



**CONTRIBUTO DA UGT  
PARA A ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO  
SOBRE A APLICAÇÃO DE CONVENÇÕES RATIFICADAS**

**Convenção nº 6, sobre trabalho noturno das crianças**

Nos termos da legislação nacional, é proibido o trabalho noturno de menores com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, assim como o trabalho noturno de menores com idade igual ou superior a 16 anos entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Esta regra pode, todavia, sofrer derrogações quer por via da negociação coletiva quer em virtude na natureza da atividade exercida pelo menor.

Tratando-se de atividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, a lei prevê que, excecionalmente, o menor possa prestar trabalho noturnos entre as 0 e as 5 horas, desde que: se justifique por motivos objetivos; que seja concedido ao menor um descanso compensatório em igual número de horas, a gozar no dia seguinte ou no mais próximo possível; sendo a vigilância indispensável para proteção da sua saúde e segurança do menor, este seja vigiado por um adulto.

Por outro lado, não podemos esquecer que a participação de menores em atividades artísticas tem conhecido um crescimento no nosso País e que, muitas das vezes, as condições em que é prestado o trabalho noturno é suscetível de afetar quer o desenvolvimento físico e psicológico dos menores quer a sua própria atividade escolar, pelo que não deixa de ser um facto de preocupação que a reduzida capacidade dos serviços inspetivos – não obstante o reforço que têm conhecido – comprometa um rigoroso controlo dessas atividades, em que o interesse do menor deve prevalecer indubitavelmente sobre outros meramente económicos.

A UGT não pode ainda deixar de notar que o recente período de crise vivenciado em Portugal, pode ter tido efeitos adversos no que concerne à problemática do trabalho infantil, assim como o teve nos valores da pobreza infantil, sendo porém de registar que a taxa de pobreza entre os menores de 18 anos vem diminuindo de forma sustentada desde 2014.

Numa nota final, a UGT deve salientar que, na sequência do trabalho realizado conjuntamente com a OIT no início deste século, com impactos extremamente positivos, levando à quase

erradicação deste fenómeno, o trabalho infantil – e particularmente o trabalho nocturno – é um fenómeno residual em Portugal.

Devemos porém, e à semelhança de relatórios anteriores, assinalar que a informação disponível é reduzida e tardia e salientar negativamente que se tenha perdido no nosso País a prática de ter relatórios periódicos por parte dos serviços inspetivos apresentados aos parceiros sociais, nos termos de um acordo tripartido celebrado em 1996, em que uma das matérias objeto de análise era precisamente a do trabalho infantil.

### **Convenção n.º 29, sobre trabalho forçado ou obrigatório, 1930 e Convenção n.º 105, sobre a abolição do trabalho forçado**

Atualmente, o fenómeno do trabalho forçado é uma realidade que continua a assumir uma fraca expressão em Portugal, devendo ser assinalados alguns esforços no sentido de combater esta realidade.

A título de exemplo, e no que concerne ao tráfico de seres humanos, em muitos casos (apensar de não exclusivamente) associados a fenómenos de exploração laboral, deve ser realçada a aprovação do IV Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021, a adoção de instrumentos de referência (Sistema de Referência Nacional e o Sistema de Monitorização, para além da estruturação do trabalho em rede, são importantes mecanismos de diagnóstico, conhecimento e apoio) e o trabalho conjunto no sentido de se dotar o País de infraestruturas de acolhimento e proteção.

No entanto, a UGT não pode deixar de manifestar aqui a sua preocupação relativamente a esta questão, na medida em que são regularmente detetados casos de trabalhadores, sobretudo estrangeiros, em situações de exploração laboral, facto que não pode ser dissociado do facto do Relatório Anual de Segurança Interna 2018 (elaborado pelo Ministério da Administração Interna) relatar o seguinte:

“No âmbito do combate [ao tráfico de seres humanos] ressalta o tráfico para efeitos de exploração laboral, fenómeno que tem sido verificado em Portugal com variações em termos de dimensão ao longo dos anos. Implica o recrutamento para campanhas sazonais de trabalhadores maioritariamente nacionais da Roménia, Bulgária, Paquistão, Nepal, Índia e Moldávia, designadamente para a apanha da azeitona ou da laranja. Identifica-se dificuldades

de deteção face à extensão geográfica envolvida, normalmente no Alentejo e região oeste do país”.

Diga-se ainda que, segundo tal relatório, foram sinalizadas 203 vítimas de tráfico em 2018, o que constitui um crescimento face ao ano anterior (175).

Deve ser assinalada a reduzida informação disponível fornecida nos relatórios de atividade da Autoridade para as Condições de Trabalho (Inspeção do Trabalho), que contém apenas elementos disponíveis relativos à sua ação para os anos de 2016 e anteriores (em 2016 foram efetuadas 44 ações inspetivas no âmbito da deteção e combate a situações de tráfico de seres humanos para exploração laboral e trabalho forçado face a 30 em 2015).

Devemos ainda salientar que continuam a ocorrer casos de quase escravatura de trabalhadores portugueses a laborar em países terceiros, nomeadamente no sector da construção civil, situações estas promovidas pela atuação de redes criminosas organizadas, que mantêm os trabalhadores em situações de exploração.

A UGT deve remeter aqui para comentários de anos anteriores relativos à questão do trabalho socialmente necessário no quadro da legislação relativa à proteção no desemprego e que não sofreu alterações.

**Convenção n.º 77, relativa ao exame médico de aptidão para o emprego na indústria das crianças e dos adolescentes, 1946; Convenção n.º 78, relativa ao exame médico de aptidão de crianças e adolescentes para o emprego em trabalhos não industriais, 1946; Convenção n.º 124, relativa ao exame médico de aptidão dos adolescentes para o emprego nos trabalhos subterrâneos nas minas, 1965.**

Em matéria de exames médicos para trabalhadores menores aplicam-se atualmente dois diplomas legais.

Por um lado, o Código do Trabalho de 2009 (Lei nº 7/2009) que estabelece, no seu artigo n.º 66.º, em matéria de proteção da Segurança e Saúde do trabalhador menor, que o empregador deve submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:

- Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;
- Exame de saúde anual, para que do exercício da atividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

É consagrado, ainda, que os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores, são proibidos ou condicionados por legislação específica.

Mais se acrescenta que não se verificaram alterações nesta matéria, desde a emissão do último Relatório, pois que a informação configura atualidade.

Os artigos 61.º a 72.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações conferidas pela Lei n.º 3/ 2014, de 28 de janeiro - Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde do Trabalho - regulam as atividades, processos e condições de trabalho proibidos a menores, bem como os que só podem ser realizados por menores com idade igual ou superior a 16 anos.

Encontra-se previsto, desde logo, no objeto de aplicação deste normativo, a proteção do menor em caso de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, psíquico e moral, de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 72.º do Código do Trabalho e, conforme informação registada no parágrafo anterior.

Este diploma reitera a obrigatoriedade dos exames supra referidos, prevendo ainda que o médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode aumentar ou reduzir a periodicidade dos referidos exames.

Mais estabelece que o médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham atualidade, devendo instituir a cooperação necessária com o médico assistente.

Com as alterações efetuadas à Lei n.º 102/2009 foi introduzida uma alteração ao regime de proteção e garantia da SST a trabalhador menor - que julgamos importante ressaltar - e que se traduz na obrigação, por parte do empregador, de dar conhecimento à Autoridade para as Condições no Trabalho, através de comunicação em modelo aprovado e preferencialmente

por via eletrónica, da avaliação da natureza, do grau e da duração da exposição do menor a trabalhos condicionados, e das medidas tomadas, necessárias para evitar esse risco, sempre que se esteja em presença de trabalho condicionado a menor com idade igual ou superior a 16 anos (Artigo 68º nº 2).

Por último, reiteramos, neste Relatório, a referência à previsão, no âmbito da Lei 102/2009, com as alterações conferidas pela Lei n.º 3/ 2014, de um conjunto de atividades proibidas ou condicionadas a menor (Artigo 61º ao Artigo nº 67º).

Assim, são proibidos a menores, nomeadamente:

- O fabrico de auramina; o abate industrial de animais.

- As atividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes físicos: Radiações ionizantes; Atmosferas de sobrepressão elevada, nomeadamente em câmaras hiperbáricas e de mergulho submarino; Contacto com energia elétrica de alta tensão.

São também proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a agentes biológicos classificados nos grupos de risco 3 e 4, de acordo com a legislação relativa às prescrições mínimas de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho.

São ainda proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes químicos:

- Amianto; Chumbo e seus compostos iónicos, na medida em que estes agentes sejam suscetíveis de ser absorvidos pelo organismo humano; Cloropromazina; Tolueno e xileno; Hidrocarbonetos policíclicos aromáticos presentes na fuligem, no alcatrão ou no pez da hulha;

- Poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e electrorrefinação de mates de níquel.

São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a substâncias e preparações que, nos termos da legislação aplicável sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas, sejam classificadas como tóxicas (T), muito tóxicas (T+), corrosivas (C) ou explosivas (E).

São, ainda, proibidas ao menor as atividades cuja realização esteja sujeita a um conjunto de condições de trabalho que vão desde o risco de desabamento, à condução ou operação de veículos de transporte, tratores, empilhadores e máquinas de terraplanagem.

### **Convenção n.º 81, sobre a inspeção do trabalho, 1947**

O combate à fraude e às violações da lei constituem, como sempre constituíram, prioridades para a UGT.

Foi nesse sentido que, no âmbito do acordo tripartido celebrado em concertação social em Junho de 2018 (Acordo “Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva”) foi introduzido um conjunto de medidas com vista a garantir um reforço das condições de atuação da Autoridade para as Condições de Trabalho (Inspeção do Trabalho).

As medidas previstas são as seguintes:

- Reforçar os meios e instrumentos da Autoridade para as Condições de Trabalho;
- Concluir os processos de recrutamento em curso e lançar, depois de concluídos, um novo reforço para aproximar o número de inspetores de trabalho ao rácio recomendado pela Organização Internacional do Trabalho, tendo em conta a evolução prevista do quadro inspetivo nos próximos anos;
- Criar uma previsão legal que garanta que o número efetivo de inspetores a prestar serviço corresponde aos indicadores adequados para uma cobertura eficaz das necessidades inspetivas;
- Reforçar os quadros técnicos da Autoridade para as Condições de Trabalho, nomeadamente na área da Segurança e Saúde no Trabalho e na análise de processos contraordenacionais;
- Reforçar a capacidade dos sistemas de informação para efeitos de fiscalização através de uma articulação estreita entre a Autoridade para as Condições do Trabalho, o Instituto da Segurança Social, I. P., e a Autoridade Tributária e Aduaneira;
- Promover a modernização e desmaterialização dos sistemas de informação da Autoridade para as Condições de Trabalho, configurando o portal do serviço como canal privilegiado de comunicação com os cidadãos e as empresas;

- Integrar, de modo expresse, na orgânica da Autoridade para as Condições de Trabalho, o combate à precariedade laboral como uma das suas atribuições e estabelecer mecanismos de auscultação dos parceiros sociais para a elaboração dos planos de atividade da Autoridade para as Condições de Trabalho;

A UGT espera que a implementação e efetivação dessas medidas tenha um impacto positivo na atividade da ACT, reforçando a capacidade de atuação preventiva e inspetiva, extremamente depauperada após anos de desinvestimento neste organismo, em que a saída de muitos trabalhadores, incluindo inspetores do trabalho, não foi colmatada.

Não pode deixar de ser referido que o número de inspetores do trabalho era de 314 em 2016 (o cumprimento do rácio da OIT exigiria 451) e que, não obstante terem sido lançados concursos para o reforço desse número, os mesmos tardam em concretizar-se.

Por outro lado, será porém importante garantir que os inspetores se centrem efetivamente na atividade inspetiva, não continuando a ser forçados, pela ausência de quadros de pessoal adequados, a realizar um conjunto de tarefas acessórias.

Contudo, e não obstante esse reforço de meios humanos, várias são as questões relacionadas com a ação inspetiva que não podemos deixar de abordar.

Desde logo, o facto de se verificar um particular enfoque na intervenção preventiva em detrimento da ação inspetiva e da aplicação das sanções legalmente previstas.

Mais, importa referir que a Autoridade para as Condições de Trabalho deixou de disponibilizar há vários anos aos Parceiros Sociais informação relevante a que o Governo se havia comprometido no quadro do Acordo de Concertação Estratégica 1996-1999 (acordo tripartido celebrado em sede de concertação social).

O referido acordo estabelece o compromisso de:

*“Apresentação, aos Parceiros Sociais, de relatórios da actividade da Inspeção-Geral do Trabalho, sobre as seguintes matérias:*

*- Trabalho infantil (mensal), salários em atraso (trimestral), segurança, higiene e saúde no trabalho (semestral), direitos dos representantes dos trabalhadores (trimestral), global (anual).”*

Reiteramos aqui o que várias vezes referimos a respeito dos relatórios em causa, na medida em que para a UGT é de extrema importância a sua disponibilização aos Parceiros Sociais.

Diga-se aliás que um óbice à maior efetividade da atuação da ACT, que há muito vimos denunciando, é a reduzida articulação entre este organismo e os parceiros sociais, nomeadamente aqueles mais próximos do terreno, como os sindicatos.

Uma nota não pode deixar igualmente de ir para a situação da Administração Pública e para a passagem de competências da ACT para a Inspeção Geral das Finanças e para os serviços inspetivos dos diversos Ministérios em matéria de segurança e saúde no trabalho, à qual foi feita menção em anteriores contributos.

A UGT sempre assumiu uma posição crítica relativamente a tal opção, considerando que a mesma poderia colocar em causa a qualidade da intervenção a realizar, pela ausência de vocação e formação específicas dos serviços inspetivos para os quais as competências haviam sido transferidas, e mesmo a necessária autonomia da intervenção inspetiva.

Assinalando positivamente que o Governo tenha decidido reverter tal opção, com essas competências a serem reassumidas pela ACT, devemos ainda assim assinalar que tal decisão tarda em efetivar-se e que não poderá deixar de se concretizar numa ação mais efetiva que no passado, uma vez que a matéria da segurança e saúde no trabalho sempre foi, e continua a ser, especialmente deficitária na Administração Pública.

A UGT deve ainda salientar que a redução das condições de trabalho e a insuficiência da atuação governativa no que concerne à estruturação da carreira inspetiva (que impede progressões e a valorização do trabalho), mesmo no período pós-crise, tem originado uma forte contestação social por parte dos sindicatos representativos.

### **Convenção nº 129 - Inspeção do trabalho na agricultura**

Continuamos a verificar que a situação do sector agrícola não tem sofrido alterações significativas, continuando a ser caracterizado pela existência de um grande número de pequenas empresas, muitas delas de carácter familiar, realidade que sempre dificultou em muito a ação inspetiva dos serviços competentes (ver nota referente à Convenção 29).



Não obstante o esforço efetuado, continua a ser notória a insuficiência da intervenção num sector com características tão específicas.

### **Convenção n.º 138, sobre a idade mínima, 1973**

Conforme enunciado em anterior informação, a matéria da idade mínima foi objeto de alteração de forma a adequar a idade mínima de admissão ao trabalho com a Lei nº 85/2009, de 27 de Agosto, Lei esta que veio alargar a escolaridade obrigatória à conclusão do nível secundário de educação ou, independentemente da obtenção de diploma de qualquer ciclo ou nível de ensino, ao momento em que o aluno perfaça os 18 anos.

Assim, só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

### **Convenção n.º 182, sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999**

Não deve ser esquecido que Portugal teve, no passado, problemas graves no que concerne ao trabalho infantil e que as ações realizadas - com o forte envolvimento dos parceiros sociais, de toda a sociedade civil e mesmo com a OIT – permitiram um combate eficaz a esse fenómeno, com resultados manifestamente positivos.

Para a UGT, a grande preocupação nesta sede foi, nos anos mais recentes, a possibilidade de surgirem cada vez mais situações de trabalho infantil como consequência da crise que o país atravessou. O crescimento económico e os dados do mercado de trabalho (emprego, desemprego) revelam hoje porém uma situação bem diversa.

Não obstante verificarmos uma tendência positiva, nomeadamente no que concerne à consciencialização social, reconhecemos que em alguns sectores específicos há ainda um longo caminho a percorrer, verificando-se o perigo de reemergência de situações de exploração do trabalho infantil, sobretudo num quadro de fragilidade (ainda que em vias de ser colmatado) da atuação inspetiva.

Mais se refira que muitos empregadores que recorrem a formas de exploração do trabalho infantil, o fazem nomeadamente por via do trabalho à tarefa realizado no domicílio, no que sempre constituiu uma forma eficaz para se furtarem às acções inspectivas.

O Relatório Anual de Segurança Interna assinala que, em 2018, foram sinalizados 30 menores como presumíveis vítimas de tráfico (incluindo para fins de exploração laboral), uma diminuição de 15 face a 2017.

### **Convenção n.º 187, sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006 (primeiro relatório)**

A Convenção (n.º 187) sobre o quadro promocional para Segurança e Saúde no Trabalho tem por objetivo a promoção da melhoria contínua da Segurança e da Saúde no Trabalho, de modo a prevenir as lesões e as doenças profissionais, bem como as mortes no trabalho.

O favorecimento de uma cultura de prevenção de cariz nacional em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, que implica o reconhecimento pleno do direito a condições de trabalho seguras e saudáveis, exige o envolvimento e colaboração ativa dos atores do mundo do trabalho em que seja atribuída a mais elevada prioridade ao princípio da prevenção.

Estas são premissas fundamentais para assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável, as quais se encontram incorporadas nos princípios nacionais, ao nível legal. Contudo, temos que sublinhar, na prática, tais preceitos não se encontram totalmente revertidos na agenda política nacional, desde logo a evidência que Portugal continua a registar elevados índices de sinistralidade laboral grave e mortal.

A necessidade de uma nova Convenção, nesta matéria, residiu nos persistentes e elevados níveis de sinistralidade laboral e de incidência de doenças profissionais - situação inaceitável em que, todos os anos, mais de 4.000 trabalhadores europeus morrem devido a acidentes de trabalho, em que mais de três milhões são vítimas de um acidente de trabalho grave

resultante numa ausência do trabalho superior a três dias - segundo as estatísticas da OIT que reforçam, ainda mais, a necessidade prioritária de colocar esta matéria na ordem do dia dos Estados-membros.

Ao nível nacional a situação relativamente à sinistralidade laboral e incidência de doenças profissionais não foge à regra, antes pelo contrário, na medida em que continuamos a ser dos países da União Europeia em que se registam níveis de sinistralidade mais elevados, apresentando-se para o efeito a fundamentação abaixo referida.

Em 2015, Portugal apresentou o valor mais elevado da Europa de taxa de incidência de acidentes de trabalho graves (mais de 3 dias de ausência), registando-se 2.690 acidentes por cada 100.000 trabalhadores, comparativamente à média europeia registada em 1.481 acidentes por cada 100 000 trabalhadores.

Assim, da análise aos índices de acidentes de trabalho dos países europeus, verificamos que Portugal apresenta o valor mais elevado no que respeita aos acidentes de trabalho não mortais e o segundo no que se refere aos acidentes de trabalho mortais, o que impõe a adoção de ações concertadas, para que seja efetivamente possível inverter esta situação.

Esta é uma realidade que não podemos ignorar, sendo necessário, no nosso entender, encetar todos os esforços para alterar esta situação e inverter estas taxas de sinistralidade laboral.

A presente Convenção acolhe, pois, nas suas disposições a definição dos dois pilares fundamentais das estratégias nacionais de prevenção – por um lado a promoção de uma verdadeira cultura de prevenção em que governos, trabalhadores e empregadores respeitem o direito a um ambiente de trabalho saudável – consignando, por outro, a importância da gestão sistemática da Segurança e Saúde no Trabalho como a metodologia mais adequada para promover a melhoria crescente e efetiva das políticas e estratégias com vista à diminuição da sinistralidade laboral e à melhoria sustentada das condições de trabalho.

Neste sentido, os instrumentos em questão fixam e definem os contornos do que se entende por política nacional, sistema nacional, programa nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, bem como por cultura de prevenção nacional em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho.

A matéria regulada pela presente Convenção encontra-se, pois, em geral coberta pela legislação nacional atualmente em vigor em Portugal, prevista na Lei n.º 102/ 2009, de 10 de setembro, com as alterações configuradas pela Lei n.º 3/ 2014, de 28 de janeiro, sendo que as

disposições relativas à política nacional, ao programa nacional e ao sistema nacional de prevenção de riscos profissionais figuram nos moldes que constam dos seus conteúdos.

Gostaríamos, ainda, de deixar registado que na atualidade a política nacional de prevenção dos riscos profissionais encontra acolhimento na recente aprovada Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015 – 2020 (EN SST 2015-2020).

Foram definidos como objetivos estratégicos os seguidamente enunciados: - a promoção da qualidade de vida no trabalho e a competitividade das empresas, - a diminuição do número de acidentes de trabalho em 30% e a taxa de incidência de acidentes de trabalho em 30%; - a diminuição dos fatores de risco associados às doenças profissionais.

Acrescentamos que foram definidos seis objetivos específicos, designadamente: - desenvolver e implementar políticas públicas de segurança e saúde no trabalho; - melhorar a prevenção das doenças profissionais e dos acidentes no trabalho, - apoiar as empresas na implementação da segurança e saúde no trabalho, designadamente as micro, pequenas e médias empresas; - promover a informação, formação, participação e cooperação nos locais de trabalho; - promover o cumprimento da legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho; - reforçar a cooperação internacional em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Aproveitamos, ainda, para ressaltar que 138 trabalhadores perderam a vida em 2016 (dados do GEP - últimas estatísticas publicadas) em consequência de acidentes de trabalho, continuando os setores da construção civil e da indústria transformadora a ocupar os lugares cimeiros no número de mortes no trabalho (cerca de 50% do total de acidentes ocorridos).

Acrescentamos que em 2017, 125 trabalhadores perderam a vida e em 2018 registaram-se 149 acidentes de trabalho mortais, segundo dados da ACT. Até maio do corrente ano já perderam a vida 31 trabalhadores e ocorreram 72 acidentes graves.

No caso das doenças profissionais perpetua-se a insuficiência de dados estatísticos. Continuamos, lamentavelmente, a não dispor de estatísticas minimamente fiáveis na medida em que se continua a verificar um nível insustentável de subnotificação que se traduz, por seu turno, num inaceitável incumprimento da legislação no que toca à participação obrigatória de doença profissional. Permanece, pois, na verdade um insustentável desconhecimento da realidade do nosso país no que respeita à incidência de doenças profissionais.

Consideramos que não obstante, dispormos de um instrumento que configura o quadro global da política de prevenção de riscos profissionais e de promoção do bem-estar no trabalho, para o horizonte temporal de 2015 -2020, tal instrumento per si não será suficiente para alterar esta realidade, tendo em consideração os números acima referidos.

Nestes moldes, é essencial que se caminhe no sentido do desenvolvimento e consolidação de uma verdadeira cultura nacional de prevenção, entendida nos termos da presente Convenção da OIT, como o direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro e no qual todos os atores do mundo laboral - os governos, os trabalhadores e os empregadores - se comprometam ativamente na prevenção de riscos profissionais e no qual o princípio da prevenção seja concertado ao mais alto nível.

Por último, gostaríamos de acrescentar informação sobre uma importante campanha de prevenção desenvolvida no nosso país, entre 2016-2017, levada a cabo conjuntamente pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e a Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) de Espanha, que se traduziu numa campanha de informação, sensibilização e inspeção no domínio do combate à sinistralidade laboral, focada na prevenção da ocorrência de acidentes de trabalho, com o objetivo de reduzir de forma substancial os índices de sinistralidade laboral em ambos os países.

A Campanha Ibérica de Prevenção de Acidentes de Trabalho 2016/2017 constituiu-se, neste contexto, como um dos instrumentos estratégicos privilegiados de implementação da Estratégia Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020, consubstanciada através da medida nº 11 “Desenvolver campanha de prevenção e de sensibilização sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais e sua reparação, incluindo informação sobre o apoio técnico à reabilitação e reintegração profissional”.

Esta Campanha foi desenvolvida no nosso país, com a participação ativa dos Parceiros Sociais, tendo sido inclusive definido um grupo de trabalho para o desenvolvimento desta iniciativa, do qual a UGT fez parte, e cujos objetivos traçados foram:

- Contribuir para a redução da sinistralidade laboral no final de 2017;
- Promover, divulgar e disponibilizar métodos de realização de inquéritos de acidentes de trabalho, em especial para micro, pequenas e médias empresas; - Promover, divulgar e disponibilizar métodos de recolha de dados e tratamento de informação em especial para micro, pequenas e médias empresas; - Melhorar qualitativa e quantitativamente a informação

disponível para as empresas e para os seus trabalhadores acerca dos riscos profissionais a que se encontram expostos e das medidas mais adequadas para assegurar a prevenção e proteção da sua segurança e saúde; - Promover o envolvimento dos trabalhadores e dos seus representantes na análise dos acidentes de trabalho, efetuada pelo empregador, e na adoção das medidas de prevenção subsequentes; - Caracterizar os acidentes de trabalho mais típicos e divulgá-los como metodologia de prevenção; - Divulgar metodologias de cálculos de custos de acidentes de trabalho; - Divulgar boas práticas em matéria de prevenção dos riscos profissionais.

Podemos registar alguma informação sobre os resultados desta Campanha, nos seguintes eixos:

- Ações de informação e sensibilização: No total foram desenvolvidos 870 eventos, que contaram com cerca de 35 mil participantes;
- Intervenção inspetiva: No período da Campanha realizaram-se 7274 visitas inspetivas direcionadas aos objetivos da Campanha.

Outra campanha de prevenção a registar, neste contexto, é a Campanha Nacional de Segurança e Saúde para os Trabalhadores Temporários, que foi desenvolvida entre 2016 e 2018, com a participação dos Parceiros Sociais, e que teve como objetivos, os seguintes:

- A melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores temporários em matéria de segurança e saúde no trabalho; - A dinamização de uma cultura de segurança nos locais de trabalho; - A promoção de locais de trabalho seguros e saudáveis; - A redução da sinistralidade laboral.

Podemos, igualmente, registar alguma informação sobre os resultados desta Campanha, nos seguintes eixos:

- Dinamização de ações de sensibilização: Foram realizadas 127 ações de sensibilização, com cerca de 6430 participantes;
- Intervenção inspetiva: No período da Campanha realizaram-se 1017 visitas inspetivas direcionadas aos objetivos da Campanha, tendo sido 15 128 os trabalhadores que beneficiaram desta ação.

Por último, não podemos deixar de deixar registado, neste relatório, o persistente incumprimento do Serviço Nacional de Saúde relativamente às obrigações que lhes estão acometidas na promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores, matéria que se encontra plasmada no artigo 76.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações conferidas pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro.

Com efeito, afigura-se imprescindível que esta matéria seja cumprida já que, volvidos tantos anos, continuamos à espera do referido Plano de Adaptação do SNS, situação que evidencia o incumprimento da legislação nesta matéria e de incumprimento de um dos direitos básicos dos trabalhadores – a proteção e a vigilância da saúde de um vasto conjunto de trabalhadores.

Acrescentamos, porém, que em 2014, pela primeira vez, se registou uma tentativa de regulamentar a saúde do trabalho através do SNS, prevista na Portaria 112/2014, de 23 de maio, que veio regular a prestação de cuidados de saúde primários do trabalho através dos agrupamentos de centros de saúde (ACES) - ensaio esse, que se mostrou totalmente inadequado para garantir a qualidade dos cuidados de saúde prestados a estes grupos de trabalhadores, tendo sido posteriormente revogada pela Portaria nº 121/2016, de 4 de maio.

Esta Portaria veio indicar como justificação para a revogação, o facto das consultas de vigilância da saúde no trabalho efetuadas no SNS não poderem ser asseguradas por especialistas de medicina geral e familiar, por se tratarem de funções específicas da especialidade de medicina do trabalho, para as quais aqueles profissionais não se encontram devidamente habilitados.

Gostaríamos de sublinhar que com a revogação da Portaria nº 112/2014 não foi estabelecido um regime substitutivo que garanta a estes trabalhadores e trabalhadoras (domésticos, independentes, da generalidade das microempresas, etc.) condições de vigilância da saúde equiparadas aos trabalhadores das restantes organizações.

Efetivamente, com esta revogação, por mais justificada que ela seja, persiste o vazio regulamentar do artigo 76.º da Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, na redação que lhe foi conferida pela Lei nº 3/2014, de 28 de janeiro.

Outra nota que gostaríamos de deixar, neste documento, registada é a relativa ao cumprimento da legislação, mais concretamente na vertente inspetiva das condições de trabalho, responsabilidade de Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), relativamente

à qual nos encontramos fortemente preocupados, tendo em conta a diminuição acentuada do número de inspetores e demais funcionários.

Com efeito, durante a vigência da anterior Estratégia Nacional para a SST (2008-2012) verificou-se um reforço significativo dos meios humanos da ACT, nomeadamente na área inspetiva, em que no ano de 2008 contava com 311 inspetores e no ano de 2012 com 391 inspetores.

Lamentavelmente, nos anos imediatamente seguintes, verificou-se uma redução acentuada do número de inspetores de trabalho, sobretudo por saídas por aposentação e por mobilidade de serviços dentro da Administração Pública. Podemos acrescentar que, de acordo com os últimos relatórios de atividade publicados pela ACT, existiam 374 inspetores em 2013, 308 em 2014, 307 em 2015 e 314 em 2016 (informação retirada dos relatórios da atividade inspetiva publicados).

Não deve ser esquecido que o rácio da OIT para Portugal aponta para um número de 451 Inspetores de Trabalho.

### **Convenção nº 189, relativa aos trabalhadores e trabalhadoras do serviço doméstico**

Há muito que a UGT vinha a recomendar a adoção desta convenção relativa ao trabalho doméstico. Necessitamos de normas eficazes e vinculativas que assegurem trabalho digno aos trabalhadores e às trabalhadoras do serviço doméstico, nomeadamente a não discriminação em matéria de emprego e profissão destes profissionais garantindo-lhes direitos fundamentais.

O trabalho doméstico, principalmente aquele que é ministrado no seio familiar, é muitas das vezes prestado à margem das regras legais e dos princípios que deverão estar na base da igualdade de tratamento entre trabalhadores.

O trabalho doméstico continua a ser dos mais precários, dos mais mal pagos, dos menos protegidos, ou seja, é uma das formas de emprego com maiores riscos.

É perante este contexto, em que predomina o trabalho não declarado e conseqüentemente um elevado índice de desproteção dos trabalhadores, em que muitas vezes se ultrapassam os



limites de tempo de trabalho legalmente estabelecidos, em que se verifica uma quase que total inoperância das entidades com competências inspetivas.

A UGT entende no que respeita à nossa legislação referente a esta matéria, que a mesma, no geral, se encontra em consonância com os princípios da convenção internacional. Deve ser salientado que o normativo aplicável (Decreto-Lei nº 235/92) data de 1992, encontrando-se profundamente desatualizado face ao regime aplicável aos restantes trabalhadores em aspetos que se nos afiguram essenciais e mesmo discriminatórios (período normal de trabalho superior, contratação a termo sem que seja necessária a existência de uma necessidade transitória, regras de cessação de contratos diversas), o que justificaria a revisão deste regime.

09-07-2019