

Projeto de Lei n.º 871/XV/1.ª (BE)

Estabelece medidas de proteção dos trabalhadores que prestam trabalho no exterior durante a verificação de fenómenos meteorológicos adversos, incluindo temperaturas extremas

Data de admissão: 1 de agosto de 2023

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

ÍNDICE

- I. A INICIATIVA
- II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS
- III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL
- IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL
- V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR
- VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS
- VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Elaborada por: Maria Nunes de Carvalho (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Fernando Bento Ribeiro (DILP), Helena Medeiros (BIB), Elodie Rocha e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 06.10.2023

I. A INICIATIVA

Os proponentes afirmam que o projeto de lei em apreço visa «proteger os trabalhadores através da implementação de medidas que reduzam as situações de risco, quando o trabalho é prestado no exterior, com esforço físico e durante fenómenos atmosféricos adversos.»

Com efeito, salientam que os efeitos negativos das alterações climáticas são já hoje notórios, afetando diretamente a vida das populações, e fazem referência a propostas apresentadas a este respeito quer no Reino Unido, quer em Espanha. Acresce que, sendo igualmente claras as previsões em Portugal quanto ao aumento da temperatura e à redução da precipitação, e bem assim quanto ao agravamento das fragilidades do território, consideram que urge preparar o país para um cenário e clima diferente, prevenindo-se, em especial, «o risco que os trabalhadores correm quando prestam o trabalho em condições meteorológicas extremas».

Posto isto, alegam que a legislação nacional sobre a matéria não só tem já várias décadas como preceitua regras genéricas¹ no que concerne à temperatura sentida nos locais de trabalho, ventilando que é do conhecimento público a prestação da atividade profissional durante ondas de calor, com temperaturas extremas, associada a outras realidades laborais, como a situação dos migrantes das explorações agrícolas no Alentejo, sendo registados alguns casos de mortes por golpes de calor.

Destarte, propõem em concreto: o condicionamento de atividades que se realizem no exterior e que motivem a exposição a fenómenos meteorológicos adversos; a obrigação de os empregadores terem em conta as condições atmosféricas na organização dos horários de trabalho; por último, que face à emissão de avisos meteorológicos pela

¹ Aludindo especificamente ao artigo 7.º da [Portaria n.º 987/93, de 6 de outubro](#), que determina que: «7.º - 1 - A temperatura e a humidade dos locais de trabalho devem ser adequadas ao organismo humano, levados em conta os métodos de trabalho e os condicionalismos físicos impostos aos trabalhadores; 2 - A temperatura e a humidade das salas de convívio destinadas ao pessoal, bem como das instalações sanitárias, cantinas e instalações de primeiros socorros, devem estar de acordo com os fins específicos desses locais; 3 - As janelas, as claraboias e as paredes envidraçadas não devem permitir uma excessiva exposição ao sol, tendo em conta o tipo de trabalho e a natureza do local de trabalho; 4 - Sempre que necessário, devem ser colocados resguardos para proteger os trabalhadores contra radiações intensas de calor provocadas por tubagens, radiadores, sistemas de aquecimento ou quaisquer outras fontes nocivas de calor.»

respetiva entidade de vigilância (em Portugal, o Instituto Português do Mar e da Atmosfera – IPMA), tal como acontece em Espanha, os trabalhadores fiquem impedidos de prestar trabalho no exterior, com esforço físico, durante as horas em que ocorram esses contextos extremos, devendo desempenhar outrossim outras funções que não impliquem esses riscos.

A presente iniciativa comporta cinco artigos, integrando o artigo 1.º o objeto e os artigos 2.º e 3.º as modificações a introduzir no Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho. Já o artigo 4.º prevê a aplicação supletiva da lei preconizada perante normas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores e o artigo 5.º a entrada em vigor.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)² (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)³ (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e na alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

² Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

³ Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que esta parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que a mesma parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Por se tratar de legislação laboral, o projeto de lei foi colocado em apreciação pública, nos termos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição e do então artigo 134.º do Regimento, entre os dias 10 de agosto e 9 de setembro de 2023 [[Separata n.º 71/XV, de 10 de agosto de 2023](#)].

A iniciativa deu entrada a 31 de julho de 2023, sendo junta a ficha de avaliação prévia de impacto de género. No dia 1 de agosto 2023, foi admitida e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), em conexão com a Comissão de Administração Pública, Ordenamento do Território e Poder Local (13.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República.

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro](#)⁴, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), de ora em diante designada como lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa - «Estabelece medidas de proteção dos trabalhadores que prestam trabalho no exterior durante a verificação de fenómenos meteorológicos adversos, incluindo temperaturas extremas» - traduz o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em

⁴ Texto consolidado da lei formulário disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

caso de aprovação, o título possa ainda ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

A iniciativa procede à alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, indicando-o no articulado.

No n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, é estabelecido o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

Todavia, a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente.

Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, “Leis Gerais”, “Regimes Gerais”, “Regimes Jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante, como é o caso.

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 5.º deste projeto de lei prevê a sua entrada em vigor «no dia seguinte ao da sua publicação». Deste modo, a iniciativa em apreço mostra-se em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Na presente fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário nem de legística formal, sem prejuízo da análise mais detalhada a ser efetuada no momento da redação final.

▪ **Conformidade com as regras de legística formal**

A elaboração de atos normativos da Assembleia da República deve respeitar as regras de legística formal constantes do [Guia de legística para a elaboração de atos normativos](#)⁵, por forma a garantir a clareza dos textos normativos, mas também a certeza e a segurança jurídicas.

Segundo as regras de legística formal, o título de um ato de alteração deve referir o ato alterado⁶. Tal como já referido, a iniciativa altera a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, pelo que essa menção deve constar do título.

A iniciativa em apreço não nos suscita outras questões pertinentes no âmbito da legística formal na presente fase do processo legislativo, sem prejuízo da análise mais detalhada a ser efetuada no momento da redação final.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A [Constituição](#)⁷ determina que todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e de saúde, nos termos da alínea c) do n.º 1 do [artigo 59.º](#). Os [artigos 281.º a 284.º](#) do [Código do Trabalho](#)⁸, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro⁹, estabelecem os princípios gerais nesta matéria,

⁵ Documento disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

⁶ DUARTE, David [et al.] – *Legística: perspectivas sobre a concepção e redação de actos normativos*. Coimbra : Almedina, 2002. P. 201.

⁷ Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* da Assembleia da República. Todas as referências legislativas relativas à Constituição são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

⁸ Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

⁹ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), com as alterações introduzidas pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, 1/2022, de 3 de janeiro, e 13/2023, de 3 de abril](#).

remetendo para legislação específica a regulamentação da prevenção e reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

A segurança no trabalho visa a prevenção de acidentes de trabalho, através da identificação, avaliação e controlo dos riscos profissionais. Por sua vez, a saúde no trabalho visa garantir a proteção e promoção da saúde dos trabalhadores.

O regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho a que se refere o Código do Trabalho encontra-se previsto na [Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro](#)¹⁰, na sua redação atual, que na sua versão originária transpôs para a ordem jurídica interna a [Diretiva n.º 89/391/CEE, do Conselho, de 12 de junho](#), relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, alterada pela [Diretiva n.º 2007/30/CE, do Conselho, de 20 de junho](#); para além disso, aquela lei visou também complementar a transposição de um conjunto de diretivas comunitárias em matéria de segurança e saúde laboral, incluindo as dos jovens, grávidas, puérperas e lactantes¹¹ (artigo 2.º).

Conforme dispõe o seu artigo 3.º, a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplica-se a todos os ramos de atividade nos sectores privado ou cooperativo e social, ao trabalhador por conta de outrem e respetivo empregador, incluindo as pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos, e ao trabalhador independente. A presente lei aplica-se, igualmente, aos empregadores públicos, nos termos da [Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro](#), que estabelece as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas¹² (LTFP).

¹⁰ A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, foi alterada pelas Leis n.ºs [42/2012, de 28 de agosto](#), e [3/2014, de 28 de janeiro](#), pelo [Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio](#), e pelas Leis n.ºs [146/2015, de 9 de setembro](#), [28/2016, de 23 de agosto](#) e [79/2019, de 2 de setembro](#).

¹¹ Cfr. [Diretiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de outubro](#), relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho;

¹² Aprovada em anexo à [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#).

A Lei n.º 35/2014, de 20 de junho foi retificada pela [Declaração de Retificação n.º 37-A/2014](#), alterada pelas [Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro](#), [84/2015, de 7 de agosto](#), [18/2016, de 20 de junho](#), [42/2016, de 28 de dezembro](#), [25/2017, de 30 de maio](#), [70/2017, de 14 de agosto](#), [73/2017, de 16 de agosto](#), [49/2018, de 14 de agosto](#), pelo [Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro](#), pelas [Leis n.ºs 79/2019, de 2 de setembro](#), [82/2019, de 2 de setembro](#), [2/2020, de 31](#)

A citada Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, remete para o Código do Trabalho e respetiva legislação complementar um conjunto de matérias, entre as quais a segurança e saúde no trabalho, incluindo a prevenção – cfr. [artigo 4.º](#) [alínea j) do n.º 1]. O n.º 6 deste artigo dispõe que «Para efeitos de fiscalização do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho é aplicável o regime das contraordenações laborais previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, com as adaptações a fixar em diploma próprio». Neste sentido, o [Capítulo II](#) (composto pelos artigos 548.º a 566.º) do Livro II do Código do Trabalho estabelece a responsabilidade contraordenacional.

O trabalhador tem direito a trabalhar em condições que protejam a sua saúde e garantam a sua segurança, em todos os aspetos relacionados com a sua função, tendo o empregador o dever de respeitar e aplicar, no mínimo, os princípios gerais de segurança e saúde no trabalho.

Em termos de medidas de prevenção, o empregador deve informar os seus trabalhadores sobre aspetos relevantes para a proteção da sua saúde e segurança, bem como a de terceiros. E deve ainda assegurar a formação adequada aos trabalhadores, para prevenir os riscos associados à respetiva atividade.

A [Autoridade para as Condições do Trabalho](#) (ACT) é a entidade competente para a promoção da melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública. A ACT tem como atribuições, entre outras, promover, controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais, respeitantes às relações e condições de trabalho, designadamente as relativas à segurança e saúde no trabalho, nos termos do artigo 2.º do [Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho](#), que aprova a orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho.

[de março](#), pelos [Decretos-Leis n.ºs 51/2022, de 26 de julho](#), [84-F/2022, de 16 de dezembro](#) e [53/2023, de 5 de julho](#).

De acordo com o Guia Prático “[Calor no trabalho – Orientações para os locais de trabalho](#)”¹³, disponível no sítio da [Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho](#) (EU-OSHA), «o aumento da temperatura média ambiente previsto em virtude das alterações climáticas pode ter um impacto significativo nos locais de trabalho. As ondas de calor extremo podem causar problemas graves de saúde, tais como exaustão devido ao calor, insolação e outras patologias relacionadas com o stresse térmico. Temperaturas elevadas durante longos períodos podem também aumentar, entre outros, o risco de lesões causadas pela fadiga, falta de concentração e imprudência na tomada de decisões. Pode ainda ocorrer uma redução da produtividade. O aumento das temperaturas pode conduzir a níveis elevados de stresse por parte dos trabalhadores, nomeadamente os profissionais afetos aos serviços de emergência e os que trabalham em espaços exteriores em horários alternados de forma a evitar os períodos de maior calor».

O [IPMA](#)¹⁴ é a entidade a quem compete «assegurar a vigilância meteorológica, climática, sísmica e geofísica, e difundir regularmente informação e previsões do estado do tempo e do mar para todos os fins necessários», bem como «contribuir para a avaliação e gestão dos riscos de desastres de origem natural e antropogénica e fornecer avisos especiais antecipados às entidades nacionais com responsabilidade em matéria de proteção civil relativos a sismos, maremotos, eventos meteorológicos extremos e alterações bruscas das condições do ambiente marinho».

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

▪ Âmbito da União Europeia

No âmbito da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 4.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE), a política social, nos termos definidos no presente Tratado, é um dos domínios partilhados entre a União e os Estados-Membros.

¹³ O presente guia formula orientações práticas sobre a forma de gerir os riscos associados ao trabalho em condições de exposição ao calor e proporciona informações sobre como proceder caso um trabalhador venha a desenvolver uma doença relacionada com o calor.

¹⁴ Nos termos do [Decreto-Lei n.º 68/2012, de 20 de março](#), alterado pelo [Decreto-Lei n.º 236/2015, de 14 de outubro](#).

Esta matéria é desenvolvida no Título X do TFUE, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente no que diz respeito às condições de trabalho (artigo 153.º, n.º 1, alínea b) do TFUE).

A [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#) prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União. Prevê ainda a [Carta dos Direitos Fundamentais da União EuropeiaUE](#), no seu artigo 31.º, que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas.

Neste contexto, o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), no seu princípio 10, estipula que os trabalhadores têm direito a um elevado nível de proteção da sua saúde e segurança no trabalho.

A [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, define as obrigações das entidades patronais e dos trabalhadores (qualquer pessoa que trabalhe para uma entidade patronal, incluindo estagiários e aprendizes, mas não empregados domésticos) para reduzir os acidentes de trabalho e as doenças profissionais. A Diretiva é aplicável a todos os setores de atividade, privados ou públicos e estipula que as entidades patronais têm o dever de garantir a saúde e a segurança da sua força de trabalho, o que inclui avaliar e evitar riscos, desenvolver uma política global de segurança e dar formação adequada aos trabalhadores, bem como facultar aos seus trabalhadores e/ou representantes todas as informações sobre possíveis riscos de saúde e segurança e as medidas tomadas para os prevenir.

O [Regulamento \(UE\) 2019/126](#) do Parlamento Europeu e do Conselho criou a [Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho](#) (EU-OSHA) que, sendo uma agência descentralizada da UE, tem por objetivo fornecer às instituições e organismos da UE, aos países da UE, aos parceiros sociais e a outros intervenientes na área da segurança e da saúde no trabalho: i) informações técnicas, científicas e económicas relevantes e ii) conhecimentos especializados neste domínio a fim de melhorar as condições de trabalho no que respeita à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores.

- **Âmbito internacional**
Países analisados

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: Espanha, França, Itália e Reino Unido.

ESPANHA

A [Ley 31/1995, de 8 de noviembre](#)¹⁵, de *Prevención de Riesgos Laborales*, é o diploma jurídico que determina o conjunto básico de garantias e responsabilidades necessárias para estabelecer um nível adequado de proteção da saúde dos trabalhadores contra os riscos derivados das condições de trabalho, no âmbito de uma política coerente, coordenada e eficaz.

De acordo com o [artículo 6](#) da referida lei, serão as normas de regulamentação que estabelecerão e especificarão os aspetos mais técnicos das medidas preventivas, através de normas mínimas que garantam uma proteção adequada dos trabalhadores. Estas incluem necessariamente as que visam garantir a saúde e a segurança nos locais de trabalho, de modo que a sua utilização não acarrete riscos para os trabalhadores.

Recorde-se que a Espanha ratificou várias convenções da Organização Internacional do Trabalho relativas à segurança e à saúde no local de trabalho, que fazem parte do ordenamento jurídico interno. Concretamente, em termos gerais, o [Convenio número 155 de la OIT, relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, de 22 de junio de 1981](#), ratificado pela Espanha em 26 de julho de 1985, e, em particular, o [Convenio número 148 de la OIT, relativo al medio ambiente de trabajo, de 20 de junio de 1977](#), ratificado pela Espanha em 24 de novembro de 1980.¹⁶

O [Real Decreto 486/1997, de 14 de abril](#), veio estabelecer as disposições mínimas de segurança e saúde para os locais de trabalho. De acordo com o diploma, «consideram-se locais de trabalho as zonas do local de trabalho, construídas ou não, onde os trabalhadores são obrigados a permanecer ou às quais têm acesso em virtude do seu

¹⁵ Diplomas consolidados disponíveis no portal 'boe.es', para onde se deverão considerar remetidas todas as referências legislativas relativas a Espanha, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 09/08/2023.

¹⁶ Documentação disponível no portal em língua espanhola da OIT <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:::NO>

trabalho. Consideram-se incluídos nesta definição os sanitários e salas de repouso, as instalações de primeiros socorros e as cantinas. As instalações de serviço ou de proteção anexas aos locais de trabalho são consideradas como parte integrante dos mesmos.»

O Real Decreto 486/1997 estabelece, no seu [ANEXO III - Condiciones ambientales de los lugares de trabajo](#), os limites máximos de temperatura e humidade relativa nos locais de trabalho, bem como os métodos de medição da temperatura e da humidade. No que se refere à temperatura, estabelece um limite máximo para os locais de trabalho onde não se realizam atividades físicas e para os locais de trabalho onde se realizam atividades físicas. Quanto à humidade relativa, estabelece um limite máximo para os locais de trabalho onde se e onde não se realizam atividades físicas. Para garantir o cumprimento destes limites, o diploma em causa estabelece que devem ser efetuadas medições periódicas da temperatura e da humidade relativa nos locais de trabalho.

A este propósito, veja-se a [Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo](#) do Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo. O [Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo](#) (por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes **y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas**.) «proíbe a execução de algumas tarefas realizadas no exterior durante condições de calor extremo, como é o caso da limpeza de ruas e a agricultura, uma vez que o país enfrenta temperaturas elevadas, com cada vez mais frequência, devido às alterações climáticas. A nova legislação prevê que esta medida de proteção dos trabalhadores é aplicada sempre que a agência meteorológica nacional AEMET emite um alerta sobre um risco grave ou extremo de temperaturas elevadas.» (exposição de motivos da iniciativa em análise).

As medidas previstas no diploma podem incluir a proibição de realizar determinadas tarefas em caso de alertas do organismo regional correspondente ou da *Agencia Estatal de Meteorología* (AEMET) de nível laranja ou vermelho, nos casos em que a devida

proteção do trabalhador não possa ser garantida de outra forma. "Medidas que derivarão da avaliação dos riscos profissionais, que terá em conta, para além dos fenómenos mencionados, as características da tarefa a realizar e as características pessoais ou o 'estado biológico' conhecido do trabalhador".

O Real Decreto-Lei aprovado estabelece a obrigação específica de prever medidas adequadas em caso de qualquer risco relacionado com fenómenos meteorológicos adversos, incluindo a proibição de realizar determinadas tarefas durante as horas do dia em que estes ocorrem. Quando as agências meteorológicas emitem um aviso meteorológico laranja ou vermelho, será essencial adaptar as condições de trabalho. A disposição faz parte do desenvolvimento da recente [Estrategia Española de Seguridad y Salud 2023-2027](#)¹⁷ e dos [Objetivos de Desarrollo sostenible de la Agenda 2030](#)¹⁸.

As medidas preventivas incluem a proibição de determinadas tarefas durante as horas do dia em que as condições meteorológicas adversas o exigam, sem prejuízo da adoção de medidas de proteção individual adequadas.

FRANÇA

O [Code du travail](#)¹⁹, nos seus [Articles L4161-1 à L4163-22](#) do Titre VI (*Dispositions relatives à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention*), contém normas relativas à prevenção dos efeitos da exposição a determinados factores de risco profissional.

No local de trabalho, tanto no interior como no exterior, em caso de calor extremo, devem ser tomadas medidas para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores. O portal do *Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion* contém [informação](#)²⁰ sobre o tema, ressaltando que «Trabalhar sob o calor pode ser perigoso para a saúde dos trabalhadores e aumenta o risco de acidentes no local de trabalho. Neste 'artigo',

¹⁷ <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/estrategia-esp%C3%B1ola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>

¹⁸ <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/index.htm>

¹⁹ Diplomas disponíveis no portal 'www.legifrance.gouv.fr', para onde se deverão considerar feitas todas as referências legislativas relativas a França, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 09/08/2023.

²⁰ <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/chaleur-et-canicule-au-travail-les-precautions-a-prendre>

ficará a saber quais as medidas preventivas que os empregadores devem adotar, o que fazer no local de trabalho e todos os recursos úteis sobre o assunto.»

No mesmo estão disponíveis os seguintes recursos úteis: '[Le guide de prévention des risques liés aux vagues de chaleur 2023](#)'; '[L'instruction de la Direction générale du travail relative à la gestion des vagues de chaleurs en date du 13 juin 2023](#)'; '[L'instruction interministérielle relative à la gestion des vagues de chaleurs en date du 12 juin 2023](#)'; e '[Les recommandations sanitaires du Haut conseil de la santé publique](#)'.

O Código do Trabalho francês não estabelece limites de temperatura no local de trabalho. Exige apenas que os empregadores, em locais fechados onde os trabalhadores têm de trabalhar, assegurem que o ar seja regularmente renovado e evitem aumentos exagerados de temperatura. ([article R.4222-1 du Code du travail](#)). Não importa qual o método utilizado para arrefecer o ar (ar condicionado, nebulizador, ventoinha).

Mas o que é que se entende por temperatura excessiva? A [norma NF X35-203/ISO 7730 sobre o conforto térmico](#)²¹ especifica os seguintes limiares: em escritórios: 20 a 22°C ; nas instalações para a atividade física média: 16 a 18°C; em instalações para atividade física sustentada: 14 a 16°C.

Além disso, o [Institut national de recherche et de sécurité \(INRS\)](#) considera que um calor superior a 30°C para um trabalhador sedentário e superior a 28°C para um trabalho que exija atividade física pode constituir um risco para os trabalhadores e que trabalhar em condições de muito calor, nomeadamente acima dos 33°C, pode ser perigoso (trabalhadores cuja atividade é física, como os da construção civil, obras públicas ou trabalhadores agrícolas). Na prática, se as temperaturas ultrapassarem os 30°C, a situação deve ser considerada grave.

Não existem disposições legais que permitam aos trabalhadores irem para casa em caso de tempo muito quente. No entanto, o INRS publica e distribui [recomendações](#)

²¹ Ver referência à norma em <https://www.inrs.fr/dms/inrs/Publication/NOETUDE-3641-01/ns184.pdf>

para a ativação dos planos nacionais em caso de vagas de calor. Estima que acima de 33°C, os trabalhadores estão potencialmente em risco.

ITÁLIA

Em Itália, a questão da saúde e da segurança no trabalho constitui um domínio privilegiado de competência institucional e é objeto de um empenho constante na proteção integral da saúde, da integridade e da dignidade da pessoa em todos os ambientes de trabalho. Neste sentido, e em conformidade com o disposto nos [Articoli 1 e 4 da Costituzione](#)²², promover a saúde e a segurança no local de trabalho significa ativar medidas adequadas e acções positivas para garantir que os cidadãos possam exercer plenamente o seu direito ao trabalho.

O diploma base em matéria de saúde e segurança no trabalho é o [Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#)²³ (*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*).

Os [articoli 28 a 30](#)²⁴ são relativos à avaliação de riscos. Nos [articoli 62 al 67](#)²⁵ são reguladas as disposições gerais dos locais de trabalho. O *Titolo IV - Cantieri temporanei o mobili* [Estaleiros de construção temporários ou móveis] ([articoli 88 a 160](#))²⁶ regula entre outras matérias as medidas de saúde e segurança em estaleiros de construção temporários ou móveis; normas para a prevenção de acidentes de trabalho na construção e trabalhos em altura; escavações e fundações; andaimes de madeira e outras obras provisórias; andaimes fixos; andaimes móveis; construção de edifícios; demolições e sanções.

No portal do *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali* está disponível um documento relativo aos [‘Riscos professionali decorrentes da esposizione a temperature elevate’](#)²⁷.

²² A ligação à Constituição é feita para o portal do ‘Senato’. Consultado em 10/08/2023.

²³ Diplomas disponíveis no portal ‘Normattiva.it’, para onde se deverão considerar feitas todas as referências legislativas relativas a Itália, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 10/08/2023.

²⁴ Documento disponível no portal do *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali* (ver páginas 26 e seguintes)

²⁵ (ver páginas 49 e seguintes).

²⁶ (ver páginas 65 e seguintes).

²⁷ <https://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/comunicati/vademecum-rischi-calore>

No parágrafo relativo aos efeitos sobre a saúde e a segurança, pode ler-se que «o aumento da temperatura ambiente média previsto com as alterações climáticas pode ter um impacto significativo nos locais de trabalho. Os fenómenos de calor extremo podem causar problemas de saúde significativos, como a exaustão pelo calor, a insolação e outras doenças relacionadas com o stress térmico. Temperaturas mais elevadas durante períodos mais longos podem também aumentar o risco de lesões devido à fadiga, falta de concentração, má tomada de decisões e outros factores».

E que «pode também ocorrer uma redução da produtividade. O aumento das temperaturas pode provocar um aumento dos níveis de stress nos trabalhadores, incluindo os trabalhadores envolvidos em serviços de emergência e os trabalhadores ao ar livre que têm de trabalhar em horários modificados para evitar períodos de temperaturas elevadas.»

A título de exemplo, mas não exaustivo, os sectores de atividade com maior risco são: 'trabalhadores ao ar livre'; 'agricultura e siveicultura'; 'construção civil'; 'operadores de emergência'; 'trabalhadores no interior' (em locais fechados); 'trabalhadores da saúde'; e 'sistema de proteção nacional'.

O risco de stress térmico no local de trabalho pode ser reduzido através de medidas técnicas e organizacionais e da elaboração de um plano de ação contra o calor. Deve-se começar com medidas coletivas e, se necessário, complementá-las com medidas individuais, por exemplo, para fazer face a riscos adicionais para os trabalhadores vulneráveis, bem como com medidas organizacionais, tais como alterações das atividades ou dos horários, para reduzir o stress térmico.

Em ambientes exteriores, é impossível implementar alterações nos parâmetros físicos ambientais que caracterizam a exposição. Devido à avaliação dos riscos do "microclima", devem ser tomadas medidas preventivas adequadas para minimizar os riscos associados às ondas de calor que podem afetar negativamente o desempenho das atividades de trabalho, causando consequências significativas para a saúde, desconforto ou mesmo lesões.

Recomendações destinadas a um planeamento eficaz das intervenções da empresa no domínio da prevenção dos riscos microclimáticos, a adotar no âmbito da organização específica do sistema de prevenção da empresa (nos termos do comma 2 do *articolo 2* do Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81). Maior desenvolvimento no seguinte documento: <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-guida-infor-gest-rischio-caldo-work.pdf>.

O INPS (*Istituto Nazionale della Previdenza Sociale*)²⁸ e o INAIL (*Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro*)²⁹ intervieram com uma comunicação conjunta de 26 de julho e o INPS voltou a intervir com a mensagem n.º 2999 de 28 de julho para reiterar e clarificar que as empresas que desenvolvem atividades ao ar livre (por exemplo, estaleiros de construção, obras rodoviárias, trabalhos em telhados, fachadas ou utilização de materiais que se deterioram a altas temperaturas) podem solicitar a CIGO (*Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria*)³⁰ para temperaturas elevadas da mesma forma que para outros fenómenos meteorológicos.

O pedido pode ser feito para temperaturas reais ou sentidas superiores a 35° C, ou nos casos em que o "responsável pela segurança da empresa ordena a suspensão do trabalho por considerar que existem riscos ou perigos para a segurança e a saúde dos trabalhadores, incluindo os casos em que as suspensões se devem a temperaturas excessivas".

O *Decreto-Legge 28 luglio 2023, n. 98* (*Misure urgenti in materia di tutela dei lavoratori in caso di emergenza climatica e di termini di versamento*) prevê disposições destinadas a evitar a exposição dos trabalhadores a riscos para a saúde e a segurança decorrentes de vagas de calor. Para o efeito, em caso de fenómenos climáticos adversos, o acesso

²⁸ <https://www.inps.it/it/it/l-istituto.html> Consultado em 10/08/2023

²⁹ <https://www.inail.it/cs/internet/istituto/chi-siamo.html> O INAIL é um organismo público sem fins económicos que gere o seguro obrigatório contra acidentes de trabalho e doenças profissionais. Os seus objectivos são: reduzir o fenómeno da sinistralidade; segurar os trabalhadores que exercem actividades de risco; assegurar a reintegração na vida ativa das pessoas acidentadas no trabalho; e realizar actividades de investigação e desenvolver metodologias de controlo e verificação no domínio da prevenção e da segurança.

³⁰ «A CIGO consiste no pagamento pelo INPS de um montante em dinheiro a favor dos trabalhadores cuja remuneração diminuiu em consequência de uma redução da atividade laboral devida a uma dificuldade temporária da empresa no mercado (diminuição da procura) ou a outros acontecimentos temporários não imputáveis à entidade patronal ou aos trabalhadores. A temporariedade implica a certeza do reinício da atividade laboral.»

à *Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria* (CIGO) [Fundo de Garantia Salarial Ordinário] e à *Cassa Integrazione Speciale Operai Agricoli* (CISOA) [Fundo Especial de Garantia Salarial dos Trabalhadores Agrícolas] torna-se mais fácil para certas categorias de empregadores.

A [Circolare INPS 3 agosto 2023, n. 73](#)³¹ explica as novas disposições e fornece instruções de funcionamento. Em especial, para os empregadores dos sectores da construção, da pedra e das pedreiras, a circular aborda: as disposições relativas à integração do salário normal (CIGO); os aspetos contributivos; os procedimentos operacionais para a apresentação do pedido; o modo de preencher os fluxos UNIMENS e UNICIG.

Para as entidades patronais agrícolas, a circular fornece informações sobre: disposições relativas à *Cassa Integrazione Speciale Operai Agricoli* (CISOA); como apresentar o pedido; e as formas de pagamento e apresentação no fluxo UNIMENS/POSAGRI.

REINO UNIDO

No portal do governo do Reino Unido, na ligação '[Health and safety at work](#)'³², pode ler-se que «Durante o horário de trabalho, a temperatura em todos os locais de trabalho fechados deve ser razoável». Não existe nenhuma lei que estabeleça temperaturas de trabalho mínimas ou máximas, por exemplo, quando é demasiado frio ou demasiado quente para trabalhar. No entanto, as orientações sugerem um mínimo de 16°C ou 13°C se os trabalhadores estiverem a fazer trabalho físico.

Não existem orientações para um limite máximo de temperatura. As entidades patronais devem cumprir a legislação sobre saúde e segurança no trabalho, incluindo: manter a temperatura a um nível confortável e fornecer ar limpo e fresco. Os trabalhadores devem falar com a entidade patronal se a temperatura no local de trabalho não for confortável.

³¹ https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2023.08.circolare-numero-73-del-03-08-2023_14242.html

³² Portal do governo: 'GOV.UK'. Consultado em 10/08/2023

O [Health and Safety Executive](#)³³ (HSE) é a entidade reguladora nacional do Reino Unido para a saúde e segurança no local de trabalho. Dedicando-se a proteger pessoas e locais e a ajudar todos a terem vidas mais seguras e saudáveis.

Os regulamentos relativos ao local de trabalho (saúde, segurança e bem-estar) exigem que as entidades patronais assegurem uma temperatura interior razoável no local de trabalho. Esta depende da atividade laboral e das condições ambientais. Os regulamentos relativos à construção (conceção e gestão) exigem temperaturas razoáveis no local de trabalho para as áreas interiores dos estaleiros de construção. Se o estaleiro for ao ar livre, é necessário assegurar a proteção contra as condições meteorológicas adversas. As instalações de descanso do estaleiro também devem ser mantidas a uma temperatura adequada.

Avaliação dos riscos

Nos termos dos regulamentos relativos à gestão da saúde e segurança no trabalho, os empregadores devem: [avaliar os riscos para os trabalhadores](#) e aplicar controlos para os proteger. A temperatura no local de trabalho é um dos riscos que deve avaliar, quer o trabalho seja efetuado no interior ou no exterior. Devem ainda [consultar os trabalhadores](#) ou os seus representantes sobre as melhores formas de lidar com temperaturas altas ou baixas.

Temperaturas mais elevadas no local de trabalho

Não existe uma [temperatura máxima](#) para os locais de trabalho. No entanto, todos os trabalhadores têm direito a um ambiente em que os riscos para a sua saúde e segurança sejam devidamente controlados. O calor é classificado como um perigo e está sujeito a obrigações legais como qualquer outro perigo. Poderá consultar-se aqui o que se deve fazer [para proteger os trabalhadores](#) em caso de temperaturas elevadas.

Trabalho no exterior

Quando se trabalha no exterior, as condições meteorológicas podem ter um impacto grave na saúde dos trabalhadores se os riscos não forem corretamente geridos. Este impacto pode ser imediato ou ocorrer durante um período mais longo, conduzindo a doenças como o cancro da pele. As condições meteorológicas também podem afetar a

³³ <https://www.hse.gov.uk/index.htm>. Consultado em 10/08/2023.

capacidade de um trabalhador se manter em segurança, por exemplo, ao manusear máquinas. Existem ações simples que podem ser tomadas para proteger as pessoas que trabalham no exterior.

O [Health and Safety at Work etc Act 1974](#)³⁴, diploma relativo à saúde e segurança no trabalho, é o principal ato legislativo que abrange a saúde e a segurança no trabalho na Grã-Bretanha. É por vezes referido como HSWA, HSW Act, 1974 Act ou HASAWA. Estabelece os deveres gerais que as entidades patronais têm para com os trabalhadores e os membros do público; os trabalhadores têm para consigo próprios e entre si; e certos trabalhadores independentes têm para consigo próprios e para com os outros.

Organizações internacionais

O relatório [‘Travail par forte chaleur et canicule: quelles législations et actions de prévention à l'international?’](#)³⁵ contém algumas das conclusões relativas aos países europeus (UE e não UE) analisados no presente relatório: França, Itália, Espanha, Portugal, Grécia, Chipre, Eslovénia, Áustria, Alemanha, Bélgica, Luxemburgo, Letónia, Malta, Reino Unido e Suíça.

Nos últimos anos, a sociedade tem sido frequentemente confrontada com temperaturas exteriores cada vez mais elevadas, sobretudo durante os meses de verão. No entanto, o trabalho a altas temperaturas raramente é regulamentado a nível nacional, quer na Europa, quer a nível mundial.

A nível da UE, não existe uma temperatura máxima aceitável no local de trabalho. Nenhum ato legislativo europeu trata deste assunto em pormenor. Esta falta de um quadro preciso - que deixa uma ampla margem de manobra a cada Estado europeu para estabelecer ou não limites - foi recentemente alvo de fortes críticas por parte dos sindicatos europeus, que exigem uma ação urgente (mais precisamente, uma diretiva europeia) neste domínio para colmatar as lacunas existentes.

³⁴ Diplomas disponíveis no portal ‘[Legislation.gov.uk](#)’, para onde se deverão considerar feitas todas as referências legislativas relativas ao Reino Unido, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 10/08/2023.

³⁵ <https://eurogip.fr/wp-content/uploads/2023/06/EUROGIP-Travail-par-forte-chaleur-et-canicule-loi-et-prevention-a-l-international.pdf>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

De acordo com o relatório da OIT '[*Travailler sur une planète plus chaude. L'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent*](#)³⁶, «o calor representa um risco para a saúde e a segurança dos trabalhadores.»

O mesmo reporta que «o calor excessivo durante o trabalho cria riscos para a saúde no trabalho; limita as capacidades e funções físicas do trabalhador, a sua capacidade de trabalho e a sua produtividade. A produtividade do trabalho já abranda a temperaturas superiores a 24-26°C. A 33-34°C, e para uma intensidade de trabalho moderada, o desempenho do trabalhador diminui em 50%. A exposição a níveis excessivos de calor pode conduzir a uma insolação, que pode ser fatal. Embora os trabalhadores de todos os sectores sejam afetados, algumas profissões estão particularmente em risco porque exigem um maior esforço físico e/ou são realizadas ao ar livre.

Convenções da OIT³⁷

[Convenção n.º 155 - Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho](#)

Esta convenção contém normas que podem ajudar os governos a desenvolver políticas nacionais concebidas para combater os riscos de segurança e saúde no trabalho associados ao stress térmico.

Apesar disso, não contém orientações específicas sobre os fatores ambientais no trabalho, como as temperaturas elevadas. No entanto, exige a adoção de uma política nacional de saúde e segurança no trabalho (SST) para "prevenir acidentes e lesões para a saúde decorrentes do trabalho, com ele relacionados ou que ocorram no decurso do mesmo". A [Recomendação n.º 164](#), que a acompanha, refere que uma política nacional de SST deve incluir medidas relativas à "temperatura, humidade e circulação do ar no local de trabalho".

³⁶ "Trabalhar num planeta mais quente. O impacto do stress térmico na produtividade laboral e no trabalho digno." https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737037.pdf

³⁷ Convenções disponíveis em francês (e outras línguas) no portal da Organização Internacional do Trabalho, em <https://www.ilo.org/global/standards/lang--fr/index.htm>. Consultas efetuadas em 11/08/2023.

[Convention \(n° 184\) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001](#)

Para efeitos da presente Convenção, o termo agricultura inclui as atividades agrícolas e silvícolas realizadas em explorações agrícolas, incluindo a produção vegetal, as atividades silvícolas, a criação de animais e de insetos, a transformação primária de produtos agrícolas e animais pelo produtor ou em seu nome e a utilização e manutenção de máquinas, equipamentos, aparelhos, ferramentas e instalações agrícolas, incluindo qualquer processo, armazenamento, operação ou transporte realizado numa exploração agrícola que esteja diretamente relacionado com a produção agrícola.

Em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, os trabalhadores da agricultura devem estar cobertos por um regime de seguro ou de segurança social que abranja os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, mortais e não mortais, bem como a invalidez e outros riscos para a saúde relacionados com o trabalho, que garanta uma cobertura pelo menos equivalente à dos trabalhadores de outros sectores. Esses regimes podem ser integrados num regime nacional ou estabelecidos sob qualquer outra forma adequada, de acordo com a legislação e as práticas nacionais.

[Convenção n.º 148 - Convenção Relativa à Protecção dos Trabalhadores contra os Riscos Profissionais Devidos à Poluição do Ar, ao Ruído e às Vibrações nos Locais de Trabalho.](#)

Esta convenção aplica-se a todos os ramos de atividade económica. A legislação nacional deverá prescrever que se tomem medidas nos locais de trabalho para prevenir os riscos profissionais devidos à poluição do ar, ao ruído e às vibrações, limitá-los e proteger os trabalhadores contra esses riscos.

O estado de saúde dos trabalhadores expostos ou suscetíveis de serem expostos aos riscos profissionais devidos à poluição do ar, ao ruído ou às vibrações nos locais de trabalho deverá ser objeto de vigilância, com intervalos apropriados, nas circunstâncias e de acordo com as modalidades fixadas pela autoridade competente. Essa vigilância deverá incluir um exame médico de admissão e exames periódicos, em condições determinadas pela autoridade competente.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)

Compulsada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), poderá referir-se, ainda que de forma conexa, a pendência do [Projeto de Lei n.º 856/XV/1.ª \(PCP\)](#) - *Atualiza as medidas de proteção aos trabalhadores que utilizam equipamentos com visor, procedendo à segunda alteração do Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, que baixou à 10.ª Comissão para emissão de parecer.*

▪ Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)

No que toca à regulação da segurança e saúde no trabalho, constatou-se que, já na atual Legislatura, a 26 de maio de 2023, foram **rejeitados na generalidade** os [Projetos de Lei n.ºs 311/XV/1.ª \(PCP\)](#) - *Revê o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, procedendo à segunda alteração à Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro*, [312/XV/1.ª \(PCP\)](#) - *Adita a Associação Nacional dos Deficientes Sinistrados no Trabalho como entidade beneficiária de 1% do montante das coimas aplicadas por violação das regras de segurança e saúde no trabalho ou resultantes do incumprimento de regras de reparação de acidentes de trabalho*, [313/XV/1.ª \(PCP\)](#) - *Recálculo das prestações suplementares para assistência a terceira pessoa atribuídas aos sinistrados do trabalho ao abrigo da Lei n.º 2127/65, de 3 agosto*, e [777/XV/1.ª \(PAN\)](#) - *Prevenção da ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais e adaptação da legislação laboral aos fenómenos climáticos extremos.*

De resto, já na XIV Legislatura haviam dado entrada as seguintes iniciativas, que acabariam por **caducar** com o final antecipado da mesma:

- [Projeto de Lei n.º 829/XIV/2.ª \(PCP\)](#) - *Revê o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, procedendo à primeira alteração à Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro;*

- [Projeto de Lei n.º 830/XIV/2.ª \(PCP\)](#) - *Promove a participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho (7.ª alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro que estabelece o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho);*

- [Projeto de Lei n.º 831/XIV/2.ª \(PCP\)](#) - *Recálculo das prestações suplementares para assistência a terceira pessoa atribuídas aos sinistrados do trabalho ao abrigo da Lei n.º 2127/65, de 3 agosto;*
- [Projeto de Lei n.º 832/XIV/2.ª \(PCP\)](#) - *Adita a Associação Nacional dos Deficientes Sinistrados no Trabalho como entidade beneficiária de 1% do montante das coimas aplicadas por violação das regras de segurança e saúde no trabalho ou resultantes do incumprimento de regras de reparação de acidentes de trabalho.*

A este propósito, poderá ainda referir-se a [Petição n.º 260/XIV/2.ª](#) - *Solicita a alteração do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho*, da iniciativa da APEMT - Associação Portuguesa de Empresas Externas de Medicina no Trabalho (1 assinatura), que foi tramitada pela 10.ª Comissão na anterior Legislatura.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

▪ Consultas obrigatórias

Regiões Autónomas

O Presidente da Assembleia da República promoveu, a 2 de agosto de 2023, a audição dos órgãos de governo próprios das regiões autónomas, através de emissão de parecer, nos termos do artigo 6.º da [Lei n.º 40/96, de 31 de agosto](#), que regula a audição dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas, e do artigo 142.º do Regimento, para efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição. Os respetivos pareceres serão disponibilizados na [página eletrónica da presente iniciativa](#), constatando-se a receção, até este momento, da pronúncia da [Assembleia Legislativa](#) e do [Governo](#) da Região Autónoma dos Açores.

Outras

Estando em causa matéria laboral, foi promovida, conforme referido atrás, a apreciação pública da iniciativa nos termos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do então artigo 134.º do Regimento,

entre 10 de agosto e 9 de setembro de 2023 [[Separata N.º 71/XV/1 de 10 de agosto de 2023](#)].

As pronúncias recebidas podem ser consultadas na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

Quanto aos três contributos recebidos, a [Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - CGTP-IN](#) – e bem assim as demais estruturas sindicais afiliadas que subscrevem ou transcrevem o seu parecer (o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e a União dos Sindicatos de Aveiro/CGTP-IN) –, sem prejuízo de «considerar que é urgente a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores cujas condições de trabalho são afectadas pela ocorrência de fenómenos meteorológicos extremos expondo-os a riscos acrescidos», acrescenta que «esta regulação tem de ser objectiva e clara quanto aos direitos e obrigações de trabalhadores e empregadores, não deixando espaço para interpretações que impeçam a sua efectiva aplicação», classificando as propostas aqui apresentadas, mormente o novo artigo 48.º-A que se pretende aditar à legislação em vigor, como sendo «demasiado genéricas, não incluindo uma enumeração clara das actividades condicionadas nem das situações em que esse condicionamento ocorre, nem tão pouco uma regulamentação das obrigações do empregador perante as situações em que a prestação de trabalho é condicionada ou proibida, mediante a ocorrência de fenómenos meteorológicos adversos.»

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

CHEUNG, Stephen S., LEE, Jason K.W., OKSA, Juha - Thermal stress, human performance, and physical employment standards. **Appl Physiol Nutr Metab** [Em linha]. Vol. 41, 6 Suppl 2 (2016). [Consult. 21 ago. 2023]. Disponível em WWW<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=143679&img=31854&save=true>>.

Resumo: Este artigo examina o principal impacto no trabalho da sujeição de trabalhadores a extremos térmicos e avalia padrões e regras de emprego existentes, propondo diretrizes para melhorias e áreas para pesquisas futuras. Os autores avaliam as ocupações fisicamente exigentes em economias desenvolvidas e em desenvolvimento e que envolvem exposição a ambientes térmicos extremos afetando a

capacidade de trabalho e, por fim, a saúde. Estes extremos térmicos podem estar presentes num ambiente de trabalho externo ou interno e podem ser devidos a uma combinação do ambiente natural ou artificial, a taxas de geração de calor metabólico do trabalho físico, a processos específicos do local de trabalho (por exemplo, fabricação de aço), ou a exigências de vestuário de proteção que prejudiquem a dissipação do calor. As exposições térmicas podem provocar comprometimento agudo da capacidade de trabalho e também efeitos crónicos na saúde, contribuindo para o aumento de riscos de saúde do trabalhador e redução da sua produtividade. Acrescentam que, na maioria das ocupações, mesmo em economias desenvolvidas, raramente existem quaisquer normas relativas à segurança contra calor ou frio para os trabalhadores, pretendendo este documento colmatar essa falha, propondo soluções.

EBI, Kristie L. [et al.] - Hot weather and heat extremes : health risks. **The Lancet** [Em linha]. Vol. 398 (August 2021). [Consult. 21 ago. 2023]. Disponível em WWW:<URL:<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=143685&img=31859&save=true>>.

Resumo: Este artigo vem identificar o efeito nocivo, para a saúde física e mental, da exposição a calor extremo. Segundo os autores, as condições ambientais muito quentes e o stress térmico associado, podem aumentar a mortalidade e a morbilidade, bem como afetar negativamente a saúde mental. O alto stress térmico também pode reduzir a capacidade física para o trabalho e o desempenho cognitivo-motor, com consequências na produtividade, além de aumentar o risco de problemas de saúde ocupacional. Quase metade da população global e mais de 1 bilhão de trabalhadores estão expostos a episódios de calor intenso, e cerca de um terço de todos os trabalhadores expostos sofrem de efeitos negativos na saúde. O limite humano à tolerância ao calor é finito, pelo que, na sua opinião, existe a contínua necessidade de investigação médica e pesquisa de soluções de gestão de risco para estas situações.

IOANNOU, Leonidas G. [et al.] Occupational heat stress : multi-country observations and interventions. **International Journal of Environmental Research and Public Health** [Em linha]. Vol. 18, n.º 12 (2021). [Consult. 21 ago. 2023]. Disponível em WWW:<URL:<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=143682&img=31857&save=true>>.

Resumo: Este estudo investiga os efeitos da exposição térmica na dinâmica fisiológica e na produtividade dos trabalhadores. Examina, ainda, várias soluções para mitigar o problema. Foram monitorizados 518 turnos de trabalho completos, obtidos de 238 indivíduos experientes e aclimatados, que trabalham em setores industriais-chave localizados em Chipre, Grécia, Qatar e Espanha e coletados dados relativos à temperatura corporal central contínua, à temperatura média da pele, à frequência cardíaca e à produtividade do trabalho, do início ao fim de todos os turnos de trabalho. Concluiu-se que capacitar os trabalhadores para um ritmo próprio de trabalho é a base da mitigação do calor, enquanto estratégias personalizadas com foco em hidratação, ciclos de trabalho e descanso, roupas ventiladas e mecanização reduzem, ainda mais, o stress fisiológico de calor experimentado pelos trabalhadores sob certas condições.

KARTHICK, Sanjna ; KERMANSHACHI, Sharareh ; PAMIDIMUKKALA, Apurva - Impact analysis of heat on physical and mental health of construction workforce. **International Conference on Transportation and Development** [Em linha]. 2022. [Consult. 21 ago. 2023]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=143680&img=31855&save=true>>.

Resumo: Mais de um terço de todas as mortes em ambiente de trabalho estão relacionadas com o calor, sendo provável que existam mais lesões não fatais devido à superexposição ao calor, embora não relatadas. A exposição prolongada ao calor excessivo faz com que os trabalhadores da construção sofram de uma ampla gama de problemas de saúde física e mental que podem diminuir a sua produtividade e causar um aumento no número de acidentes. Este documento relata a investigação realizada sobre como o calor impacta a saúde física e mental destes trabalhadores, através de uma pesquisa desenvolvida e distribuída por meio de uma plataforma *online* para trabalhadores da construção civil que atuam em diversos setores, inclusive nos transportes. As 100 respostas recebidas revelaram que o calor excessivo afeta os trabalhadores tanto mentalmente (dificuldade de concentração, irritabilidade e alterações frequentes de humor) quanto fisicamente (fadiga, nível de hidratação e doença renal). Os autores sugerem pausas, hidratação contínua, instalações de resfriamento suficientes e aclimação dos trabalhadores como alguns dos fatores que podem reduzir lesões e acidentes relacionados com o calor, nomeadamente dos estaleiros de obras.

KARTHICK, Sanjna ; KERMANSHACHI, Sharareh ; NAMIAN, Mostafa - Physical, mental, and emotional health of construction field labors working in extreme weather conditions : challenges and overcoming strategies. **Construction Research Congress** [Em linha]. 2022. [Consult. 21 ago. 2023]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=143681&img=31856&save=true>>.

Resumo: Este trabalho tem como objetivo identificar estratégias e recomendações para melhorar a saúde e segurança ocupacional de trabalhadores da construção civil que laboram em ambientes extremos. Para atingir os objetivos deste estudo, foi desenvolvido e distribuído um inquérito aos trabalhadores através de uma plataforma *online*, que obteve 27 respostas. Os dados recolhidos foram analisados e os resultados foram utilizados para delinear formas de melhorar a segurança e saúde dos trabalhadores. Os resultados da pesquisa revelaram que os trabalhadores do campo da construção não conseguem operar em temperaturas extremas devido à falta de sistemas de resfriamento e aquecimento adequados e que a maioria sente fadiga física quando sujeita a calor extremo. Os autores sugerem que a melhoria de bem-estar dos trabalhadores, bem como a sua produtividade, se resolve estabelecendo um plano eficiente de rotação de trabalhos e fornecendo ciclos de trabalho/descanso.