exemplo, repetir o substantivo «o empregador» em vez de o substituir por «ele» ou «ela»).
- Usar títulos de cargos de género neutro (por exemplo, «responsável» em vez de «diretor»).
- Reformular o texto para evitar a necessidade de termos e pronomes específicos de género (por exemplo, para evitar referências desnecessárias a «ele», e assim por diante, em cláusulas subordinadas).

Por exemplo, a seguinte disposição não é neutra do ponto de vista do género: «Cada trabalhador independente tem o dever de dirigir a *sua* atividade empresarial, na medida do razoavelmente exequível, de modo a assegurar que *ele* e outras pessoas (que não os empregados *dele*) que possam ser desse modo afetadas não sejam expostas a riscos para a sua segurança ou saúde». Em vez disso, a neutralidade de género pode ser facilmente assegurada da seguinte forma: «A pessoa que trabalha por conta própria tem o dever de dirigir a *sua* atividade empresarial, na medida do razoavelmente exequível, de modo a assegurar que *a própria pessoa* e outras pessoas (que não as *pessoas* suas empregadas) que possam ser desse modo afetadas não sejam expostas a riscos para a sua segurança ou saúde».

As considerações de género são fundamentais na regulação da SST, uma vez que as mulheres grávidas e lactantes necessitam de proteção especial. Além disso, é importante assegurar a existência de instalações sanitárias adequadas, tanto para homens como para mulheres. Por último, mas não menos importante, as necessidades específicas de cada género devem ser devidamente tidas em conta na definição das regras técnicas aplicáveis às medidas de segurança.

Atenção



Terminologia neutra em termos de género contra terminologia sexista

Termos neutros relativamente ao género	Termos sexistas
indivíduo, pessoa, ser humano	homem
pessoas, comunidade, sociedade, humanidade	humanidade (mankind)
pessoa média	homem comum
círculos empresariais, gestores empresariais	empresários
pessoa comum, indivíduo	homem comum
provedor	provedor de justiça
peçoal	mão-de-obra
funcionários cientistas, mão-de-obra, força de trabalho, trabalhador	operário
mês/trabalho ou mês/pessoa	mês/homem
presidente, convocador	presidente
agente de polícia	agente de polícia
trabalhador marítimo	marinheiro
bombeiro	bombeiro
pescador	pescador
membro do congresso	deputado
membro do conselho	vereador
artesão	artesão
trabalhador postal, correio	carteiro

Nota: parcialmente baseado em OIT, [Manual de Elaboração de Instrumentos da OIT](#), 2006 [em inglês].

1.7 Produção num estilo uniforme

A manutenção de um estilo uniforme também permite tornar uma lei mais fácil de entender. Neste aspeto, é importante respeitar as regras predefinidas sobre a utilização de siglas, acrónimos e abreviaturas, capitalização, números, datas, moeda e outros símbolos.

2. Estrutura de uma lei sobre SST

Embora este Kit de Apoio tenha como propósito focar-se na definição do conteúdo e substância de um quadro abrangente de legislação em matéria de SST, importa recordar que uma estrutura clara e lógica de uma lei em matéria de SST pode desempenhar um papel essencial na garantia de que as leis sejam acessíveis a todas as partes interessadas com níveis variados de literacia jurídica e que sejam facilmente consultáveis. Este aspeto, por seu turno, desempenha um papel crucial na prossecução de uma gestão eficaz de SST. De modo geral, a estrutura deste Kit de Apoio foi projetada com vista a refletir a estrutura modelo de uma lei abrangente de SST.

Quadro 11: Estrutura hipotética de uma lei de SST em comparação com uma estrutura do Kit de Apoio

Epígrafe do capítulo ou da secção	Secção correspondente neste Kit de Apoio
Índice	n/d
Preâmbulo/introdução	Secção 12
	Secção 12 ¹
Âmbito	Secção 2
Instituições integradas nos sistemas nacionais de SST	Secção 3
Titulares de obrigações e direitos em matéria de SST	Secções 4
Representação, consulta e participação	Secção 5
Disposições de proteção dos trabalhadores vulneráveis	Secção 6
Serviços de saúde no trabalho	Secção 7
Profissionais de SST	Secção 8
Recolha de dados de SST: registo e notificação	Secção 9
Aplicação da legislação em matéria de SST	Secção 10
Violações e sanções relacionadas com a SST	Secção 11
Disposições transitórias	Secção 12
Disposições definitivas	Secção 12
Listas/anexos	Secção 12

2.1 Disposições processuais de execução

As disposições processuais podem incluir procedimentos de execução em caso de incumprimento, mecanismos de apresentação de queixas e procedimentos de recurso ou impugnação de decisões tomadas pela administração pública. A existência de regras eficazes em matéria de execução da legislação desempenha um papel crucial para assegurar que todos os participantes no local de trabalho possam beneficiar dos direitos e das proteções substantivos previstos no Direito substantivo. O presente Guia foca-se no conteúdo juridicamente substantivo das leis de SST, pelo que o direito processual se encontra geralmente fora do seu âmbito.

¹ De salientar que, embora a discussão das definições se encontra na secção final deste Kit de Apoio, nas leis de SST as definições geralmente ocupam como uma das primeiras secções substantivas. Neste aspeto, a estrutura do Kit de Apoio não reflete a maioria das leis de SST atualmente existentes.

3. Disposições auxiliares

3.1 Preâmbulo

Um preâmbulo é uma componente descritiva de uma lei que habitualmente se encontra após o título longo e antes do corpo de texto das disposições substantivas. Desempenha um papel contextual no posicionamento da legislação e na apresentação de uma panorâmica da fundamentação, da finalidade e/ou do objeto da lei. Fornece informações essenciais ao leitor sobre a base jurídica e a validade da lei. Nalguns países, contém ainda informação pormenorizada sobre as leis anteriores que esse ato legislativo revoga e/ou substitui.

O conteúdo real do Preâmbulo varia significativamente de país para país; contudo, o preâmbulo pode, em termos gerais, incluir as seguintes disposições:

- introdução, fundamentação e objetivos da lei;
- legislação conexas preexistentes, a sua relevância e estatuto;
- a base jurídica da lei, ou seja, as disposições de uma autoridade estatutária superior (como a Constituição do Estado) que permite que a lei seja adotada;
- um esboço do mecanismo de transmissão do projeto legislativo para os parlamentos nacionais e do processo legislativo a seguir; e
- referências a quaisquer instrumentos jurídicos internacionais adotados pelo parlamento e incorporados no Direito nacional.

3.2 Utilização de definições

Um aspeto extremamente importante de uma lei é a utilização de definições. Embora caiba aos Estados-membros decidir se definem vários termos, no processo de definição de cada termo devem avaliar cuidadosamente: a) a necessidade do termo definido; b) a arquitetura da sua definição (ou seja, para garantir definições bem estruturadas e significativas); e c) o seu impacto ao longo de todo o texto (substituindo termos no texto pelas respetivas definições).

O legislador deve estar ciente utilizar termos definidos que não são necessários, definições difíceis de compreender, as chamadas «definições circulares»; (incluindo a palavra definida no texto da definição) ou «definições em cadeia» (um termo definido inclui na sua definição outro termo definido) estão longe de ser úteis. Essas utilizações tornam a lei desnecessariamente pesada e complexa e, conseqüentemente, podem ter um impacto negativo no cumprimento.

Atenção



Problemas nas definições frequentemente encontrados nas leis de SST

Problema	Exemplo	Explicação
Definições desnecessárias	«trabalho duro», «trabalho prejudicial», «trabalho perigoso»	Utilizar a definir vários conceitos que são muito próximos uns dos outros em termos de significado é habitualmente desnecessário e pode ser contraproducente, pois gera confusão e torna a lei difícil de entender e interpretar.
Conceitos circulares	«Produto químico» significa um elemento e um composto químico e uma mistura destes, seja natural ou sintética.	É desencorajado definir um termo usando uma palavra contida nesse termo, pois isso não acrescenta clareza ao significado do termo.
Definições em cadeia	«Estabelecimento industrial» significa uma <i>fábrica</i> , oficina, escritório ou um local de trabalho e qualquer edifício (...)	Esta definição compreende o termo «fábrica», que também foi definido na lei da qual este exemplo foi extraído. Incluir um termo definido na definição de um outro termo acarreta uma complexidade (muitas vezes desnecessária).

Por conseguinte, a decisão de definir um termo deve basear-se numa fundamentação deliberada que sublinhe a necessidade dessa definição. Só devem ser definidos os termos utilizados ao longo de todo o texto e que possam ser ambíguos. As definições devem ser redigidas de forma simples, sem utilizar no texto da definição o termo definido ou fazer referência a outro termo definido. Deve-se ter o cuidado de assegurar que as definições dos termos relacionados com a SST são precisas (ou seja, alinhadas com o significado internacionalmente acordado desses termos).

O quadro seguinte contém uma seleção de termos frequentemente definidos e as suas definições, tal como configuradas nas normas internacionais do trabalho. Seguir a terminologia das normas internacionais do trabalho poderá ser particularmente útil para assegurar que os termos utilizados na legislação nacional a) estão alinhados (e em conformidade) com aquelas e b) são precisas do ponto de vista conceptual.



Normas internacionais do trabalho

Termos frequentemente definidos	Definições baseadas nas NIT e outras ferramentas normativas da OIT
acidente de percurso	Acidente de que resulte a morte ou lesões corporais que ocorram no trajeto direto entre o local de trabalho e: (a) a residência principal ou secundária do trabalhador, ou (b) o local onde o trabalhador toma habitualmente uma refeição; ou (c) o local onde o trabalhador recebe habitualmente a sua remuneração. (Protocolo de 2002 à Convenção n.º 155)
contratante	Uma pessoa ou uma organização que presta serviços a um empregador no local de trabalho do empregador, em conformidade com as especificações, os termos e as condições acordadas. (OIT-SST 2001)
pessoa competente	Uma pessoa com qualificações adequadas, tais como formação apropriada e conhecimentos, experiência e competências suficientes para a execução segura do trabalho específico. As autoridades competentes podem definir critérios adequados para a nomeação dessas pessoas e determinar as funções que lhes serão atribuídas. (Convenção n.º 167)
ocorrência perigosa (incidente ou quase-acidente)	Um acontecimento facilmente identificável, tal como definido nas leis e regulamentos nacionais, suscetível de causar lesões ou doenças a pessoas no trabalho ou ao público. (Protocolo de 2002 à Convenção n.º 155)
empregador	Consulte a seção II do presente Kit de Apoio.
perigo	O potencial existente para causar lesões ou danos à saúde das pessoas. (OIT-SST 2001)
saúde	Em relação ao trabalho, indica não apenas a ausência de doença ou enfermidade; inclui também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e que estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. (Convenção n.º 155)
comissão conjunta de SST	Comissões em que os trabalhadores têm uma representação pelo menos igual à dos representantes dos empregadores. (Recomendação n.º 164)
sistema nacional de SST	A infraestrutura que fornece o quadro principal para a execução da política nacional e dos programas nacionais em matéria de SST. Convenção (N.º 187)
programa nacional de SST	Qualquer programa nacional que inclua objetivos a atingir num prazo pré-determinado, prioridades e um meio de ação formulado para melhorar a SST e um meio de avaliar os progressos alcançados. Convenção (N.º 187)

cultura nacional de segurança e saúde preventiva	Uma cultura em que o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável seja respeitado a todos os níveis, em que o governo, os empregadores e os trabalhadores participem ativamente na garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema de direitos, responsabilidades e deveres definidos, e em que seja atribuída a máxima prioridade ao princípio da prevenção. Convenção (N.º 187)
acidente de trabalho	Uma ocorrência resultante de trabalho, ou verificada no decurso deste, que resulte em ferimentos mortais ou não mortais. (Protocolo de 2002 à Convenção n.º 155)
doença profissional	Qualquer doença contraída em resultado da exposição a fatores de risco decorrentes da atividade laboral (Protocolo de 2002 à Convenção n.º 155)
serviços de saúde no trabalho	Serviços dotados de funções essencialmente preventivas e encarregados de aconselhar os empregadores e os trabalhadores e os seus representantes na empresa sobre: (a) os requisitos para a criação e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável que promova uma saúde física e mental ótima no que ao trabalho diz respeito; e (b) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores em função do seu estado de saúde física e mental. Convenção (N.º 161)
sistemas de gestão de SST	Um conjunto de elementos interrelacionados ou interativos para definir a política e os objetivos em matéria de SST e para alcançar esses objetivos. (OIT-SST 2001)
risco	Combinação da probabilidade de ocorrência de um acontecimento perigoso com a gravidade das lesões ou danos para a saúde das pessoas causados por esse acontecimento. (OIT-SST 2001)
avaliação do risco	O processo de avaliação dos riscos para a segurança e a saúde decorrentes de perigos existentes no local de trabalho. (OIT-SST 2001)
comissão de segurança e saúde	Uma comissão com representação dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde e dos representantes dos empregadores, criada e a funcionar a nível da organização de acordo com as leis, regulamentos e práticas nacionais. (OIT-SST 2001)
vigilância do ambiente de trabalho	Um termo genérico que inclui a identificação e a avaliação de fatores ambientais que possam afetar a saúde dos trabalhadores. Compreende avaliações das condições de saúde e higiene no trabalho, fatores de organização do trabalho que possam pôr em risco a saúde dos trabalhadores, equipamentos de proteção coletiva e pessoal, a exposição dos trabalhadores a agentes perigosos e sistemas de controlo concebidos para os eliminar e reduzir. Do ponto de vista da saúde dos trabalhadores, a vigilância do ambiente de trabalho pode centrar-se, nomeadamente, na ergonomia, prevenção de acidentes e doenças, higiene no local de trabalho, organização do trabalho e fatores psicossociais no local de trabalho. (OIT-SST 2001)
trabalhador	Consulte a discussão na secção II do presente Kit de Apoio.
lesões, problemas de saúde e doenças relacionadas como trabalho	Impactos negativos para a saúde decorrentes da exposição a fatores químicos, biológicos, físicos, organizacionais e psicossociais no trabalho. (OIT-SST 2001)
vigilância médica dos trabalhadores	Um termo genérico que abrange procedimentos e investigações para avaliar a saúde dos trabalhadores a fim de detetar e identificar qualquer anomalia. Os resultados da vigilância devem ser utilizados para proteger e promover a saúde individual e coletiva no local de trabalho e a saúde da população ativa exposta. Os procedimentos de avaliação da saúde podem incluir, entre outros, exames médicos, acompanhamento biológico, exames radiológicos, questionários ou revisão dos registos de saúde. (OIT-SST 2001)

representante dos trabalhadores	Qualquer pessoa reconhecida como tal pela legislação ou prática nacional, quer seja: a) Representantes sindicais, ou seja, representantes nomeados ou eleitos pelos sindicatos ou por membros desses sindicatos; ou b) Representantes eleitos, nomeadamente representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da [organização], em conformidade com as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendem às atividades que são reconhecidas, nos países interessados, como dependentes das prerrogativas exclusivas dos sindicatos. (Convenção n.º 135)
representantes de SST dos trabalhadores	Representante dos trabalhadores eleito ou nomeado em conformidade com as leis, regulamentos e práticas nacionais para representar os interesses dos trabalhadores em questões de SST no local de trabalho. (OIT-SST 2001)
local de trabalho	Todos os lugares onde os trabalhadores devam encontrar-se ou para onde devam dirigir-se em virtude do seu trabalho e que estejam sujeitos à fiscalização direta ou indireta do empregador. (Convenção n.º 155)

3.2.1 Utilização de «razoavelmente exequível»

Alguns países (principalmente os Estados de Direito consuetudinário) recorrem frequentemente à expressão «razoavelmente exequível» ao estabelecer as obrigações dos empregadores. No entanto, este termo pode colocar problemas de interpretação tanto para os titulares de obrigações como para o poder judicial, se não for bem definido. Por conseguinte, no caso de esse termo ser utilizado, será altamente desejável incluir a sua definição. Essa definição ajudará os titulares de obrigações a compreender como tomar medidas que sejam «razoavelmente exequíveis» e auxiliará os juizes na sua função de interpretação.

Exemplo de país 195

Austrália

Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho de 2011, secção 18

Nesta Lei, **razoavelmente exequível**, em relação a um dever de garantir a saúde e a segurança, significa o que é, ou foi num determinado momento, razoavelmente exequível fazer em relação à garantia da saúde e da segurança, tendo em conta e ponderando todas as questões relevantes, incluindo:

- a probabilidade de ocorrência do perigo ou do risco em causa; e
- o grau do dano que pode resultar do perigo ou do risco; e
- aquilo que a pessoa interessada sabe ou deveria razoavelmente saber sobre:
- o perigo ou o risco; e
- formas de eliminar ou minimizar o risco; e
- a disponibilidade e adequação de meios para eliminar ou minimizar o risco; e
- e) Após avaliar a extensão do risco e as formas disponíveis para eliminar ou minimizar o risco, o custo associado às formas disponíveis de eliminar ou minimizar o risco, incluindo se o custo é manifestamente desproporcionado em relação ao risco.

Reino Unido

O *Executivo de Saúde e Segurança* forneceu orientações sobre o significado de «na medida do razoavelmente exequível» e esclareceu que a expressão «envolve a ponderação de um risco com o problema, tempo e dinheiro necessários para controlá-lo». (Ver United Kingdom, HSE, «Risk management: Expert Guidance»)

3.3 Disposições transitórias e definitivas

Por regra, as disposições transitórias e definitivas estipulam qual é o impacto da nova lei em matéria de SST na legislação existente e como estas irão interagir. Estas disposições são necessárias para fins de segurança jurídica e coerência legislativa. As principais disposições ou as disposições comuns abarcam:

- Disposições que indicam a data de entrada em vigor da nova legislação em matéria de SST e a data em que as disposições específicas produzirão efeitos (podem ser datas diferentes, dependendo das circunstâncias de cada país);
- Disposições que revogam expressamente qualquer lei ou disposição anteriormente em vigor que a nova lei em matéria de SST torne inaplicável ou obsoleta;
- Disposições que tornam inequívoca a prevalência da nova lei sobre SST em caso de disposições contraditórias na nova lei sobre SST e na legislação existente;
- Disposições que alteram diplomas anteriores;
- Disposições que estabelecem prazos e períodos durante os quais algumas disposições específicas não são ou não serão aplicáveis (isto é, se uma disposição só produzir efeitos durante um determinado período); se necessário, a disposição deve indicar claramente quais serão os efeitos do termo de aplicação da disposição.

Exemplo de país 196 **Disposições definitivas**

Austrália

Lei Nacional de Segurança Ferroviária (Austrália do Sul) de 2012, secção 48

- (1) Se uma disposição da legislação em matéria de saúde e segurança no trabalho for aplicável às operações ferroviárias, essa disposição continua a ser aplicável, e deve ser respeitada, para além da presente Lei.
- (2) Se uma disposição desta lei for incompatível com uma disposição da legislação de saúde e segurança no trabalho, a disposição da legislação de saúde e segurança no trabalho prevalece na medida de qualquer incoerência.
- (3) O cumprimento desta Lei ou de qualquer exigência imposta por esta Lei não constitui, por si só, uma defesa em qualquer processo por infração à legislação em matéria de SST.
- (4) A prova de uma violação relevante da presente Lei é admissível em qualquer processo por infração contra a legislação em matéria de SST.

Disposições transitórias

União Europeia

Diretiva 2006/42/CE relativa às máquinas, artigo 27.º

Regra geral, uma vez que os fabricantes dispõem de um período de três anos e meio entre a entrada em vigor da Diretiva 2006/42/CE e a aplicação das suas disposições durante o qual podem adaptar os seus produtos, se necessário, não se considerou ser necessário prever um período de transição. No entanto, em derrogação à regra geral, o artigo 27.º prevê um período de transição de 18 meses para os aparelhos de fixação portáteis de carga explosiva e outras máquinas de impacto portáteis de carga explosiva, durante o qual os Estados-Membros podem autorizar a colocação no mercado de produtos que cumpram as disposições nacionais anteriormente em vigor.

(Ver European Commission, [Guide to Application of the Machinery Directive 2006/42/EC](#), para. 154.)

3.4 Listas/anexos

Os anexos ou listas destinam-se a apresentar o material separadamente do corpo do texto substantivo, uma vez que contêm pormenores longos ou técnicos cuja inclusão na lei principal não é adequada ou desejável. Entre os exemplos do tipo de conteúdo que pode ser apropriado para uma lista ou anexo, contam-se os seguintes:

- ▶ disposições técnicas (por exemplo, uma lista de doenças profissionais ou substâncias perigosas referidas nas disposições substantivas);
- ▶ outros elementos morosos que possam prejudicar a compreensão das disposições substantivas por parte das partes interessadas, como um quadro que contenha sanções civis ou penais;
- ▶ uma lista das disposições alteradas;
- ▶ pormenores sobre os poderes de regulamentação nos termos da lei principal em matéria de SST;
- ▶ referências a tratados internacionais que a lei sobre SST fará entrar em vigor; e
- ▶ uma longa série de pequenas alterações textuais.

A disposição substantiva do corpo principal da lei deve fazer uma referência clara ao anexo ou à lista. Por exemplo, uma disposição substantiva da lei pode estabelecer que «*é ilegal expor os trabalhadores menores de 18 anos às substâncias perigosas enumeradas na lista 1*». Essa referência no corpo do texto substantivo fornece a interação ou a ligação com o conteúdo do anexo.

Importa salientar que os anexos e os listas não devem gerar quaisquer novos direitos ou obrigações legais que ainda não tenham sido criados no corpo principal da lei sobre SST.



Recursos úteis

- Bélgica, Conselho de Estado, *Principais Técnicas Legislativas: Guia para a Redação de Textos legislativos e regulamentares*, 2008 [em francês].
- Héctor Pérez Bourbon, *Manual de Técnica Legislativa*, Konrad-Adenauer-Stiftung, 2007. (Argentina)
 - Parlamento Europeu, [Linguagem Neutra em Termos de Género no Parlamento Europeu](#), 2018 [em inglês].
 - União Europeia, *Guia Prático Conjunto do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão para as Pessoas Envolvidas na Produção da Legislação da União Europeia*, 2015; disponível em inglês, francês e espanhol e 21 outras línguas.
- França, Conselho de Estado, *Guia legislativo*, 2017 [em francês].
- OIT, *Manual de Elaboração de Instrumentos da OIT*, 2006 [em inglês].
- Peru, Congreso de la República, *Manual de Técnica Legislativa*, 2011.
- Espanha, Ministerio de la Presidencia, *Directrices de técnica normativa*, 2005.
- Suíça, *Guia da Legislação: Guia para a Elaboração de Legislação Federal*, 2019.
- Reino Unido, Gabinete do Conselheiro Parlamentar, *Orientações de Redação*, 2020 [em inglês].
- Estados Unidos, Senado do Massachusetts, *Produção Legislativa e Manual Jurídico*, 2003 [em inglês].

Lista de verificação**Secção 12 - Reflete as técnicas de elaboração da legislação normalmente aceites**

Questões	SIM	NÃO	Observações
O projeto de legislação em matéria de SST:			
- é adequado?	☐	☐	
- é claro?	☐	☐	
- é simples?	☐	☐	
- é preciso?	☐	☐	
- é coerente?	☐	☐	
- tem consistência interna?	☐	☐	
- tem consistência externa?	☐	☐	
- é neutro em termos de género?	☐	☐	
- está redigido num estilo uniforme?	☐	☐	
A estrutura do projeto de legislação em matéria de SST é sólida? Os elementos regulamentares foram agrupados por tópico? O projeto tem um fluxo lógico?	☐	☐	
A legislação em matéria SST define os termos relevantes? Em caso afirmativo:			
- refletiu sobre a necessidade de incluir essas definições?	☐	☐	
- essas definições são úteis?	☐	☐	
- são compatíveis com as NIT?	☐	☐	
- avaliou o impacto das mesmas?	☐	☐	
- são utilizadas de forma consistente ao longo da totalidade do texto?	☐	☐	
Se a legislação não incluir definições, todos os termos são claros? É necessário definir determinados termos?	☐	☐	
A lei inclui disposições complementares, incluindo:			
- um preâmbulo?	☐	☐	
- disposições transitórias e definitivas?	☐	☐	
- tabela(s)/anexo(s)?	☐	☐	
Em caso negativo, a incorporação de alguns dos elementos acima referidos seria útil para garantir a consistência interna e externa e a clareza da lei?	☐	☐	

Termos frequentemente definidos na legislação de SST	As NIT que contém as definições	Estas definições estão incluídas na sua legislação de SST?		Observações
		SIM	NÃO	
acidente de trajeto	P2002	☐	☐	
contratante	OIT-SST 2001	☐	☐	
pessoa competente	C167, OIT-SST 2001	☐	☐	
ocorrência perigosa (incidente ou quase-acidente)	P2002	☐	☐	
empregador	Consulte a abordagem constante da secção II deste Kit de Apoio sobre o âmbito e a cobertura das leis de SST	☐	☐	
perigo	OIT-SST 2001	☐	☐	
saúde	C155	☐	☐	
comissão conjunta de SST	R164	☐	☐	
sistema nacional de saúde e segurança no trabalho	C187	☐	☐	
programa nacional de SST	C187	☐	☐	
cultura nacional de prevenção de segurança e saúde	C187	☐	☐	
acidente de trabalho	P2002	☐	☐	
doença profissional	P2002	☐	☐	
serviços de saúde no trabalho	C161		☐	
Comissão de SST	OIT-SST 2001		☐	
sistemas de gestão de SST	OIT-SST 2001		☐	
risco	OIT-SST 2001		☐	
avaliação do risco	OIT-SST 2001		☐	
vigilância do ambiente de trabalho	OIT-SST 2001		☐	
trabalhador	C155 (consulte também a abordagem constante da secção II deste Kit de Apoio sobre o âmbito e a cobertura das legislação em matéria de SST)		☐	
lesões, problemas de saúde e doenças relacionadas com o trabalho	OIT-SST 2001		☐	
vigilância médica dos trabalhadores	OIT-SST 2001		☐	
representante dos trabalhadores	C135		☐	
representante da segurança e saúde dos trabalhadores	OIT-SST 2001		☐	
local de trabalho	C155		☐	

Divisão da Administração do Trabalho, Inspeção do Trabalho
e da Segurança e Saúde no Trabalho
(LABADMIN/OSH)
Departamento de Governação e Tripartismo

Bureau Internacional do Trabalho
Route des Morillons 4
1211 Genebra 22
Suíça
T: +41 (0) 22 799 6715
F: +41 (0) 22 799 6878
Email: **labadmin-osh@ilo.org**



REPÚBLICA
PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL



Gabinete de Estratégia
e Planeamento

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL