



CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL
COMISSÃO PERMANENTE DE CONCERTAÇÃO SOCIAL

*ACORDO SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO, HIGIENE E
SEGURANÇA NO TRABALHO E COMBATE À SINISTRALIDADE*

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2001

ACORDO SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO E COMBATE À SINISTRALIDADE

A influência das condições de trabalho na vida dos trabalhadores e na capacidade competitiva das empresas foi sempre reconhecida no quadro das sociedades modernas.

Na actualidade, considera-se que a promoção da saúde e segurança no trabalho deve traduzir-se numa intervenção global e integrada, envolvendo os trabalhadores, todos os sectores e todas as dimensões da empresa.

E considera-se, também, que no âmbito das discussões sobre a promoção das condições de trabalho, releva, enquanto objectivo estratégico, a necessidade de conciliar o progresso de tais condições com o realismo das normas, de modo a salvaguardar a competitividade das empresas, tendo em conta que a promoção da saúde e segurança dos trabalhadores no local de trabalho é um factor de aumento da produtividade destas.

Reconhecendo-se que os riscos profissionais não são variáveis incontroláveis mas que, frequentemente, decorrem do modo concreto como a prestação do trabalho é organizada, a promoção da saúde e segurança dos trabalhadores deve desenvolver-se, de forma sustentada, em obediência ao princípio de adaptação do trabalho ao Homem, assumindo-se como indicador de modernidade do tecido empresarial português. Há, por outro lado, um conjunto de riscos emergentes de novos contextos laborais e da evolução das formas de trabalho, para os quais importa estar atento.

A valorização da qualidade de vida é hoje indissociável do desenvolvimento e, por isso mesmo, ganha crescente actualidade o conceito de desenvolvimento humano, em que os indicadores de qualidade de vida estão presentes a par dos económicos, estes referenciados em função exclusiva do rendimento *per capita*.

Daí que, o envolvimento empenhado de todos é condição indispensável para o controlo, regulação e promoção da segurança e saúde no trabalho, questão que se projecta directamente nos laços de solidariedade e de responsabilidade social a todos exigíveis.

Neste sentido, a circunstância do acordo de segurança, higiene e saúde no trabalho, celebrado em Julho de 1991, no quadro da execução do Acordo Económico e Social de 1990, ter merecido a unanimidade de todos os parceiros sociais, revela claramente que esta é uma matéria propícia à convergência de posições e de soluções entre o Governo e todos os parceiros sociais.

No seguimento do mesmo acordo, foi adoptado do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, diploma que determina, entre outros relevantes aspectos, a estruturação e a dinamização do sistema de prevenção de riscos profissionais, em vectores tão importantes como o “licenciamento, certificação, normalização, investigação, formação, informação, consulta e participação, serviços técnicos de prevenção e vigilância da saúde e fiscalização.

Tais objectivos, aliás, resultam do Direito Internacional do Trabalho (*maxime* da Convenção da OIT n.º 155) e do Direito Comunitário (*maxime* da Directiva n.º 89/391/CEE), nomeadamente no que toca à formação e certificação dos profissionais de segurança, higiene e saúde no trabalho, à acreditação de serviços externos de SHST e no que se refere aos instrumentos de planeamento e avaliação dos serviços de prevenção das empresas. No Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, de 30 de Julho de 1991, toda esta matéria foi objecto de concertação, constatando-se que, passada quase uma década, o seu grau de realização é ainda bastante deficitário.

É, pois, no pressuposto que o presente acordo possa efectivamente contribuir para uma melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho, com reflexos na produtividade do país e na diminuição das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho, que o Governo e os parceiros sociais celebram o presente acordo.

Refira-se, por fim, que o trabalho desenvolvido pelo Governo e pelos parceiros sociais na preparação de um acordo sobre a presente matéria incorpora os resultados dos documentos estratégicos que até à data haviam resultado, quer de consensos obtidos no passado em sede de concertação social, quer de reflexões de fundo com envolvimento dos parceiros sociais sobre a problemática das condições de trabalho, higiene e segurança no trabalho e combate à sinistralidade, mormente, o Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, de 1991, o Acordo de Concertação Estratégica de 1996 e o Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas publicado em 1999.

Nesta medida, o Governo e os parceiros sociais entendem que o acordo sobre segurança e saúde no trabalho, com especial incidência sobre a sinistralidade laboral, deve prosseguir os seguintes objectivos estratégicos:

- Conciliar a modernização do tecido empresarial com a adopção de medidas visando a melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;
- Difusão e fomento de uma cultura de prevenção dos riscos profissionais, partilhada por empregadores e por trabalhadores;
- Diminuição do número de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Como forma de dar tradução prática a este conjunto de objectivos, o Governo e os Parceiros Sociais entendem que o presente acordo deve orientar-se para a adopção de medidas concretas nas seguintes duas áreas específicas fundamentais: a prevenção de riscos profissionais e combate à sinistralidade; a melhoria dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho:

I. Prevenção dos riscos profissionais e combate à sinistralidade

Os problemas relacionados com a segurança e a saúde no trabalho e, em especial, com a sinistralidade laboral são globais e transversais a todas as sociedades modernas. São conhecidos os dados que referem que entre 6000 a 8 000 trabalhadores

Europeus perdem por ano a vida, em consequência de acidentes de trabalho, enquanto que mais de 10 milhões são vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Neste contexto, impõe-se promover um esforço com vista à introdução e consolidação de uma cultura de prevenção dos riscos profissionais na sociedade e nas empresas.

Efectivamente, as condições em que o trabalho é prestado são determinantes para o nível de sinistralidade e de contracção de doenças profissionais e têm um impacto directo nas capacidades profissionais, físicas e psicológicas do trabalhador e, consequentemente, na produtividade da própria empresa.

A prevenção deve ser abordada de uma perspectiva integrada, em que se proceda, simultaneamente, à avaliação e eliminação dos riscos a partir da intervenção dirigida prioritariamente para a respectiva fonte.

Mas, o nível de sinistralidade em Portugal, particularmente a mortal, justifica um tratamento particular do problema, de forma a que ele seja reduzido significativamente nos próximos anos.

O Governo e os Parceiros Sociais reconhecem que só com a participação empenhada e concertada de todos será possível obter êxitos concretos e relevantes no capítulo da prevenção dos riscos profissionais e do combate à sinistralidade, pelo que acordam nas seguintes medidas:

A) Medidas a curto prazo:

1. A definição de um plano de intervenção, no prazo máximo de 90 dias, com vista a reduzir os acidentes de trabalho nos sectores com maior sinistralidade laboral, bem como das doenças profissionais nos sectores de maior incidência. Este plano assentará nas seguintes vertentes:

- Desenvolvimento de medidas de sensibilização, informação e formação dos trabalhadores e empregadores, tendo em vista a sedimentação de uma cultura de segurança e a promoção de comportamentos seguros;
 - Estabelecimento ou aperfeiçoamento de normas específicas de segurança no trabalho no sector da construção civil e obras públicas;
 - Reforço dos meios e da actividade de fiscalização, com particular intensidade nos sectores mais gravemente afectados pela sinistralidade laboral;
2. A elaboração, no prazo máximo de 6 meses, de um Plano Nacional de Acção para a Prevenção (PNAP), concebido como um instrumento de política global de prevenção de riscos profissionais e combate à sinistralidade.
 3. A reactivação imediata do Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho (CNHST), que havia sido criado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 204/82, de 16 de Novembro e que se encontra desactivado.
 4. A revisão das atribuições, composição e estrutura do CNHST, quer no sentido de o dotar com os instrumentos necessários à realização das novas tarefas que lhe sejam cometidas no âmbito do PNAP, quer no sentido de o adaptar às evoluções entretanto verificadas na orgânica das diversas entidades públicas nele representadas, quer, ainda, no sentido de o tornar numa estrutura de composição não apenas tripartida, mas também equilátera, em que representantes do Governo, das confederações sindicais e patronais tenham uma representação paritária.
 5. A criação de um Observatório da Prevenção, que funcionará junto do CNHST, mal este seja reactivado, que terá por objecto principal, o apoio ao CNHST no desenvolvimento das suas atribuições.
 6. Adopção de medidas, tendentes a reforçar a articulação entre o IDICT, a DGS e Centro de Protecção Contra Riscos Profissionais na prevenção de riscos

profissionais e na fiscalização do cumprimento da legislação em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

7. Revisão global da Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, bem como da Lista de Doenças Profissionais;

B) Plano Nacional de Acção para a Prevenção (PNAP) de execução a médio prazo

O Governo e os parceiros sociais acordam na elaboração e adopção de um Plano Nacional de Acção para a Prevenção (PNAP), concebido como um instrumento de política global de prevenção de riscos profissionais e combate à sinistralidade, nos termos seguintes:

1. Objecto do PNAP:

O PNAP, enquanto instrumento de política de prevenção, afirma-se como um mecanismo de intervenção concertada e de partilha de responsabilidades entre o Estado e os parceiros sociais nesta matéria e integrará as seguintes vertentes:

- a) O diagnóstico actualizado das necessidades, carências e áreas prioritárias de intervenção;
- b) A definição de uma política nacional de médio prazo, de prevenção de riscos profissionais e combate à sinistralidade, em cuja execução participarão o Estado e os parceiros sociais;
- c) A estruturação, aperfeiçoamento e sedimentação de uma rede de prevenção de riscos profissionais, que integre todas as entidades público-administrativas com atribuições na matéria e, eventualmente entidades de composição tripartida ou de natureza não pública, (bem como outras entidades que se considere terem um papel importante a desempenhar nesta área, como sejam centros de investigação e universidades) e a definição do seu papel no apoio à implementação e execução do PNAP.

2. Enquadramento institucional do PNAP:

O Governo e os parceiros sociais concordam que o sucesso da política nacional na área da prevenção de riscos profissionais está dependente do envolvimento de todos os parceiros e do Governo, quer ao nível da sua concepção, quer ao nível do acompanhamento da sua execução.

Nessa medida, o Governo e os parceiros sociais consideram ser fundamental que sejam atribuídas a uma estrutura de composição tripartida responsabilidades alargadas quer no âmbito da determinação dos conteúdos do PNAP, quer no âmbito do acompanhamento e fiscalização da respectiva execução.

Assim, o Governo e os parceiros sociais acordam:

- a) Em que o Governo elabore o PNAP nos termos e com o alcance definidos no presente acordo, a fim de o submeter à aprovação prévia do CNHST;
- b) Em que ao CNHST seja atribuído um papel central no acompanhamento da execução do PNAP, a definir entre o Governo e os parceiros, no âmbito da elaboração do próprio PNAP;

3. Âmbito temporal do PNAP:

- a) O PNAP será concebido como um instrumento de planeamento a médio prazo, para vigorar durante três anos.
- b) No fim do segundo ano de execução do PNAP e no caso da avaliação do impacto das medidas adoptadas o revelar adequado, pode o prazo de execução do PNAP ser prorrogado, após parecer do CNHST.

4. Conteúdos do PNAP:

O Governo e os parceiros sociais acordam, desde já, que o PNAP terá como conteúdos, designadamente:

- a) O apuramento do impacto da legislação existente, nas empresas e da respectiva eficiência no domínio da prevenção de riscos profissionais, bem como a elaboração da regulamentação geral em falta;

- b) O estabelecimento ou aperfeiçoamento de normas específicas de segurança no trabalho em sectores mais expostos à sinistralidade laboral, visando eliminar os factores que são causas mais frequentes de acidentes de trabalho e, em particular, acidentes graves, bem como alterar os processos produtivos que contribuem para o surgimento de incapacidades permanentes;
- c) Relativamente ao ponto anterior e no que se refere especificamente ao sector da construção civil e obras públicas, a intervenção legislativa nos seguintes domínios:
- Estruturação de um Sistema de Coordenação de Segurança:
Revisão do Decreto-Lei n.º 155/95 de 1/7, em vista a regular aspectos ligados à qualificação dos coordenadores de segurança (a definição do perfil funcional, o perfil de formação, o reconhecimento da formação e respectiva certificação), bem como aos moldes em que se processa a sua acção;
 - Elaboração de um novo Regulamento de Segurança no Trabalho para os Estaleiros da Construção:
O diploma terá por objecto a actualização e reformulação do regulamento actualmente em vigor que data de 1958 – Decreto n.º 41821 de 11.08.58.
 - Harmonização dos regimes sancionatórios:
Promoção da harmonização dos regimes sancionatórios do Decreto-Lei n.º 59/99, de 2/3 (empregadas de obras públicas) e do Decreto-Lei n.º 61/99, de 2/3 (condições de acesso e permanência nas actividades de empreiteiro de obras públicas e industrial de construção civil) e o seu relacionamento com o disposto no Decreto-Lei n.º 308/89 de 19/9 (atribuições do CMOPP-Conselho de Mercados de Obras Públicas e Particulares, extinto por força do Decreto-Lei n.º 60/99, de 2/3, e que, de acordo com o art.º 2º deste diploma, foram transferidas

automaticamente para o IMOPPI), com o regime sancionatório do Decreto-Lei n.º 155/95 de 1/7 (prescrições mínimas de segurança e saúde a aplicar nos estaleiros temporários ou móveis), alterado pela Lei n.º 113/99 de 3/8.

- Inclusão dos referenciais fundamentais sobre prevenção de riscos profissionais nos regimes de empreitadas de obras públicas e da urbanização e edificação:

Promoção da harmonização legislativa destes regimes jurídicos, previstos, respectivamente, no Decreto-Lei n.º 59/99 de 2/3 e no Decreto-Lei n.º 555/99 de 16/12, com o sistema de coordenação de segurança, reforçando a importância deste.

- d) Medidas conducentes à reestruturação do sistema estatístico de acidentes de trabalho e doenças profissionais, em ordem a que seja produzida informação fidedigna, rigorosa e selectiva que sustente políticas cada vez mais eficazes; O sistema deverá assegurar a produção de informação estatística também sobre a incidência sectorial e patológica das doenças profissionais;
- e) Medidas que assegurem um efectivo rastreio das doenças profissionais, promovendo o cumprimento, por parte dos médicos, da obrigatoriedade de participação de todos os casos de diagnóstico de doença profissional ao Centro Nacional de Protecção contra Riscos Profissionais, designadamente, o lançamento de uma forte campanha de sensibilização junto da classe médica;
- f) Medidas conducentes ao fomento e sedimentação de uma cultura de prevenção, assente na promoção de boas práticas empresariais no âmbito da prevenção dos riscos profissionais;
- g) Campanhas de sensibilização que permitam inculcar nos empregadores, nos trabalhadores e na população em geral uma cultura de prevenção em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho;

- h) Campanhas de informação e sensibilização por sectores, dinamizadas no espírito do diálogo social, nomeadamente, pelos parceiros sociais e por entidades públicas;
- i) O desenvolvimento de programas de prevenção de riscos profissionais para os trabalhadores da Administração Central, Regional e Local;
- j) Medidas específicas de apoio a acções de formação nestes domínios para empresas e outras entidades formadoras acreditadas;
- k) Medidas que assegurem uma efectiva integração das matérias relacionadas com a segurança, higiene e saúde no trabalho nos *curricula* escolares, incluindo a formação de professores nestes domínios;
- l) Desenvolvimento de programas de prevenção em meio laboral para combater o alcoolismo e outras toxicodependências, susceptíveis de provocar danos na saúde dos trabalhadores e fazer perigar a segurança do local de trabalho.

5. Apoio técnico ao CNHST, no âmbito da execução do PNAP:

O Observatório da Prevenção, referido na medida n.º 5 de “curto prazo”, terá por objecto principal o apoio ao CNHST, que poderá suscitar a sua intervenção, designadamente, no desenvolvimento das seguintes tarefas:

- Monitorização da execução das políticas de prevenção e combate à sinistralidade laboral;
- Em particular, monitorização dos níveis de execução e de eficácia do PNAP;
- Identificação e análise de deficiências, obstáculos e problemas de efectividade das políticas e da legislação relativa à prevenção e combate à sinistralidade laboral e aos serviços de prevenção das empresas;
- A identificação de áreas prioritárias de intervenção político-legislativa;
- A identificação de boas práticas empresariais no âmbito da prevenção de riscos profissionais e respectiva divulgação;

- Avaliação dos custos económicos e sociais dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, bem como dos benefícios resultantes de medidas para um ambiente de trabalho saudável;
- Identificação e análise de causas de incumprimento da legislação sobre higiene e segurança no trabalho e proposição de medidas para melhorar a eficácia da fiscalização.
- O tratamento, informação e divulgação de dados estatísticos.

O Observatório da Prevenção será de composição tripartida e terá a natureza de comissão especializada do CNHST.

O programa do Observatório será definido no âmbito do CNHST, que proporá a respectiva orçamentação ao Ministro do Trabalho e da Solidariedade. As verbas a afectar aos projectos a desenvolver pelo Observatório serão suportadas pelo orçamento do IDICT.

C) Outras medidas :

1. Promover o funcionamento do Conselho Superior de Saúde e Segurança no Trabalho da Administração Pública;
2. Dinamizar a acção e reforçar o papel dos parceiros sociais no IDICT, na área da prevenção dos riscos profissionais. Tal reforço, que salvaguardará em absoluto a autonomia funcional da IGT, passará por uma alteração orgânica do IDICT e pela reestruturação funcional do respectivo Conselho Geral, nos seguintes termos:
 - Até Janeiro de 2002, as atribuições do IDICT relativas à promoção e acompanhamento das relações colectivas de trabalho e as competências previstas no art.º 17º do Decreto-Lei n.º 219/93, de 16/6, referentes à Direcção de Serviços de Relações Profissionais, serão transferidas para uma direcção-geral, a criar para o efeito no âmbito do Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

- Serão introduzidas, na mesma data que as alterações referidas no ponto anterior, as seguintes alterações no regime funcional do actual conselho geral do IDICT:
 - Os pareceres do conselho geral, previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1, do art.º 8º do Decreto-Lei n.º 219/93, de 16/6, relativos ao plano de actividades, ao orçamento, ao relatório e contas anual, aos programas de acção e respectivos regulamentos e ao relatório de actividades, na parte que não diga respeito à IGT, terão carácter vinculativo.
- Os documentos de gestão anual referidos no ponto anterior passarão a ser elaborados por forma a permitirem a apreciação em separado das matérias relacionadas com as diferentes áreas de actuação do IDICT;
- Ao elenco de competências do actual conselho geral consagrado do art.º 8º do citado diploma, acrescerão as seguintes:
 - Pronunciar-se sobre os projectos de organização, estrutura e funcionamento dos serviços, que não digam respeito à IGT;
 - Acompanhar a actividade do IDICT, nas áreas que não respeitem à IGT, podendo formular as propostas, sugestões ou recomendações que entenda convenientes e pedir esclarecimentos à Direcção.

II- Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

É consensualmente reconhecido que a organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho nas empresas e, em geral, em todos os locais onde os trabalhadores desenvolvam a sua actividade, constitui um eixo fundamental na promoção da saúde dos trabalhadores, na prevenção de riscos profissionais e, conseqüentemente, no combate à sinistralidade laboral.

O caminho no sentido de definir com estabilidade e eficácia o quadro jurídico dentro do qual as entidades patronais têm que estruturar os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho para todos os seus trabalhadores não tem sido fácil. Muitos são os factores que têm contribuído para as dificuldades que se foram sentido ao longo dos anos, destacando-se, nesta matéria, a lenta, mas progressiva, implementação de uma cultura nacional de prevenção da sinistralidade no trabalho, as especificidades e debilidades próprias do tecido empresarial português e as condicionantes organizativo-financeiras que assistem à organização dos serviços e que, naturalmente, sempre revestiram esta matéria de grande delicadeza.

De todo o modo, desde a entrada em vigor do diploma que procedeu à primeira definição dos princípios estruturantes do regime de organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14/11, e do diploma que veio proceder à sua regulamentação, o Decreto-Lei n.º 26/94, de 1/2, foi encetada uma intensa reflexão no meio laboral em torno dos problemas e dos obstáculos implicados na efectiva implementação de um sistema de promoção da saúde e prevenção dos riscos profissionais das empresas.

São exemplos deste esforço o Livro Verde sobre os serviços de prevenção das empresas, que suscitou numerosas apreciações e pareceres de associações profissionais e de especialistas e do qual resultou a apresentação, no Livro Branco sobre os serviços de prevenção das empresas, de um conjunto de recomendações, nomeadamente, sobre a definição e avaliação das políticas, os apoios à sua concretização, a formação e certificação de técnicos de diversas áreas, a organização dos serviços de prevenção e a avaliação da respectiva actividade, a que se deu consagração legislativa através dos Decretos-Lei n.ºs 109/00 e 110/00, ambos de 30 de Junho.

A eficácia do sistema depende agora, essencialmente, da adopção de medidas de política, nomeadamente de apoio e fomento, que permitam assegurar, no concreto, uma geral e efectiva implementação de serviços de prevenção nas empresas, seja através da organização de serviços internos, seja através do recurso a empresas de

serviços externos com qualidade e credibilidade, bem como da melhoria da articulação e da capacidade de resposta dos serviços público-administrativos com atribuições na matéria.

Neste contexto, consideram o Governo e os parceiros sociais que as medidas a adoptar devem ter como objectivo global desenvolver a capacidade técnica das empresas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, de modo a imprimir uma dinâmica significativa da prevenção nos locais de trabalho, particularmente nas pequenas e médias empresas.

Assim, conscientes que a generalização da organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho em todos os estabelecimentos em que este é prestado, passa por um esforço conjunto do Governo e de todos os parceiros sociais, estes acordam na prossecução e na adopção dos seguintes objectivos e medidas:

1. Criação, no curto prazo, de uma comissão de acompanhamento da implementação da legislação relativa aos serviços de higiene, segurança e saúde no trabalho, de composição tripartida, a integrar no CNHST como comissão especializada, logo que este seja reactivado.

O mandato da comissão de acompanhamento incluirá:

- A elaboração de um relatório de avaliação da aplicação do regime jurídico decorrente do Decreto-Lei n.º 26/94, em particular do modelo de prevenção nele preconizado, a apresentar no termo de um prazo máximo de 24 meses a contar do início de vigência do Decreto-Lei n.º 109/00, de 30 de Junho, o qual poderá incluir propostas a apresentar ao CNHST, no sentido de uma maior adequação e eficácia do respectivo quadro jurídico.
- A elaboração de relatórios semestrais sobre a aplicação do Decreto-Lei n.º 26/94, tendo em conta, nomeadamente, a avaliação do Programa de Adaptação dos Serviços de Prevenção nas Empresas.
- A apreciação de projectos de regulamentação do Decreto-Lei n.º 26/94;

2. A adopção de um Programa de Adaptação dos Serviços de Prevenção nas Empresas, o qual, relativamente às empresas que declarem não estar em condições de cumprir as respectivas obrigações legais na matéria e que o requeiram, prevê a atribuição de um prazo para a sua adaptação, tendo como contrapartida a vinculação destas a um plano de adaptação, no quadro de um contrato celebrado com a Administração do trabalho.

Esse plano poderá beneficiar de apoios, no quadro do referido Programa, que se desenvolve em anexo ao presente acordo e dele faz parte integrante, nomeadamente quanto a:

- Apoios financeiros às empresas que desenvolvam processos de investimento em equipamentos e recursos técnicos, tendo em vista o cumprimento da legislação em vigor;
 - Apoios à contratação e formação de técnicos superiores e técnicos de segurança e higiene no trabalho, bem como à contratação de médicos e enfermeiros do trabalho, para cumprimento da legislação em vigor.
3. A definição de apoios ao papel do movimento associativo no desenvolvimento dos serviços de prevenção, salvaguardando-se que não ponham em causa os princípios da livre e sã concorrência com outros prestadores.
 4. A regulamentação do processo de eleição dos representantes dos trabalhadores para a higiene e saúde no trabalho, a que se refere o art.º 10º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14/11, com garantias efectivas de democraticidade no modo de organização e funcionamento desse processo:
 - a) nas empresas com 10 ou mais trabalhadores ou que desenvolvam actividade de risco elevado, a referida regulamentação será efectuada no prazo máximo de 6 meses;
 - b) relativamente às empresas que tenham até 9 trabalhadores inclusivé e que não desenvolvam actividade de risco elevado, reponderar-se-ão as formas adequadas de representação dos trabalhadores, até ao final de Junho de 2002.

5. A promoção da formação profissional, na área da prevenção dos riscos profissionais, designadamente de técnicos superiores de higiene e segurança no trabalho, de técnicos de higiene e segurança no trabalho, de médicos e de enfermeiros do trabalho.
6. A promoção da formação dos empregadores ou trabalhadores que, nos termos da legislação em vigor, desenvolvam directamente as acções de higiene e segurança do trabalho nas empresas, ou que sejam responsáveis pela articulação, acompanhamento e colaboração com a entidade externa prestadora desses serviços, a fim de para tal obterem preparação adequada.
7. A promoção da formação dos representantes de trabalhadores para a higiene e segurança no trabalho.
8. A cobertura legislativa específica, no âmbito de legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho no trabalho, do sector agrícola.
9. Elaboração, no prazo de seis meses, de um plano de adaptação do Serviço Nacional de Saúde às exigências específicas que lhe são feitas no contexto da legislação sobre serviços de saúde no trabalho (D.L. n.º 26/94), que passe pelo estudo e avaliação quer da sua capacidade de resposta efectiva, quer das eventuais necessidades ao nível do seu reforço no contexto da medicina do trabalho.
10. As confederações sindicais e patronais comprometem-se incentivar, nomeadamente através da negociação no âmbito da contratação colectiva, a implementação dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e, em geral, a prevenção de riscos profissionais.

ANEXO

CONTRATOS DE ADAPTAÇÃO DOS SERVIÇOS DE PREVENÇÃO DAS EMPRESAS

1. Enquadramento

O Governo e os parceiros sociais estão conscientes de que as exigências decorrentes da legislação sobre serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, recentemente alterada através do Decreto-Lei n.º 109/00, representam um importante desafio para as empresas, às quais é pedido um considerável esforço de adaptação, que não dispensa a mobilização de recursos técnicos e financeiros para o efeito.

Nesta medida, torna-se imperativo assegurar que a implementação do regime jurídico em apreço, que é fundamental na prevenção da sinistralidade laboral e na promoção da segurança, higiene e saúde no trabalho, seja feita de forma eficaz, mas sustentada, criando-se as condições para que, no mais breve período possível, todas as empresas possam atingir um nível óptimo de conformidade com a lei.

O Governo e os parceiros sociais acordam que o processo de adaptação será acompanhado e apoiado por um programa dirigido à concessão de um prazo razoável de adaptação às empresas que demonstrem a necessidade e a intenção firme de investirem na adaptação dos respectivos serviços de prevenção, bem como a apoiar o esforço técnico e financeiro envolvido em tal processo.

2. Objectivos do Programa

O Programa tem os seguintes objectivos:

- Atribuição às empresas que, dentro de um prazo legalmente estabelecido, declarem não estar em condições de cumprir a legislação em vigor, a faculdade de requererem a concessão de um determinado prazo, a fixar concretamente de acordo com diagnóstico prévio da sua situação, para a organização e adaptação dos respectivos serviços de prevenção, que terá como

contrapartida a vinculação daquelas ao cumprimento de um plano de adaptação, no quadro de um contrato celebrado com a Administração do trabalho.

- Disponibilizar apoios financeiros às empresas que desenvolvam processos de investimento em equipamentos e recursos técnicos, tendo em vista o cumprimento da legislação em vigor;
- Criar apoios à contratação e formação de técnicos superiores e técnicos de segurança e higiene no trabalho, bem como à contratação de médicos e enfermeiros do trabalho.

3. Contratos de adaptação

3.1. O conteúdo e objecto dos contratos

Os contratos incidem sobre a organização e adaptação dos serviços de prevenção das empresas.

Estabelecem um prazo dentro do qual os referenciais de fiscalização do cumprimento das normas que regulam a organização dos serviços de prevenção das empresas aderentes são definidos contratualmente, através de um plano específico de adaptação acordado entre a Administração e a empresa.

O contrato define os apoios ao investimento, à criação de postos de trabalho e à formação que são garantidos às empresas no âmbito do plano específico de adaptação.

3.2 . Estrutura contratual

- a) Contratos-quadro: serão celebrados, entre a Administração do trabalho e as associações representativas dos diversos sectores económicos, contratos-quadro de adaptação sectorial.

Os contratos-quadro definirão um prazo geral de adaptação sectorial, com base num diagnóstico sobre os problemas específicos de adaptação do sector

e de acordo com a estimativa da dimensão e tipo de investimentos necessários e da análise dos riscos específicos em presença.

- b) Contratos individuais de adaptação: as empresas do âmbito do sector contratualizado, independentemente de estarem associadas às associações que sejam parte do contrato-quadro, podem a este aderir, mediante declaração apresentada no prazo de 90 dias após a celebração do contrato-quadro do sector, de que não se encontram em condições de cumprir a legislação em vigor, acompanhada de uma proposta de plano específico de adaptação, cujo conteúdo e alcance se tem que conter nos limites estabelecidos para o sector pelo contrato-quadro. O contrato individual de adaptação será celebrado na sequência da aprovação dos planos específicos de adaptação pelo IDICT.

3.3. Comissão de acompanhamento

Será criada uma comissão de acompanhamento dos contratos de adaptação constituída pelas seguintes entidades:

- Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT);
- parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;
- Instituto do Emprego e Formação Profissional

A comissão de acompanhamento terá por funções monitorizar o processo de adesão e execução dos contratos individuais de adaptação.

3.4. Plano específico de adaptação

O plano específico de adaptação contém a definição e a calendarização do conjunto de medidas que as empresas têm que adoptar e desenvolver tendo em vista a respectiva adaptação à legislação em vigor em matéria de organização dos serviços de prevenção.

O plano específico de adaptação das empresas deve conter e identificar:

- o diagnóstico da situação da empresa face à legislação em vigor;
- o estabelecimento de um cronograma de adaptação da empresa à legislação em vigor;
- a definição dos apoios de que a empresa beneficiará para implementar as medidas de adaptação;

3.5. Âmbito temporal dos contratos de adaptação

- Os contratos-quadro de adaptação sectorial poderão ser celebrados no prazo de seis meses a contar da entrada em vigor do diploma legal que os previr e podem definir um prazo máximo de adaptação sectorial de 2 anos;
- Os contratos individuais de adaptação poderão definir um período de adaptação à legislação em vigor, entre 6 meses e o limite definido no contrato-quadro.
- Mediante requerimento devidamente fundamentado dirigido ao IDICT, os contratos individuais de adaptação podem ser prorrogados por período igual ao inicialmente estabelecido, desde que não seja excedido o prazo máximo de adaptação sectorial, nos casos em que, por razões devidamente justificadas, não imputáveis directamente às empresas contratantes, não seja possível promover o processo de adaptação no prazo contratado

3.6. Fases dos contratos de adaptação

1. Celebração de contrato-quadro entre associação representativa do sector económico e a Administração do trabalho.
2. Adesão ao contrato-quadro por parte das empresas do sector, mediante apresentação de plano específico de adaptação pela empresa que pretende beneficiar das condições de adaptação genericamente definidas no contrato-quadro;

3. No caso de empresas que recorram a serviços externos, a proposta de plano específico de adaptação deve ter na sua base um diagnóstico e um programa de adaptação elaborado por serviços legalmente autorizados.
4. Negociação do plano específico de adaptação entre o IDICT e a empresa:
 - a) apreciação do plano específico de adaptação pelo IDICT, tendo em conta a situação da empresa face à legislação vigente;
 - b) encaminhamento das candidaturas no âmbito dos programas de apoio ao investimento e à contratação e formação que integram o Programa, para as entidades que os gerem;
 - c) desenvolvimento de processo de informação e consulta aos trabalhadores da empresa.
5. Aprovação do plano específico de adaptação pelo IDICT e consequente celebração do contrato individual de adaptação entre esta entidade e as empresas;
6. Execução do plano específico de adaptação pela empresa, nos termos e prazos fixados.

3.7. Incumprimento do contrato

- a) No caso de não cumprimento pontual e perfeito das diversas obrigações assumidas no contrato individual de adaptação, a empresa faltosa deverá ser notificada para, no prazo de 60 dias, regularizar a situação, ou apresentar razões justificativas para o incumprimento, que permitam concluir que este se deve a causas que não lhe são directamente imputáveis.
- b) Findo tal prazo, ou não procedendo as razões justificativas invocadas, o incumprimento do contrato individual de adaptação por parte das empresas determina que passem a ser-lhes imediatamente aplicáveis os normativos gerais em vigor sobre organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e implica a restituição integral dos apoios financeiros

concedidos no âmbito do contrato, bem como o pagamento dos respectivos juros à taxa legal, contados da data de entrega dos apoios.

Subscrevem o presente Acordo:

Governo,

Primeiro Ministro

Confederação Geral dos Trabalhadores
Portugueses – Intersindical (CGTP-IN),

União Geral de Trabalhadores (UGT),

Secretário-Geral

Secretário-Geral

Confederação dos Agricultores de
Portugal (CAP),

Confederação do Comércio e Serviços
de Portugal (CCP)

Presidente

Presidente

Confederação da Indústria Portuguesa (CIP),

Vice-Presidente

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2001

O Secretário-Geral,