

**Como os sindicatos fazem a diferença na Saúde e
Segurança**

O Efeito Sindical

Um guia da TUC para a evidência.

Secção 1

Introdução

A ferramenta mais eficaz que temos para garantir uma boa Saúde e Segurança no Trabalho são os **sindicatos**, já que os locais de trabalho organizados são locais de trabalho mais seguros. Esse é um dos principais motivos pelos quais as pessoas se juntam e se mantêm num sindicato. Quando solicitado, 70% dos novos membros de sindicatos considerou a Saúde e Segurança uma questão sindical "muito importante" – ainda mais do que os salários.

O público também reconhece a importância dos sindicatos terem um papel fundamental na Saúde e Segurança. Uma pesquisa da NOP aferiu que 98% dos entrevistados acreditava que "as pessoas no trabalho deveriam ter o direito de ser representadas por um sindicato sobre Saúde e Segurança, se assim o entenderem".

Sabemos que os 100,000 representantes sindicais de segurança fazem a diferença porque o envolvimento sindical:

- Contribui para a redução dos acidentes no trabalho;
- Conduz a reduções dos níveis de doenças causadas pelo trabalho;
- Incentiva uma maior notificação de ferimentos e quase acidentes;
- Torna os trabalhadores mais confiantes;
- Ajuda a desenvolver uma cultura mais positiva de segurança no seio da organização;
- Economiza muitos milhões de libras.

Secção 2

Evidência

Há diversas evidências que comprovam os benefícios dos sindicatos para a Saúde e a Segurança, produzidas ao longo dos últimos 20 anos, tanto no Reino Unido como noutros países. Em 1995, um grupo de investigadores analisou a relação entre a representação dos trabalhadores e os feridos na indústria britânica. Este grupo descobriu que os empregadores que tinham comités sindicais de Saúde e Segurança tinham metade da taxa de lesões em comparação com os empregadores que geriam a segurança sem sindicatos ou acordos conjuntos¹. Vários outros estudos dos mesmos dados concluíram que os casos que levam às taxas mais elevadas de lesões ocorrem em situações em que a administração lida com a saúde e segurança no trabalho sem qualquer consulta². Em 2004, uma análise mais aprofundada dos dados confirmou que "deve ser apoiada a conclusão geral de que a saúde e a segurança não devem ser postas em prática pela direção".

Em 2007 os mesmos autores mais uma vez, encontraram taxas de lesão mais baixas nos locais de trabalho com representação sindical, tendo os efeitos sido considerados significativos; mas pelo contrário, o efeito da gestão sem consulta relativamente à Saúde e Segurança não foi significativo.⁴

Um estudo sobre os dados de 1998 também confirmou que "os sindicatos gravitam em torno dos locais de trabalho propensos a acidentes e atuam com o objetivo da redução das taxas de lesões". Este estudo mostrou que, quando há uma presença sindical, a taxa de lesões no local de trabalho é 24% menor do que a inexistência de presença sindical.⁵ Mais recentemente, um estudo sobre trabalhadores manuais publicado em 2008 confirmou que os trabalhadores em locais de trabalho sindicalizados são menos propensos a ter uma lesão fatal.⁶

Mas os sindicatos não ajudam apenas a reduzir as lesões. Trata-se também das doenças. Outro estudo em 2000 descobriu que "a proporção de trabalhadores que são membros do sindicato tem uma associação positiva e significativa com as taxas de ferimentos e de doenças". Afirma ainda que "os acordos associados aos sindicatos ... diminuem a ocorrência de acidentes e doenças, em comparação com as disposições que se limitam a informar os trabalhadores sobre assuntos relacionados com SST".⁷

¹ Reilly, Paci and Holl "unions, safety committees and workplace injuries" BJIR Vol. 33, 1995

² Beaumont and Harris, Occupational health & Safety, 23, 1993, Millward et al, Workplace Industrial relations in Transition, 1992.

³ Nichols, Walters and Tasiran, Working Paper Series No 48, School of Social Sciences, Cardiff, 2004.

⁴ Nichols, Walters and Tasiran,, Trade Unions mediation and industrial safety, Journal of Industrial Relations 2007.

⁵ Litwin, Trade Unions and Industrial Injury in GB, LSE, 2000

⁶ Grazier "Compensating wage differentials for risk of death in Great Britain, Swansea University, 2007

⁷ Robinson and Smallman, The Healthy Workplace? Judge Institute of Management Studies, 2000

Em setembro de 2013, um estudo de 31 países industrializados mostrou que "a densidade da União é o determinante externo mais importante do clima de segurança psicossocial no local de trabalho, da saúde e DO PIB. Concluiu que "o sindicalismo corrosivo pode não ser bom para a saúde dos trabalhadores nem para a economia." ⁸

Em 2003, o Executivo de Saúde e Segurança (ESS) realizou uma série de projetos piloto onde sindicatos nomearam "Conselheiros de Segurança de Trabalhadores" para intervir em organizações não sindicalizadas. O relatório mostrou que mais de 75% dos empregadores afirmaram ter feito mudanças como resultado desta iniciativa e quase 70% dos trabalhadores experimentaram um aumento da consciencialização sobre Saúde e Segurança. ⁹

Em janeiro de 2007, o DTI (agora BIS) publicou um relatório que concluiu que os representantes de segurança economizam à sociedade, aos preços de 2004, entre £ 181m e £ 578m por ano, como resultado da redução do tempo perdido com acidentes ocupacionais e doenças relacionadas com o trabalho entre 286.000 e 616.000 dias. ¹⁰ Em 2016, uma análise adicional ¹¹ dos números do Inquérito às Relações do Trabalho e do Emprego calculou que as poupanças por via dos sindicatos caíram entre £ 476m e £ 1.250m, a preços de 2014. A prevenção dos acidentes no local de trabalho e a saúde ocupacional contribuíram com mais de metade da poupança global relacionada com os sindicatos (£ 219m-£ 725m por ano).

Há também muitas evidências que vêm de fora do Reino Unido. Na Irlanda, um grupo de académicos examinou o setor da construção na Irlanda do Norte e na República da Irlanda. Concluiu que "a relação mais forte com a conformidade com a segurança é a presença de um representante de segurança" ¹² Em toda a Europa, há evidências do efeito que os sindicatos podem ter, razão pela qual a Comissão Europeia introduziu uma diretiva que diz que todos os países da UE devem introduzir regulamentos para garantir que os empregadores procuram aconselhamento na área da Saúde e Segurança.

Em França, por exemplo, uma investigação de 2005 constatou que os trabalhadores com um comité/comissões de Saúde e Segurança tinham duas vezes mais probabilidades de terem recebido formação nestas áreas nos 12 meses anteriores ou de terem recebido instruções de segurança por escrito. Estavam também mais propensos a receber equipamentos de proteção. ¹³

No Canadá, um estudo do Ministério do Trabalho do Canadá descobriu que os comités de Saúde e Segurança apoiados por sindicatos têm "um impacto significativo na redução das taxas de acidentes" ¹⁴, ao passo que um relatório da Agência de Saúde e Segurança do Trabalho de Ontário constatou que "78 a 79% dos locais de trabalho sindicalizados relataram alta conformidade com a legislação de Saúde e Segurança com apenas 54-61% de locais de trabalho não sindicalizados que denunciam tal conformidade ". ¹⁵

⁸ Dollard and Nesar, Social Science and Medicine, Volume 92, September 2013, Pages 114–123

⁹ <http://www.hse.gov.uk/research/rrhtm/rr144.htm>

¹⁰ Workplace representatives: A review of their facilities and facility time, DTI 2007

¹¹ Gall, The benefits of paid time off for trade union representatives, TUC 2016.

¹² <http://www.niso.ie/documents/conbehav.pdf>

¹³ DARES Ministère de Travail, des relations sociales et de la Solidarite, Paris 2005

¹⁴ Canadian Ministries of Labour 1993 – quoted in Hazards magazine

¹⁵ Ontario Workplace Health and Safety Agency studies 1994 and 1996

Outro estudo canadiano, publicado em setembro de 2015, mostrou que os trabalhadores sindicalizados da construção são significativamente menos propensos a sofrerem um ferimento no trabalho do que seus homólogos não sindicalizados. O relatório examinou dados de reclamações da Comissão de Segurança e Seguros do Trabalho de mais de 40 mil empresas de construção civil e concluiu que os trabalhadores com empresas sindicalizadas relataram 23 por cento menos acidentes que exigiam licenças do que os que trabalhavam em empresas não sindicalizadas.

Os trabalhadores sindicalizados também tinham 17 por cento menos probabilidades de sofrer lesões nos músculos, tendões e nervos que afetam a mobilidade, tendo quase 30 por cento menos probabilidades de sofrer lesões graves - definidas como as que colocam a vida dos trabalhadores em perigo¹⁶.

Nos EUA, um estudo de 1991 descobriu que os sindicatos aumentaram dramaticamente a aplicação da Lei de Segurança e Saúde no Trabalho no setor de manufatura. Um estudo mais recente em Nova Jersey aferiu que quanto maior o nível de envolvimento dos trabalhadores em comitês de segurança, menos lesões e doenças são relatadas.¹⁷

Os representantes para a segurança também demonstraram ter um efeito importante na mudança da cultura de segurança na Austrália,¹⁸ e os locais de trabalho sindicalizados neste país são três vezes mais propensos a ter um Comitê de Segurança e duas vezes a terem sido submetidos a uma auditoria de gestão de segurança no ano anterior do que os locais de trabalho não sindicalizados.

No entanto, não são apenas investigadores académicos que afirmam que o efeito do sindicato funciona.

A Estratégia de 2009 do Executivo de Saúde e Segurança afirmou: "**Há evidências fortes de que os locais de trabalho sindicalizados e aqueles com representantes de saúde e segurança são, como resultado, mais seguros e saudáveis.**"

Em 1995, o Banco Mundial declarou que "os sindicatos podem desempenhar um papel importante na aplicação de padrões de Saúde e Segurança. Os trabalhadores individuais podem considerar demasiado onerosa a obtenção de informações sobre riscos de saúde e segurança por conta própria, preferindo geralmente evitar um confronto com os respetivos empregadores, ao insistir que os padrões sejam respeitados.

¹⁶ Amick et al. Protecting Construction Worker Health and Safety in Ontario, JOEM, 2015

¹⁷ Eaton and Nocerino. Industrial relations, 2000

¹⁸ Beaumont and Harris, Occupational Health and Safety 23, 1993

Secção 3

Então como se processa?

Uma das razões pelas quais os sindicatos fazem a diferença é o facto de garantirem formação aos seus Representantes para a Segurança e Saúde. Em 1997, uma investigação para o HSE sobre os regulamentos químicos (COSHH) ¹⁹ concluiu que os representantes de Segurança eram muito mais conhecedores do que os respetivos superiores. 90% dos representantes de segurança estava ciente dos princípios básicos dos principais regulamentos de segurança química. Mais de um terço dos gestores nem sequer ouviram falar dos regulamentos. A pesquisa também aferiu que mais de 80% dos representantes de segurança recebeu formação em matéria de saúde e segurança nos últimos dois anos, em comparação com 44% dos gestores.

Todos os anos, a TUC forma cerca de 10 mil representantes de segurança, e muitos mais são formados através dos seus sindicatos. Nessas raras ocasiões em que há representantes de segurança não sindicalizados, estes recebem formação por parte dos gestores ou de consultores nomeados pela administração, ficando por essa razão menos capazes de contestar orientações da gerência.

Por outro lado, os representantes de segurança conhecem melhor o local de trabalho do que a administração, tendo conhecimento daquilo que realmente acontece. Também atuam como um canal que permite que os trabalhadores individuais possam exprimir as suas preocupações. Um documento de investigação do HSE concluiu que "os representantes dos comités de saúde e segurança constituem um meio para relatar eventos e perigos". Acrescentou ainda que o "apoio sindical, ainda que se limite apenas ao conhecimento de que o apoio adicional está disponível, se necessário, é inestimável" ²⁰

Os sindicatos geralmente apercebem-se dos riscos muito antes da administração. Muitos riscos foram identificados pela primeira vez pelos sindicatos, algumas vezes depois de o gestor ter ignorado ou escondido avisos antecipados. Foram os sindicatos que destacaram os perigos do amianto e fizeram campanha em prol de uma proibição, muitos anos antes da sua introdução pelo governo. Se tivesse sido tomada uma ação na altura, poderiam ter evitadas muitas das 5.000 mortes anuais causadas pelo amianto. Os sindicatos também descobriram os riscos que representam muitos produtos químicos perigosos, como o dissulfureto de carbono e o monómero de cloreto de vinilo.

Os sindicatos foram os primeiros a suscitar grandes preocupações quanto aos níveis de violência no local de trabalho, às lesões causadas por movimentos repetitivos e aos efeitos do tabagismo passivo. Quando os sindicatos levantaram pela primeira vez a questão do stresse, os empregadores e os meios de comunicação argumentaram que era um absurdo. Atualmente, reconhecesse-se que os efeitos do stresse no local de trabalho afetam cerca de

¹⁹ <http://www.hse.gov.uk/workers/involvement/involvement.pdf>

²⁰ http://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/1997/CRR97144.pdf

meio milhão de pessoas. Ainda hoje são os sindicatos e os grupos de representantes de segurança que estão a chamar a atenção para os potenciais riscos no setor dos semicondutores, ou da nanotecnologia.

É também um facto simples que a consulta aos trabalhadores pode ter um efeito considerável na mudança da cultura de segurança num local de trabalho. Um trabalho de investigação do Laboratório de Saúde e Segurança²¹ fornece um conjunto de estudos de caso que mostraram que o envolvimento da força de trabalho leva a benefícios reais. Num caso houve uma redução de acidentes de 1,2 para 0,1 por 100.000 horas de trabalho.

Nos locais que têm representantes e comités de segurança os trabalhadores sabem que têm voz, o que os torna mais dispostos a levantar problemas. Os sindicatos também ajudam a consciencializar os seus membros relativamente aos problemas de segurança no local de trabalho.

Ainda que se envolvam os trabalhadores diretamente, sem representação sindical é muito menos provável que haja sucesso. As investigações realizadas em 2010 tanto para a ROSPA como para a HSE descobriram que, quando o envolvimento do trabalhador ocorreu em locais de trabalho não sindicalizados, houve maior probabilidade de este seguir a agenda do empregador, enquanto os representantes de segurança sindicalizados tiveram maior probabilidade de ter poderes para definir uma agenda e para serem interventivos.²²

²¹ http://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/1999/CRR99214.pdf

²² Fidderman, McDonnell, Worker involvement in health and safety: what works?, HSE, 2010

Secção 4

Fazer a diferença

Também sabemos que o envolvimento do sindicato faz uma diferença real no local de trabalho. Houve uma ampla gama de estudos de caso que mostrou os benefícios do envolvimento do sindicato em matéria de saúde e segurança. Seguem-se alguns exemplos:

Em 2006, uma campanha conjunta de sindicatos no Devonport Royal Dockyard destinada a melhorar as comunicações e o envolvimento na segurança reduziu os acidentes em 35% e aumentou os lucros em 8%.

Uma campanha de 2013 da Weetabix para aumentar o envolvimento sindical na saúde e segurança, com o apoio da gestão, conduziu a uma redução de mais de 30% em todas as lesões relacionadas com o trabalho em todos os locais, no primeiro ano.

Num centro de distribuição de Somerfield na Escócia, os representantes da segurança sindical fizeram uma investigação sobre distúrbios músculo-esqueléticos. Este estudo foi delineado no comité de segurança conjunto, que desenvolveu um plano de ação que levou a uma redução de 50% nas lesões de operação manual, ao longo de 2 anos.

Após uma inspeção crítica do HSE nos serviços de estacionamento da câmara Municipal de Bristol em 2008, os empregadores e a gerência desenvolveram um plano que incluiu o destacamento a tempo inteiro de um dos representantes de segurança, para a revisão de avaliações de risco, melhor formação e novos equipamentos de comunicação. Estima-se que a redução da ausência por doença, a redução dos incidentes de violência contra os trabalhadores e o aumento da moral pessoal poupou ao empregador mais de £ 36,000 no primeiro ano.

Na indústria do papel, uma iniciativa conjunta de gestão sindical, que aumentou o envolvimento de representantes de segurança, levou a uma redução de ferimentos fatais na indústria para um quarto em três anos.

Na Nestlé, o sindicato estava preocupado com o grande número de feridos causados por escorregadelas (um terço do total de ferimentos). Elaboraram então um plano conjunto com a administração que permitiu uma redução dos ferimentos causados por aquele motivo de 60% ao longo de três anos. Analisaram os ferimentos provocados por manuseamento manual, tendo-as reduzido em 40%. Como os sindicatos compartilham informações de uma forma muito mais eficaz do que a administração, a abordagem usada na Nestlé foi replicada noutras empresas, como a KP Foods ou a Ashby and Cavanagh and Gray, com reduções similares nas taxas de acidentes.

O envolvimento dos sindicatos também ajudou a reduzir os acidentes registrados em 38% numa divisão da GKN, através da capacitação sindical conjunta para gerentes, supervisores e representantes de segurança.

Na sequência de três processos judiciais, a Heinz, empresa no setor da alimentação, reorganizou o seu sistema de gestão de segurança e envolveu representantes de segurança em todos os aspetos da avaliação de risco e da investigação de acidentes. Os acidentes reportáveis diminuíram mais de 50%.

Após um incêndio numa fábrica de Yorkshire, a Hickson e Welch, uma empresa química, o sindicato e a gerência criaram comités locais de segurança, envolvendo representantes de segurança em todos os procedimentos de segurança no local, solicitando formação conjunta ao sindicato. Os acidentes reduziram em 70% e a empresa e o sindicato ganharam um prémio europeu de segurança.

Na Tesco, os representantes sindicais da segurança levantaram uma questão da largura de um tipo de checkout que estava a provocar problemas de saúde. Isso levou a que o cinto fosse diminuído. Em novas lojas é usado um tipo totalmente novo de checkout que foi projetado com o envolvimento do sindicato a partir do zero e que ajuda a reduzir consideravelmente as lesões entre os funcionários do checkout.

Secção 5

A necessidade de mais direitos

A Legislação de Saúde e Segurança no Trabalho, que entrou em vigor em 1974, reconheceu a importância do envolvimento dos trabalhadores. Afirmou que os empregadores têm o dever legal de consultar e criar o atual sistema de representantes de segurança.

Apesar deste requisito legal e da evidência esmagadora de que a consulta salva vidas e previne acidentes, muitos empregadores não promovem a consulta aos trabalhadores, embora não se tenha conhecimento de qualquer caso em que um empregador tenha sido processado por isso.

Poderiam ser alcançadas grandes melhorias em termos de saúde e segurança se o HSE e as autoridades locais simplesmente aplicassem os regulamentos existentes nos locais de trabalho por todo o país, nos locais em que os empregadores continuam a não consultar os seus trabalhadores em questões de segurança, apesar do requisito legal para o fazer.

Os direitos que temos são importantes, mas poderiam ser melhores. No momento, os representantes de segurança podem levantar qualquer questão de segurança que considerem pertinente com seu empregador - mas não há nenhum dever legal para responder. Um empregador pode legalmente ignorar qualquer questão que um representante de segurança levante.

Na Austrália, os representantes de segurança podem emitir uma forma de Aviso de Melhoria, chamado PINS, o que levou a uma maior conformidade, sendo amplamente apoiados por ambos os lados da indústria e pelo governo. Um relatório do HSE sobre este instrumento afirmou que poderiam ser igualmente eficazes no Reino Unido.²³

Existem também restrições relativamente à representação de trabalhadores por parte dos representantes de segurança. Os regulamentos atuais são mais adequados a casos em que a maioria dos trabalhadores está empregada em grandes empresas e com o mesmo empregador. Em casos em que os trabalhadores se encontram num mesmo local de trabalho, mas com diferentes empregadores, o representante de segurança só pode representar os trabalhadores sob a alçada do seu empregador. Embora haja elevados níveis de terceirização e agências de trabalho temporário, a lei não reflete estas novas formas de trabalho.

²³ <http://www.hse.gov.uk/research/misc/pinreport.pdf>

A TUC quer ver algumas mudanças simples na regulamentação dos representantes de segurança, de forma a torná-los mais efetivos e a ajudar a reduzir os acidentes e doenças causadas pelo trabalho. Essas mudanças incluem:

- Maior flexibilidade para os representantes de segurança, de forma a poderem passar a abranger um grupo de pequenos locais de trabalho, ou os trabalhadores de empreiteiros ou agências no mesmo local de trabalho.
- O direito de emitir avisos de melhoria para os empregadores que não estão em conformidade com os regulamentos de saúde e segurança, e de solicitar a presença de agentes de fiscalização caso o empregador não cumpra as suas obrigações.
- Um requisito para que os empregadores respondam às questões levantadas pelos representantes de segurança.

Os sindicatos fazem a diferença. Contribuem para a redução de acidentes, para a melhoria da saúde e ajudam a melhorar a cultura de segurança no seio de uma organização.

Os bons empregadores já estão a trabalhar com os sindicatos. Precisamos que os restantes também o façam, de forma a começar a reconhecer os benefícios que os sindicatos podem trazer. Também precisamos que o HSE trabalhe mais no sentido de garantir que os empregadores consultem os seus trabalhadores, para que todos possam ser beneficiados com o efeito sindicato.

Saiba Mais

Para mais informações sobre a campanha, acesse a:
tuc.org.uk/healthandsafety

Siga a campanha no Facebook em:
facebook.com/TUChealthandsafety