

# NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SAÚDE NO TRABALHO NA ESPANHA

**Pedro J. Linares<sup>1</sup>**  
**Vicente López<sup>2</sup>**

## RESUMO

O processo de negociação coletiva foi deteriorando-se em nosso país como consequências de uma mudança de um dos atores básicos, o Estado, no nosso sistema de relações laborais. O processo de precarização das condições de trabalho, unido a uma menor regulamentação das mesmas por parte do Estado, causou um aumento importante do poder arbitrário dos empresários. O marco regulatório da saúde no trabalho em nosso país, graças à pressão sindical e à necessidade de adaptar a normativa em matéria de saúde no trabalho ao marco europeu, foi reformulado com a Lei de Prevenção de Riscos Laborais de 1995. Este marco, para um desenvolvimento mais equilibrado em matéria de prevenção de riscos laborais, requer um desenvolvimento de certas matérias no âmbito da negociação coletiva. A reestruturação do processo de negociação coletiva, após diferentes reformas, mostra que as matérias de saúde no trabalho têm um desenvolvimento desigual e, globalmente, insuficiente.

## Introdução ao conceito de negociação coletiva

A Negociação Coletiva é um dos pilares essenciais do processo de normatização do emprego. A sua característica principal é que, frente às normas que emanam do poder legislativo, ela é consequência direta de um processo de conflito e negociação entre dois dos três atores principais em qualquer modelo de relações laborais, os trabalhadores e as trabalhadoras, os sindicatos que os representam, e os empresários e suas associações patronais. A convenção ou contrato coletivo é resultado deste processo de enfrentamento entre capital e trabalho, no qual são delimitadas, junto a outras normas, as formas de uso da mão de obra por parte dos empresários, ou seja, o marco normativo onde o patrão transforma a força de trabalho em trabalho efetivo. Para que este processo aconteça é necessário que ambas as partes se reconheçam e legitimem como atores do processo. Esta legitimação pode estar normatizada pela legislação emanada do Estado ou, caso não exista, pela própria prática de patrões e sindicatos<sup>3</sup>.

1 Sociólogo e responsável da Secretaria de Saúde Laboral e Meio Ambiente do sindicato Comisiones Obreras.

2 Economista e Licenciado em Ciências do Trabalho. Diretor do Instituto Sindical Trabalho, ambiente e saúde do sindicato Comisiones Obreras.

3 García Calavia, Miguel Ángel (2012). Relaciones Laborales en Europa Occidental.

Os processos de negociação coletiva não são homogêneos. Não acontecem da mesma forma nem têm o mesmo alcance nos diferentes países. Mas, além disso, esses marcos de negociação mudam de maneira importante através do tempo como consequência das transformações que se produzem na estrutura produtiva, principalmente pelo papel dos diferentes atores sociais que intervêm direta ou indiretamente no processo, e em especial do governo, e pela evolução dos marcos normativos.

Por outro lado, é importante diferenciar entre o marco normativo formal, onde é desenvolvido o processo da negociação coletiva e o seu resultado final, o contrato ou convenção coletiva, e a sua realização no marco laboral e produtivo onde foi gestado. A gênese do marco normativo coletivo, e a sua aplicação são consequências de processos sociais diferentes. Ou seja, a norma por ela mesma não garante o exercício do direito.

Não podemos esquecer outro dos aspectos básicos que caracterizam a negociação coletiva: o seu alcance, não apenas quanto a cobertura, mais ou menos universal, mas pela quantidade de matérias tratadas e a profundidade do seu tratamento. Falamos da perspectiva de um maior ou menor enriquecimento do processo de negociação coletiva, que atende ao conjunto e diversidade de matérias que se negociam: salário, jornada, igualdade, saúde no trabalho, formação, responsabilidade social, meio ambiente, tipologia dos contratos, etc. Também neste caso existem diferenças importantes entre os diferentes âmbitos produtivos e sócio laborais onde é gestada a negociação coletiva e, sobretudo pela diferente consideração das matérias objeto de negociação. É importante ter presente que a indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos do trabalhador são uma das características fundamentais do direito do trabalho, ao menos entendido no seu conjunto<sup>4</sup>. O alcance deste princípio de indisponibilidade supõe uma propriedade fundamental em matéria de saúde laboral e, portanto, nas capacidades da negociação coletiva.

Obviamente a negociação coletiva nasce como resposta social dos trabalhadores e trabalhadoras ao modelo capitalista de produção. É uma resposta coletiva da classe frente à denominada “questão social”. Em um modelo de produção sem normativas estatais, nem sindicatos (proibidos durante décadas), as condições de exploração da mão de obra eram realmente depreciativas para os trabalhadores. A necessidade de impor limites à exploração da classe trabalhadora por parte do capitalismo é a origem, não apenas do movimento sindical como do próprio processo de negociação coletiva. Reduzir a jornada de trabalho, aumentar os salários para subsistir, melhorar a segurança e a saúde no trabalho, proibir a exploração infantil, melhorar a cobertura médica em caso de doenças ou o desemprego são alguns dos elementos em que o processo de negociação coletiva está assentado, e que sindicatos e associações patronais abordam de maneira muito desigual e conflitante no final do século XIX e princípios do século XX. Cabe destacar que a normativa sobre temas de

4 Rodríguez-Piñero Miguel “Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales”. *Temas Laborales* nº 70. 2003. Pág. 23-42.

segurança e saúde no trabalho é uma das primeiras que aparece<sup>5</sup>. São processos que antecedem a consolidação das diversas instituições laborais que surgiram: direito do trabalho, inspeção do trabalho, seguro contra acidentes, etc.

O processo de negociação coletiva como prática social e laboral integrada nas sociedades democráticas, simboliza uma vitória histórica do movimento operário: a aceitação por parte da classe patronal de um interlocutor: os sindicatos, que aglutinam os interesses comuns da classe trabalhadora, frente aos seus próprios interesses. A classe patronal aceita que as condições de exploração não podem ser impostas unilateralmente, elas devem ser negociadas com os trabalhadores e trabalhadoras<sup>6</sup>.

A negociação coletiva torna-se então também um dos mecanismos mais efetivos de canalização do conflito social, do conflito de classe. A negociação coletiva põe em causa o poder do patrão frente aos assalariados, breca as “forças do mercado” e garante padrões de “exploração” e uma primeira divisão da riqueza gerada, sem dúvida mais equitativa do que no anterior modelo de exploração. Não podemos esquecer que esta negociação evidentemente legitima na prática a exploração dos assalariados e o modelo de produção capitalista.

Nos anos posteriores à Segunda Guerra Mundial começa a reconstrução dos sistemas de relações laborais na Europa Ocidental (ficando marginados deste processo até a década de 1970, os estados sob ditaduras como foi na Espanha, onde os direitos individuais e coletivos básicos para que este processo de negociação funcionasse, não existiam). Isso sim, esses sistemas têm formas muito diversas atendendo a história social e política de cada país.

A partir dos anos setenta do século XX, houve uma mudança drástica das relações laborais nos países da Europa ocidental, na procura de uma posição de domínio que começam a exercer no plano socioeconômico as políticas públicas de orientação neoliberal.

Esta doutrina econômica se caracteriza em termos gerais pela diminuição do papel do Estado nas relações econômicas e laborais (redução do gasto público, privatização de empresas públicas, gestão privada de serviços públicos básicos, desregulamentação do mercado de trabalho, diminuição da capacidade de redistribuição da riqueza por parte do Estado, etc.). No plano laboral surgem modelos mais individualizados, que reduzem o poder dos sindicatos frente ao poder empresarial. Desde esta ótica ideológica, os sindicatos, como o Estado, são um problema, um empecilho para o livre funcionamento do mercado, que se transforma em garantia do crescimento econômico, do pleno emprego, do bem-estar econômico e de uma repartição justa da riqueza em função da produtividade de cada indivíduo. As forças do mercado livre garantem o sucesso econômico, que inclui também o sucesso social. Curiosamente e contraditoriamente, para garantir o livre mercado, o que não deixa de ser algo

5 Silvestre Javier y Pons Jerónia. El seguro de accidentes de trabajo 1900-1935. XVI Encuentro de Economía Pública. 2009.

6 Alós-Moner Ramón y Martín Artilles Antonio. Teorías del conflicto y negociación laboral. Una perspectiva sociológica. FUOC.

irreal, se dificulta o exercício das liberdades individuais e coletivas, pondo obstáculos ao trabalho das organizações sindicais, tornando o emprego precário, ou diminuindo a proteção social de trabalhadores e trabalhadoras.

Essas mudanças trouxeram na Europa Ocidental uma maior desregulamentação dos mercados de trabalho e um claro processo de individualização das relações laborais. Mas talvez o mais interessante deste processo seja como foram atacados os pilares básicos das relações laborais que, com suas diferenças, foram sendo construídas após a Segunda Guerra Mundial.

Um objetivo prioritário destas políticas foi reduzir o poder sindical. De forma clara e direta como mostra, por exemplo, a atuação que durante a década de 1980 desenvolveu na Inglaterra o governo conservador de Margaret Thatcher.

O ataque ao movimento sindical não vem unicamente através de normativas diretamente contrárias aos sindicatos, porém de forma indireta através de processos comuns nas políticas econômicas dos governos ocidentais: os processos de privatização do setor público e a desregulamentação do mercado de trabalho. Estas políticas, como já foi dito, eram comuns a governos conservadores e também social democratas e são sem dúvida as que mudaram de forma importante os modelos de relações laborais e a estrutura da negociação coletiva, reduzindo não apenas o nível de cobertura dos convênios, como deteriorando e dificultando a sua capacidade de regular as relações laborais.

Se houve um tempo em que a negociação coletiva foi eficiente para reforçar e ampliar direitos e era considerada um instrumento básico para regular as relações laborais e as condições de trabalho, hoje ela está tremendamente enfraquecida, e ficou configurada mais como um mecanismo para adaptar-se às diversas realidades produtivas ou empresariais. Além disso, o fortalecimento das capacidades unilaterais dos empresários situa a negociação coletiva como instrumento de limitação da arbitrariedade de um poder empresarial reforçado. A autonomia coletiva fica limitada a regular determinadas matérias tentando

um trabalho de recuperação ou reapropriação do seu tratamento, dirigida não a impedir ou a opor-se aos objetivos gerais de adaptação impulsionados pela lei, porém a impor limites – baseados na razoabilidade – ao seu emprego incon-  
trolado e arbitrário.<sup>7</sup>

A disponibilidade crescente de certos direitos<sup>8</sup>, antes indisponíveis, deixa para a denominada autonomia das partes a arbitragem, modelação ou ajuste de determinadas matérias aos diferentes âmbitos empresariais ou setoriais, como conseguinte aumento de desigualdades em condições de trabalho. Es-

7 Sanguinetti Raymond, Wilfredo (coord.). Los espacios de la negociación colectiva tras las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012. Observatorio de la negociación colectiva. Colección Biblioteca de Ciencias Sociales nº 20. Ediciones Cinca. 2013.

8 Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. La reforma del sistema de negociación colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial. XIX y XX Jornadas de estudio sobre Negociación Colectiva. Serie Relaciones Laborales número 87. 2008.

tas matérias são resolvidas na negociação coletiva de maneira desigual, atendendo à correlação de forças existentes. O aumento discricionário do poder empresarial frente aos trabalhadores e trabalhadoras e aos sindicatos que os representam, tem sido constante desde os anos 1970 e, como já temos mencionado, baseou-se na desregulamentação das normas laborais, no incremento da precariedade laboral, e nas maiores facilidades que os empresários têm para mudar as condições de trabalho, incluindo maiores facilidades para demitir os trabalhadores<sup>9</sup>.

O processo de precarização do emprego, através do incremento de tipos de empregos não enquadrados no modelo de emprego indefinido a tempo completo (emprego temporário, de aprendizagem, de tempo parcial, autônomos...), foi junto como aumento das taxas de desemprego, uma dura derrota para o movimento sindical. Estas figuras contratuais mais precárias se concentram especialmente em grupos de pessoas mais vulneráveis e com menor poder de negociação, como são os jovens, as mulheres, ou os imigrantes, provocando uma fragmentação não apenas estritamente laboral como também social.

Outro dos processos que aconteceram ao longo destas décadas e que também enfraqueceram o poder sindical são os denominados processos de descentralização produtiva (terceirização), pois são processos que fragmentam não somente os processos produtivos, como também o quadro de funcionários. Nas últimas décadas, dentro de um marco institucional e normativo propício, houve uma fragmentação dos processos produtivos (as cadeias de valor), inicialmente em cada país, e a nível internacional, aproveitando as “vantagens competitivas” (os denominados processos de realocação produtiva). Estes processos de realocação aproveitam as melhoras tecnológicas (especialmente na área de tecnologias da comunicação e da informação), e a liberdade plena do movimento de capitais (garantindo o retorno de benefícios). Estes processos levam a reduzir o tamanho das empresas e a fragmentar os quadros de funcionários, ou a realocação, no melhor dos casos, de trabalhadores e trabalhadoras em frágeis processos de negociação coletiva. Estes processos têm aumentado a “concorrência laboral” para permitir captar investimentos produtivos e empregos associados. Este aumento da concorrência laboral está intimamente ligado a processos de desregulamentação e perda de direitos dos trabalhadores e trabalhadoras. Estes processos de precarização, fragmentação, realocação e individualização também incluem estabelecer sistemas de prevenção muito diversos que questionam fundamentalmente a eficácia da proteção que, como bem jurídico a proteger, deveria ter o mesmo nível de proteção para qualquer trabalhador ou trabalhadora independentemente de qual fosse a fórmula contratual que regulamente a sua atividade. O enfraquecimento das normas laborais também reduz a proteção da saúde dos trabalhadores.

---

9 Fundación Primero de Mayo. 34 Reformas Laborales. Análisis de su alcance y efectos. Menos ocupación, más desempleo y más precariedad Laboral. Colección Informes, número 77. 2014.

## Negociação coletiva e saúde no trabalho

Para compreender e abordar a negociação coletiva na saúde do trabalho devemos considerar que tanto a Lei de Prevenção de Riscos Laborais (a partir de agora LPRL) como a normativa regulamentária de desenvolvimento têm o carácter de direito necessário mínimo indisponível<sup>10</sup>, fazendo com que o marco convencional seja um instrumento de melhora das previsões legais. Portanto não é possível estabelecer por convênio a redução dos níveis de proteção em segurança e saúde do trabalho para os trabalhadores e trabalhadoras.

São muitas as interpretações que situam esta característica como explicação de uma escassa abordagem dos marcos convencionais da saúde do trabalho e de que, quando aplicada, geralmente se torne uma mera translação das previsões legais. Este apoio na normativa, que poderia ser qualificado de desnecessário, em muitas ocasiões foi aproveitado como expressão da vontade das partes em reconhecer a importância que se pretendia dar a essa matéria, e a aproximou dos trabalhadores e trabalhadoras. Com essa normativa, eles sem dúvida terão um maior conhecimento do marco convencional que regulamenta suas condições de trabalho, que do marco legal em matéria de prevenção. Por isso essas práticas não devem ser deixadas de lado, pois elas supõem um impulso para a necessária integração da prevenção nos sistemas de gestão das empresas em um momento em que LPRL e as normas de desenvolvimento estendiam os seus efeitos.

Não obstante considerar isso como direito indisponível temos que lembrar que a própria LPRL considera alguns aspectos de carácter organizativo como direito dispositivo, ou seja, remete à negociação coletiva, por exemplo, para estabelecer *“outros sistemas de designação dos Delegados de Prevenção”*<sup>11</sup> ou ao exercício das competências reconhecidas a eles, que poderão ser *“exercidas por órgãos específicos criados no próprio convênio”*<sup>12</sup>, e por outro lado que a negociação coletiva em saúde do trabalho deve ser complementária à legislação para adequá-la às características específicas do âmbito setorial e/ou empresarial.

Porém, e com carácter geral, os sindicatos têm prestado escassa e insuficiente atenção a essa matéria, talvez por desconhecimento ou porque deram prioridade a outras matérias nos processos de negociação. Prova disso é o escasso conteúdo desenvolvido, não obstante haja boas práticas nas convenções coletivas<sup>13</sup>, embora formalmente a maioria dos processos de negociação incorpore assuntos relacionados com a saúde no trabalho. Portanto é necessário dar um forte impulso à capacidade da negociação coletiva de regular importantes

10 Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, art. 2.2: “Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.”

11 Os Delegados de Prevenção são os representantes dos trabalhadores e trabalhadoras na empresa em assuntos de prevenção de riscos laborais.

12 LPRL, 31/1995, art. 35.4.

13 ISTAS. La salud laboral en la negociación colectiva en España (1995-2002). Recopilación de buenas cláusulas. Disponible en <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=1449>

matérias para avançar na proteção da saúde de trabalhadores e trabalhadoras.

Em linha com o anterior o III Acordo para o Emprego e a Negociação Coletiva<sup>14</sup> inclui indicações para regulamentar matérias nas convenções coletivas tais como a integração da prevenção, a vigilância da saúde, informação e formação de trabalhadores e trabalhadoras, e participação nas diversas fases de gestão e implantação da prevenção na empresa, entre outras.

O desenvolvimento de um sistema de gestão realmente participativo tem importância fundamental como fator de proteção da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras e, portanto, deve consolidar-se como peça chave da ação sindical na empresa.

Como sinal ao III AENC a atividade preventiva na empresa deve estar integrada através da implantação de um Plano documentado de Prevenção de Riscos Laborais. Essa atividade preventiva deve ser integral e integrada, englobando todas as atividades e fases da produção e deve introduzir-se de forma transversal em todos os departamentos e atividades da empresa, para envolver a totalidade do pessoal, diretores e trabalhadores.

Desde os primeiros momentos da aplicação da Lei de Prevenção de Riscos Laborais, nós das Comisiones Obreras reivindicamos que a prevenção não podia ser considerada uma atividade secundária à principal de produção. A aplicação da Lei somente tem um verdadeiro carácter preventivo se as atividades de segurança e saúde são vinculadas em todas as fases e processos da produção. Começando pela tomada de decisões sobre o desenho da atividade e terminando com o menor desenvolvimento produtivo. Como já dito no III AENC a planificação da atividade preventiva tem que estar voltada a evitar os riscos. Caso isso não seja possível serão avaliadas e adotadas medidas de proteção. Por isso é fundamental que desde o desenho até a implementação das atividades sejam consideradas as medidas preventivas necessárias para a correta proteção das pessoas, baseadas no conhecimento técnico existente.

A Lei 54/2003, de 12 de dezembro, de reforma do marco normativo da prevenção dos riscos laborais, lembra na sua exposição de motivos que a LPRL, Lei 31/1995, está articulada sob os princípios de eficácia, coordenação e participação, e inspirada nos objetivos de responsabilidade e cooperação e cumpre com um novo enfoque normativo que elimina a falta de visão unitária da prevenção de riscos laborais.

A aplicação da Lei de Prevenção de Riscos Laborais, e suas disposições de desenvolvimento ou complementárias e demais normas relativas à adoção de medidas preventivas no âmbito laboral, procura não apenas ordenar as obrigações e responsabilidades dos atores relacionados com esse fato laboral, como também fomentar uma nova cultura da prevenção. Assim, a exigência de uma atuação na empresa ultrapassa o mero cumprimento formal de um conjunto

14 O Acordo para o Emprego e a Negociação Coletiva foi assinado pela classe patronal (Confederação Espanhola de Organizações Empresariais e Confederação Espanhola da Pequena e Média Empresa) e os sindicatos mais representativos (Comisiones Obreras e Unión General de Trabajadores) e nele constam as diretrizes, critérios e orientações (não é vinculante), a desenvolver em matéria de negociação coletiva nos diferentes âmbitos de negociação (setor ou empresa).

de deveres e obrigações, requerendo a planificação da prevenção desde o momento mesmo do desenho do projeto empresarial, a avaliação inicial dos riscos inerentes ao trabalho e a sua atualização periódica à medida que as circunstâncias sejam alteradas e variem as condições de trabalho, e seja constituído um conjunto coerente e integrador de medidas de ação preventiva adequadas à natureza dos riscos e ao controle da efetividade das medidas mencionadas.<sup>15</sup>

Se não houver uma integração da prevenção de riscos laborais na empresa dificilmente poderá ser feita uma prevenção efetiva. É habitual que muitos empresários pensem que a prevenção é feita pela simples ação de contratar um serviço de prevenção, como se isso garantisse a efetividade do sistema de prevenção. A integração da prevenção é muito mais do que um cumprimento formal, ele deve percorrer de maneira transversal o sistema de gestão da empresa em todos os seus níveis hierárquicos, tal como estabelecido pelo RD 604/2006 na sua modificação do Regulamento dos Serviços de Prevenção<sup>16</sup>.

Por isso a importância de que nos Convênios Coletivos seja vigiada a implicação e a responsabilidade com a política de prevenção, com o compromisso empresarial em matéria de segurança e saúde. Não devem ser assinados acordos nos quais constem valores ou pagamentos por exposição aos riscos. O que deve ser feito é garantir sistemas de gestão de prevenção, identificação de riscos, avaliação e planificação de medidas.

Não podemos esquecer que, não obstante as sucessivas reformas laborais terem reforçado as capacidades unilaterais dos empresários para determinar e modificar as condições de trabalho, a LPRL tem a obrigação de fazer com que os empresários atualizem periodicamente as avaliações de risco à medida que se alterem as circunstâncias e variem as condições de trabalho. A LPRL estende o direito de proteção à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras nesses casos, obrigando os empresários a administrar essas modificações desde os princípios da ação preventiva, e a eliminar os riscos e, caso isso não fosse possível, a avaliá-los.

O marco normativo estabelece como critério geral, a conveniência de desenvolver uma atividade preventiva na empresa com recursos próprios, não obstante exista uma obrigação legal de constituir serviços de prevenção próprios para as empresas de mais de 500 trabalhadores ou de mais de 250 se desenvolvem atividades de risco. Por isso a maioria das empresas contrata no mercado serviços terceirizados de prevenção. Portanto, a qualidade da atividade realizada por eles é fundamental na implantação efetiva da prevenção nas empresas. Um bom serviço de prevenção externo deve assessorar os empresários com relação às obrigações legais, e também contribuir no desenho, implantação, aplicação e controle do plano de prevenção de riscos laborais da empresa, sendo tudo isso mais importante quando se trata de pequenas e

15 Lei 54/2003, de 12 de dezembro, de reforma do marco normativo de prevenção dos riscos laborais. Exposição de motivos, I.

16 São serviços técnicos em matéria de segurança e saúde no trabalho. Podem ser externos, ou próprios (em empresas de maior tamanho).

médias empresas. A negociação coletiva pode e deve cumprir um papel fundamental para estabelecer critérios de avaliação das atividades desenvolvidas pelos serviços de prevenção, externos ou próprios, conforme critérios de qualidade previamente determinados, feitos pela representação especializada em prevenção.

A vigilância da saúde, assunto de um capítulo do III AENC, é um dos instrumentos básicos dos sistemas de gestão de prevenção que devem servir para verificar se a atividade preventiva é efetiva, ou pelo contrário se deixou aspectos sem proteger. Os efeitos sobre a saúde derivados da exposição a riscos são um ponto de partida para a revisão e correção das condições de trabalho que possam ser a causa desses efeitos. Ou seja, vigiar a saúde é um mecanismo preventivo e como tal deve incorporar-se nos sistemas de gestão.

A vigilância das condições de saúde deve ajustar-se ao indicado no artigo 22 da Lei de Prevenção de Riscos Laborais. Como todo o conjunto de direitos da Lei 31/1995 é um direito mínimo indisponível, ele engloba os preceitos ou normas que determinam as condições mínimas que sempre devem ser respeitadas, negando validade a renúncia ou diminuição de direitos que possa fazer o beneficiário através de um acordo individual, direito mínimo indisponível que como já temos reiterado, pode ser melhorado pelo convênio coletivo.

O direito a uma vigilância efetiva da saúde se concretiza a partir de uma série de características que devemos ter presentes. A vigilância da saúde deve ser garantida pelos empresários, sendo gratuita para os trabalhadores e trabalhadoras. Deve ser periódica e inclusive continuar sendo válida após o trabalhador ter deixado a empresa se for comprovado que pela exposição aos riscos, os efeitos se manifestarão futuramente. Por ser um direito do trabalhador deve ter primazia o seu carácter voluntário. Essa característica só será perdida, caso a vigilância seja necessária para garantir a integridade de terceiros. Sempre que deva ceder o direito fundamental à intimidade, este será substituído por um melhor direito, por tratar-se de uma proteção que leva a renunciar ao carácter voluntário da vigilância da saúde. Em todo caso deverá respeitar-se a confidencialidade. A vigilância da saúde não poderá ser usada com fins discriminatórios nem para prejudicar o trabalhador.

Com respeito a exames ou procedimentos médicos, os empresários só poderão ter acesso a informações com repercussões preventivas para implantar propostas de melhora das condições de trabalho derivadas da vigilância da saúde, individual e/ou coletiva. Por outro lado, a “aptidão” dos trabalhadores deverá estar necessariamente vinculada a um plano de melhora das condições de trabalho até recuperar totalmente a boa saúde ou até que as condições de trabalho proporcionem as adaptações necessárias para não representar um risco para quem faz o trabalho nem para terceiros.

A lei estabelece o direito à consulta e participação na organização e o desenvolvimento de atividades de proteção da saúde. Por isso é necessário lutar para que as Convenções Coletivas incluam cláusulas que permitam aos sindicatos exercer o direito de controle e de aportar iniciativas no momento de

planificar a vigilância da saúde nos centros de trabalho. Ou seja, participar no debate sobre protocolos de vigilância da saúde aplicáveis a cada posto de trabalho, o tipo de testes e a transcendência preventiva dos resultados, evitando a qualificação de “não apto” que permita uma extinção objetiva do contrato de trabalho ou que predominem atividades de adaptação de postos de trabalho para pessoas especialmente sensíveis a determinados riscos, seja temporariamente (por exemplo, trabalhadoras grávidas) ou definitivamente.

Como aspecto básico da atividade preventiva está a formação teórica e prática com relação aos riscos dos postos de trabalho. Esta formação inclui duas áreas: a que a pessoa recebe para sua autoproteção e a que recebe para exercer uma atividade preventiva.

A primeira é responsabilidade direta dos empresários e deve ser oferecida por ele ou contratada externamente. A negociação coletiva pode definir o desenvolvimento do procedimento para que essa formação seja eficaz e sirva como meio de qualificação para que trabalhadores e trabalhadoras tenham capacidade propositiva, além de garantir a sua segurança e saúde.

A partir dos acordos da Estratégia Espanhola de Segurança e Saúde no Trabalho 2007-2012<sup>17</sup> foi desenvolvido um “Plano Nacional de Formação”, que abordava principalmente a formação regulamentada, mas também sugeria estabelecer aspectos relacionados com a formação dos delegados de prevenção. Isso para que eles tivessem acesso à formação geral e as empresas assumissem o compromisso de formação específica complementar, após chegar a um acordo com a representação dos trabalhadores.

É importante lembrar que no momento de estabelecer os programas de formação específicos de cada atividade, devem ser contemplados todos os riscos existentes nos postos de trabalho. A negociação coletiva deve garantir que nos programas de formação sejam incorporadas todas as matérias que tenham sido detectadas nas avaliações de risco, porque isso é um direito que assiste aos trabalhadores e trabalhadoras.

Outras matérias que devem ser desenvolvidas na regulamentação convencional são os procedimentos de designação de Delegados de Prevenção, que deveriam adaptar-se às especificidades dos âmbitos setoriais ou das próprias empresas, para que a sua atividade seja realmente efetiva, os créditos horários para realização independente da sua atividade e os critérios de colaboração da representação especializada em saúde do trabalho com a direção da empresa para melhorar a ação preventiva. O fator preventivo resultado de implantar sistemas baseados na participação aconselha desenvolver e adequar essa participação em todas as fases dos sistemas de gestão e estabelecer critérios de acesso a informação especializada em todo o processo produtivo.

Para finalizar é importante lembrar que o III AENC considera que a negociação coletiva setorial estatal constitui um âmbito adequado para a promoção, desenvolvimento e aplicação do efetivo cumprimento das obrigações e

<sup>17</sup> Um documento pactuado entre o Governo Central, as Comunidades Autônomas, e interlocutores sociais, sindicatos e a classe patronal, para desenvolver atividades em matéria de segurança e saúde no trabalho. As políticas públicas em matéria de segurança e saúde no trabalho formam parte desta estratégia no médio prazo.

responsabilidades de empresários e trabalhadores em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho. Portanto devemos esperar que esse compromisso se transforme em práticas adequadas aos desafios da proteção da saúde, procurando adaptar-se à realidade, sempre diversa, dos processos produtivos e aos riscos existentes.

O desenvolvimento da prevenção de riscos laborais nos diferentes setores e empresas requer, tal como prova o nosso marco normativo, um desenvolvimento posterior no âmbito da negociação coletiva. Precisamente, o momento em que nosso marco normativo se adapta de maneira tardia a diferentes normativas<sup>18</sup> mediante a Lei de Prevenção de Riscos Laborais em 1995, coincide com um processo de reformas laborais (desde 1994 até 2012) no qual é transferida à negociação coletiva uma serie de matérias, antes reguladas por normativa estatal. São também essas reformas, como temos visto, junto com a própria precarização das condições de trabalho, as que degradam o poder dos trabalhadores e trabalhadoras e os sindicatos que os representam frente ao maior poder discricionário dos empresários. O resultado de tudo isso tem sido, no melhor dos casos, um desenvolvimento desigual dessas matérias em alguns âmbitos de negociação, onde fundamentalmente tem prevalecido a translação ao convênio coletivo do marco normativo existente.

OUTUBRO 2015.

---

18 Directiva 89/391/CEE; 92/85/CEE; 94/33/CEE y 91/383/CEE