



**COMENTÁRIOS À PROPOSTA DE LEI DE ALTERAÇÃO À LEI N.º 102/2009, DE 10 DE SETEMBRO
("LEI QUADRO – SST")**

1. INTRODUÇÃO

1

A Proposta de Lei de alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro (a "Proposta"), com alteração preconizada pela Lei n.º 42/2012, de 28 de Agosto, impõe, de acordo com os objetivos identificados na exposição de motivos, nomeadamente, a necessidade de transposição de diretivas comunitárias, a adaptação em conformidade com o SRAP, a simplificação de procedimentos e procede igualmente a alterações relevantes no que respeita à revogação das autorizações para os serviços internos.

Considera-se que o atual momento que subjaz a esta alteração deveria incidir mais na questão do risco, ou melhor, na organização das atividades económicas em função do risco e a consequente definição das suas obrigações de acordo com essa caracterização.

Neste âmbito, defendemos, que o que deve distinguir as empresas não deve ser o número de trabalhadores ao seu serviço, mas o risco que a sua atividade representa. Não podemos colocar no mesmo plano, o trabalho mineiro, o trabalho em centrais elétricas e o trabalho efetuado, por exemplo, numa unidade hoteleira.

Esta diferenciação terá forçosamente de determinar uma desburocratização nas obrigações a que as empresas de baixo risco estão sujeitas, sem que tal coloque em causa a segurança dos que nelas trabalham.

Consideramos que o projeto de revisão em apreço deverá, assim, proceder à categorização do grau de risco por sectores de atividade. Não nos parece que a legislação deva estabelecer tratamentos diferenciados apenas em função da dimensão e número de trabalhadores.





Por outro lado, e entroncando nesta questão, relativamente às microempresas que não exerçam atividade de risco elevado (onde se incluem, diríamos, todos os setores e subsectores do Turismo), a lei prevê que *“A promoção e vigilância da saúde podem ser asseguradas através de unidades do Serviço Nacional de Saúde, de acordo com legislação específica aprovada pelo ministério responsável pela área da saúde (...)”*. Ora, na prática, as empresas veem-se impedidas de fazer uso desta prerrogativa legal, dada a manifesta escassez de profissionais do Serviço Nacional de Saúde (SNS) nesta área.

A legislação prevê que se considera médico do trabalho, o licenciado em medicina com especialidade de medicina no trabalho reconhecida pela Ordem dos Médicos, podendo considerar-se, ainda, médico do trabalho aquele a quem seja reconhecida idoneidade técnica para o exercício das respetivas funções nos termos da lei. Apesar de se prever que, havendo comprovada insuficiência destes profissionais poderá autorizar-se outros licenciados em medicina a exercer estas funções, a questão é que, num prazo de 4 anos, estes deverão apresentar prova da obtenção da especialidade de medicina no trabalho, sob pena de lhes ser vedada a continuação do exercício das referidas funções. Ora, o programa de formação da área de especialização de Medicina do Trabalho publicado através da Portaria nº 307/2012, de 8 de outubro, prevê um programa de formação com 48 meses (4 anos), antecedido de 1 ano comum.

Dada a nomenclatura daquele programa de formação, perdura a situação de escassez de médicos desta especialidade, pelo que esta matéria deveria ser objeto de alteração no sentido de, comprovada que fosse a falta de médicos no SNS, deveriam outros médicos do SNS, com outras especialidades, poder realizar essas funções, sem obrigatoriedade de obtenção, no prazo de 4 anos, da especialidade em Medicina no Trabalho.

Em entendimento da CTP, compete obviamente ao Estado operacionalizar o SNS por forma a proporcionar este serviço, que é da sua competência, para que as empresas se possam dele socorrer, usufruindo de um direito que é seu.

O que está aqui em causa é a saúde dos cidadãos, cuja proteção incumbe ao Estado e não às empresas. Os impostos pagos pelas empresas e pelos seus trabalhadores, deveriam cobrir este custo.





De um modo geral, a CTP defende que as obrigações relativas às matérias em apreço e em análise neste documento têm de ser, forçosamente, aligeiradas, sob pena de se tornarem incomportáveis para as nossas empresas.

A título de exemplo, refira-se a manutenção da obrigatoriedade de consulta aos trabalhadores por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, sobre as matérias do artigo 18º. Esta é uma obrigação desproporcional, de uma enorme carga administrativa, que causa constrangimentos às empresas, pelo que, esta consulta teria o mesmo resultado e efeito se fosse apenas efetuada apenas uma vez por ano.

3

Outra situação, do nosso ponto de vista gravosa e de bastante peso nos orçamentos das empresas, tem a ver com o fato de atualmente se prever que os trabalhadores menores e aqueles com mais de 50 anos sejam sujeitos a exames com periodicidade anual, enquanto os restantes trabalhadores deverão ter consultas de dois em dois anos. Ora, tendo em conta o acesso à saúde e o avanço das técnicas médicas hoje existentes, que contribuem para a melhoria da saúde da população e para o prolongamento da vida ativa, deveria ser contemplado o alargamento destes períodos. Tal alteração teria um impacto benéfico nas empresas e não comprometeria os princípios deste regime.

Relativamente à vigilância da saúde dos trabalhadores (Medicina no Trabalho), excetuando os casos em que os serviços são assegurados pelo próprio empregador, o que não é de todo comum acontecer, a opção passa pelo recurso aos serviços contratados a entidades externas, o que representa um custo muito grande para as empresas. Acresce, o fato deste ser um mercado que funciona de forma desregulada, sem fiscalização eficaz e deficitária em termos da sua oferta.

2. ASPETOS PONTUAIS DA PROPOSTA (BREVES COMENTÁRIOS)

Artigo 18.º n.º 1 alínea k)

Verifica-se uma articulação com o prazo de entrega do Relatório Único, tendo por efeito a concessão de um período de tempo mais alargado para as empresas, o que é positivo.





Artigo 18º n.º 6

Uma vez que esta norma apenas refere “livro”, deve ficar claro que é suficiente a via eletrónica, nomeadamente através de questionários por via eletrónica ou digitalização, não havendo necessidade de se possuir um livro efetivamente físico.

Artigo 46º n.º 4

Foi acrescentado um novo serviço, o que vem representar mais uma burocracia inaceitável. Este serviço volta a surgir no artigo 49º a propósito da utilização de agentes proibidos.

Artigo 77º n.º 2

Julgamos desnecessária esta obrigação de informação previamente a cada formação, que cria mais burocracia sem criar qualquer valor acrescentado, tanto mais que a entidade foi já certificada

Artigo 80.º n.º 1 alínea b) e n.º 4 alínea b)

Compreende-se a inclusão da referência à necessidade da existência de dados disponíveis para aferição da média do respectivo sector a que esta disposição faz devida estatuição. E quando estes não existem?

Em todo o caso, dever-se-ia igualmente acrescentar que os dados em causa devem resultar de fonte oficial, isto é, entidades públicas acreditadas para o efeito (ex: GEP, ACT ou INE).





Artigo 80.º n.º 4 alínea c)

Não se põe em causa que a prática de contraordenações muito graves ou a reincidência pela prática de contraordenações graves seja um critério correto e adequado para a revogação da dispensa de serviço interno de SST. Sucede porém, que o elenco de infrações qualificadas como graves apresenta uma % elevada, e, em alguns casos, as infrações deveriam ser qualificadas como leves, pelo que o respectivo quadro contraordenacional deveria ser revisto.

5

Artigo 81º n.º 3

Na proposta não se faz referência à renovação ao fim dos 5 anos, tal como previsto na anterior redação, pelo que depreendemos que já não existe esta obrigatoriedade.

Artigo 86.º n.º 3 alínea b)

A exigência de prova de abertura de atividade no serviço de finanças denuncia um excesso de formalidades, quando a Administração Pública, mediante a recolha dos demais elementos, pode obter este elemento oficiosamente.

Artigo 93.º n.º 5

A introdução de dois prazos para as finalidades aqui previstas, parece-nos adequado, na medida em que não parece justificar-se um prazo idêntico para a autorização aqui referida, para os casos que implicam a realização de vistoria, e para as restantes situações em que a realização de vistoria não se aplica.



Artigo 94.º n.º 1

Consideramos que igual comunicação deve ser dirigida à empresa/empregador, porém, num prazo mais curto, sob pena de não operar a responsabilidade solidária legalmente prevista desde o momento da interrupção ou cessação do funcionamento.

3. NOTAS FINAIS

A CTP, após consulta dos seus associados, considera que a oportunidade legislativa em curso deveria igualmente permitir a introdução de alterações ao regime em apreço, predominantemente sobre alguns aspetos formais e materiais, no sentido de se garantir uma maior flexibilização e apreensão dos conteúdos normativos pelos seus destinatários.

Por outro lado, deveria permitir o afastamento ou eliminação de obrigações de elevada componente burocrática que penalizam as empresas, e a afastam a boa receptividade deste regime.

Na tabela seguinte identificamos algumas normas da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro susceptíveis de constituir encargos ou custos de contexto, e bem assim um conjunto de propostas para reduzir ou eliminar o impacto negativo dos mesmos.

Disposição legal	Objecto (sumário)
<p>Artigo 6.º (Sistema nacional de prevenção de riscos profissionais)</p> <p>Proposta: Esta disposição é de carácter programático, e permite fundamentar e exigir a intervenção do Estado em sede de SST.</p> <p>Por outro lado, esta disposição encontra correspondência com os objetivos constantes do Programa Nacional de Saúde Ocupacional 2009-2012 (PNSO).</p>	<p>O Estado deve promover o desenvolvimento de uma rede nacional para a prevenção de riscos profissionais nas áreas de regulamentação, licenciamento, certificação, normalização, investigação, formação, informação, consulta e participação, serviços técnicos de prevenção e vigilância da saúde e inspeção.</p> <p>O Estado pode, ainda, apoiar e celebrar acordos com entidades privadas ou cooperativas com capacidade técnica para a realização de ações no domínio da segurança e saúde no trabalho.</p> <p>Nos domínios da segurança e saúde no trabalho deve ser desenvolvida a cooperação entre o Estado e as organizações representativas dos trabalhadores e empregadores e, ao nível da empresa, estabelecimento ou serviço, entre o</p>

	<p>empregador e os representantes dos trabalhadores e estes.</p>
<p>Artigo 9.º n.º3 (Educação, formação e informação para a segurança e saúde no trabalho)</p> <p>Proposta: Com base nesta disposição legal compete ao Estado efetivar/concretizar o desígnio de formação aqui previsto, o que evitaria recorrer a serviços externos para beneficiar de formação em SST (obrigatória). Estamos em crer que a ACT terá as condições para criar um centro de formação/informação em SST localizado em algumas das suas delegações. Por outro lado, esta disposição encontra correspondência com os objetivos constantes do Programa Nacional de Saúde Ocupacional 2009-2012 (PNSO).</p>	<p>O Estado promove ações de formação e informação destinadas a empregadores e trabalhadores, bem como ações de informação e esclarecimento público nas matérias de segurança e da saúde no trabalho.</p>
<p>Artigo 16.º n.º 2 alínea a) (Atividades simultâneas ou sucessivas no mesmo local de trabalho)</p> <p>Proposta: Esta disposição legal, atendendo ao modo lato com que é redigida, já conduziu a que os nossos Tribunais Superiores tivessem considerado que a empresa utilizadora era responsável pelo pagamento de coima, no caso de não ter efetuado exames de saúde a trabalhadores temporários. Atendendo ao facto de o trabalhador temporário realizar exames de saúde, pelo menos aquando da admissão ao serviço de uma empresa de trabalho temporário, verifica-se, como resultado, uma repetição do mesmo exame de saúde pela empresa utilizadora. Tendo o trabalhador sido considerado apto pelo médico do trabalho da ETT aquando da sua admissão, a empresa utilizadora deveria ser dispensada, pelo menos, da realização do exame de aptidão inicial. Em face do exposto, sugere-se alteração, reduzindo, por consequência, o âmbito da norma, de modo a excluir a necessidade de repetição do mesmo exame por entidades distintas. Valem as mesmas considerações para a cedência ocasional de trabalhadores.</p>	<p>A empresa utilizadora/cessionária deve assegurar a segurança e a saúde, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário/em regime de cedência ocasional</p>
<p>Artigo 18.º n.º 1</p>	

<p>(consulta dos trabalhadores)</p> <p>Proposta: A obrigação de consulta 2 vezes por ano para obtenção de parecer é excessiva, e deveria ser dirigida exclusivamente a estruturas representativas dos trabalhadores. A norma deveria ser alterada, reduzindo-se a sua carga burocrática, e a periodicidade da obrigação de consulta para obtenção de parecer.</p>	<p>O empregador, com vista à obtenção de parecer, deve consultar por escrito e, pelo menos duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.</p>
<p>Artigo 20.º n.º 5 (Formação dos trabalhadores)</p> <p>Proposta: Assegurar a devida efetividade desta norma. V. comentário ao artigo 9.º n.º3 De notar que, em Espanha, o “<i>Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo</i>” desenvolve com elevada frequência ações de formação para empregadores e trabalhadores.</p>	<p>(...) O empregador e as respetivas associações representativas podem solicitar o apoio dos organismos públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação.</p>
<p>Artigo 46.º n.º 3 (Registo, arquivo e conservação de documentos)</p> <p>Proposta: O período de 40 anos é excessivo, além de que há empresas que apresentam uma longevidade bastante inferior a este prazo, o que coloca problemas práticos ligados à conservação de documentos quando as empresas cessam a sua atividade. Como tal, sugere-se que as empresas possam transferir o arquivo e a conservação de documentos para serviços próprios do Estado.</p>	<p>Os registos e arquivos são conservados durante, pelo menos, 40 anos após ter terminado a exposição dos trabalhadores a que digam respeito.</p>
<p>Artigo 76.º (Serviço nacional de saúde)</p> <p>Proposta: Não obstante revestir interesse a promoção e vigilância da saúde para trabalhadores a termo e de microempresas que não exerçam atividade de risco elevado por unidades do Serviço Nacional de Saúde, sugere-se:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Alargamento desta possibilidade à generalidade dos trabalhadores; ○ Efetiva criação destas unidades de saúde, inclusive unidades móveis, para 	<p>A promoção e vigilância da saúde podem ser asseguradas através das unidades do Serviço Nacional de Saúde, de acordo com legislação específica aprovada pelo ministério responsável pela área da saúde, nos seguintes grupos de trabalhadores:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Trabalhador independente; b) Trabalhador agrícola sazonal e a termo; c) Aprendiz ao serviço de um artesão; d) Trabalhador do serviço doméstico; e) Trabalhador da atividade de pesca em

<p>que esta disposição não seja apenas “letra morta”.</p> <p>Na impossibilidade de alargamento generalizado, sugere-se o alargamento a trabalhadores, independentemente da dimensão da empresa, contanto que não exerçam atividade de risco elevado.</p>	<p>embarcações com comprimento até 15m não pertencentes a frota pesqueira de armador ou empregador equivalente;</p> <p>f) Trabalhadores de microempresas que não exerçam atividade de risco elevado.</p>
<p>Artigo 77.º n.º 1 (Representante do empregador)</p> <p>Proposta: Esta obrigação deveria ser excluída nos casos em que o empregador adota serviços externos, pelo menos no que respeita ao estabelecimento de um condicionante de carácter espacial.</p>	<p>Se a empresa ou estabelecimento adotar serviço comum ou serviço externo, o empregador deve designar em cada estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 Km daquele que ocupa maior número de trabalhadores e com limite total de 400 trabalhadores um trabalhador com formação adequada</p>
<p>Artigo 81.º n.º1 (Atividades exercidas pelo empregador ou por trabalhador designado)</p> <p>Proposta: Propõe-se o alargamento da distância geográfica aqui referida.</p>	<p>Na empresa, estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 Km do de maior dimensão que empregue no máximo 9 trabalhadores e cuja atividade não seja de risco elevado as atividades de segurança no trabalho podem ser exercidas diretamente pelo próprio empregador se possuir formação adequada e permanecer habitualmente nos estabelecimentos.</p> <p>Nestas situações, o empregador pode designar um ou mais trabalhadores para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança no trabalho desde que possuam formação adequada e disponham de tempo e dos meios necessários.</p>
<p>Artigo 83.º n.º 2 alínea d) (Serviço externo)</p> <p>Proposta: Efetivação da presente norma, cuja concretização operacional se afigura absolutamente indispensável.</p>	<p>O serviço externo pode compreender os seguintes tipos: (...) Convencionados – prestados por qualquer entidade da administração pública central, regional ou local, instituto público ou instituição integrada no Serviço Nacional de Saúde</p>
<p>Artigo 84.º n.ºs 6 e 7 (Autorização)</p> <p>Proposta: Eliminação da responsabilidade solidária do empregador por decorrência da aplicação do princípio da intransmissibilidade da pena. Em substituição desta disposição, sugere-se, tal</p>	<p>Constitui contraordenação muito grave o exercício da atividade por serviço externo sem autorização, nomeadamente para a área, o sector ou a atividade de risco elevado em</p>

<p>como sucede em Espanha, que estas empresas sejam obrigadas a prestar uma caução para garantia do pagamento de coimas de sua responsabilidade.</p>	<p>causa, imputável ao serviço externo. É solidariamente responsável pelo pagamento da coima o empregador que contrate serviço não autorizado</p>
<p>Artigo 98.º (Atividades principais do serviço de segurança e saúde no trabalho)</p> <p>Proposta: Criação de norma que impeça as empresas que prestam serviços externos de convencionarem preços diferentes consoante a obrigação ou serviço em causa.</p>	<p>A norma estabelece um conjunto de obrigações para as empresas de serviços externos.</p>
<p>Artigo 108.º n.º 3 (Exames de saúde)</p> <p>Proposta: Alargamento do prazo de 15 para 30 dias no caso de exame de admissão. Exclusão de contraordenação no caso de o contrato de trabalho terminar antes do período proposto de 30 dias. Exclusão dos exames periódicos de 2 em 2 anos para a generalidade dos trabalhadores, passando os mesmos a serem realizados quando considerados pertinentes pelo médico do trabalho no âmbito da realização das suas atividades de vigilância da saúde. Exclusão da obrigatoriedade da realização de exame (ocasional) após o regresso ao trabalho nos casos de ausência por motivo de doença. Neste último caso, o exame de saúde seria substituído por confirmação pelo médico da aptidão para o trabalho e insubsistência do motivo que presidiu à incapacidade temporária para o trabalho.</p>	<p>Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes; b) Exames periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores; c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva da saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.
<p>Contraordenações</p> <p>Proposta: Suspensão do regime de contraordenações até ao final de 2013; Até ao final de 2013 realizar-se-ia uma campanha de formação/informação em SST, o que é razoável atendendo ao facto de a maioria das empresas desconhecer o conjunto de regras que integram o regime de SST, que se explica, em</p>	<p>As contraordenações encontram-se tipificadas em algumas das disposições do Diploma.</p>



parte, pela sua forte carga técnica.	
--------------------------------------	--

Cumpra ainda acrescentar o seguinte:

A saúde dos trabalhadores, através da medicina no trabalho, deverá ser da exclusiva responsabilidade do Estado, através do SNS, no mínimo para as micro e pequenas empresas de risco pouco elevado.

Os serviços de segurança e higiene no trabalho, devem ser assegurados pelas entidades empregadoras através de trabalhador designado com formação adequada, em todas as micro e pequenas empresas cuja atividade não seja de risco elevado, como é o caso da Hotelaria, Restauração e Bebidas.

As responsabilidades e obrigações resultantes destas matérias, devem ser simples, objetivas e exequíveis.

Não é, de todo, admissível o estabelecimento duma responsabilidade solidária para as empresas contratantes dos serviços, perante a contratação de serviços não autorizados.

Lisboa, 22 de Fevereiro de 2013





Confederação do Turismo Português

