

SALÁRIOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO EM PORTUGAL

JOÃO DIAS (COORD.), MARIA DA CONCEIÇÃO CERDEIRA E ILONA KÓVACS



SALÁRIOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO EM PORTUGAL

CADERNOS DE EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO
DIRECÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

1. TRABALHADORES MAIS VELHOS:
POLÍTICAS PÚBLICAS E PRÁTICAS EMPRESARIAIS
2. DINÂMICAS DE TRANSFORMAÇÃO
DAS RELAÇÕES LABORAIS EM PORTUGAL
3. ROTAÇÃO EMPREGO-FORMAÇÃO:
A EXPERIÊNCIA PORTUGUESA DE *JOBROTATION*
4. ESTUDO DE AVALIAÇÃO DOS APOIOS À CRIAÇÃO DO PRÓPRIO
EMPREGO POR DESEMPREGADOS SUBSIDIADOS
5. O IMPACTO DA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO
DE ADULTOS NO DESENVOLVIMENTO VOCACIONAL
E DA CIDADANIA – A METAMORFOSE DAS BORBOLETAS
6. SALÁRIOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO
EM PORTUGAL

CADERNOS DE EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO N.º 06

SALÁRIOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO EM PORTUGAL

JOÃO DIAS (COORD.), MARIA DA CONCEIÇÃO CERDEIRA E ILONA KÓVACS

© Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS)

CADERNOS DE EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO

6. SALÁRIOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO EM PORTUGAL

Autoria

CEMAPRE – Centro de Matemática Aplicada à Previsão e Decisão Económica
João Dias (Coordenador)
Maria da Conceição Cerdeira
Ilona Kóvacs

Primeira edição: Outubro de 2007
Tiragem: 700 exemplares

ISBN: 978-972-8312-55-8
Depósito legal: 266308/07

Coordenação Editorial, de Redacção e de Distribuição:

Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT)
Praça de Londres, 2 – 7.º, 1049-056 LISBOA
Tel.: (+351) 21 844 14 58; Fax: (+351) 21 844 14 66
C. electrónico: dgert@dgert.mtss.gov.pt
Página WWW: <http://www.dgert.mtss.gov.pt>

Paginação e Produção

5W – Comunicação e Marketing Estratégico, Lda.

Reservados todos os direitos para a língua portuguesa,
de acordo com a legislação em vigor, por DGERT/MTSS
Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT)
Praça de Londres, 2 – 7.º, 1049-056 LISBOA
Tel.: (+351) 21 844 14 00; Fax: (+351) 21 844 14 66
C. electrónico: dgert@dgert.mtss.gov.pt
Página WWW: <http://www.dgert.mtss.gov.pt>

As opiniões expressas são da exclusiva responsabilidade dos autores.

Data de Edição:
Outubro de 2007

06

**SALÁRIOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO
EM PORTUGAL**

RESUMO

O estudo da relação entre salários e condições de trabalho encerra em si questões bastante complexas, no âmbito das quais é possível considerar, por um lado, a acção dos poderes públicos, do diálogo social e da negociação colectiva em matéria de segurança e saúde no trabalho e, por outro lado, os diferentes aspectos de natureza regional, sectorial, empresarial, profissional e individual que contribuem para a explicação das desigualdades salariais.

No contexto das teorias sobre a determinação dos salários, diversos trabalhos de investigação têm sido desenvolvidos com o objectivo de explicar a relação entre a função salarial e as condições de trabalho com implicações para a segurança e saúde dos trabalhadores. Segundo os estudos que se integram na teoria dos diferenciais salariais compensatórios, os salários deverão incluir uma compensação resultante de determinadas condições de risco, penosidade e insalubridade que caracterizam certos postos de trabalho disponíveis na economia. Nesta perspectiva, trabalhadores que ocupassem postos de trabalho com maior risco de acidente receberiam um salário superior ao dos trabalhadores com as mesmas características produtivas que ocupassem empregos com menor probabilidade de acidente, por exemplo.

Não obstante a existência de um número razoável de trabalhos de investigação dedicados a esta temática, a teoria dos diferenciais salariais compensatórios carece de validação no contexto específico da realidade portuguesa. Assim sendo, reveste-se de particular importância o presente estudo, cuja realização visou colmatar esta lacuna, contribuindo, por um lado, para aprofundar o conhecimento sobre o mercado de trabalho nacional nesta matéria e, por outro, para comparar a situação portuguesa com a observada noutros países, em particular, os da União Europeia.

ABSTRACT

The study of the relation between wages and work conditions is a quite complex subject, in which it is possible to consider, on one hand, the intervention of public authorities, social dialogue and collective bargaining concerning safety and health in the workplace and, on the other hand, the different regional, sectoral, business, professional and individual aspects that contribute to explain wage inequalities.

In the context of wage determination theories, several works have been produced with the purpose of explaining the relation between the wage function and work conditions with implications for the safety and health of workers. According to the theory of compensating wage differentials, wages should include compensation for risky, painful or unhealthy jobs available in a given economy. For example, in this view, workers with jobs characterized by a high accident incidence rate should earn more than workers whose jobs have similar characteristics but a lower accident incident rate.

In spite of the existence of a reasonable amount of research in this area little work has been done concerning the applicability of the theory of compensating differentials to the Portuguese case. Thus, this study is particularly relevant since it contributes to a better understanding of the national labour market on this matter, and it also provides some elements to compare the Portuguese reality with that existing in other countries, in particular those belonging to the European Union.

RÉSUMÉ

L'étude du rapport entre salaires et conditions de travail contient des sujets tout à fait complexes, dans lesquels il est possible de considérer, d'un côté, l'action des pouvoirs publics, du dialogue social et de la négociation collective en matière de sécurité et santé au travail et, d'un autre côté, les différents aspects de nature régionale, sectoriel, professionnel et individuel qui contribuent à expliquer les inégalités salariales.

Dans le contexte des théories de la détermination des salaires, plusieurs travaux ont été développés ayant comme objectif l'explication du rapport entre la fonction salariale et les conditions de travail relatives à la sécurité et la santé des travailleurs. D'après les études qui s'intègrent dans la théorie hédonique des salaires, les salaires devraient inclure une compensation à cause de certaines conditions de risque, pénibilité ou insalubrité qui caractérisent certains postes de travail disponibles dans l'économie. Dans cette perspective, un travailleur qui occupe un poste de travail ayant une grande exposition au risque d'accident devrait recevoir un salaire supérieur à celui d'un autre travailleur qui occupe un poste avec les mêmes caractéristiques productives mais avec une plus petite probabilité d'accident, par exemple.

Malgré l'existence d'un nombre raisonnable de travaux de recherche consacrés à ce thème, la théorie hédonique des salaires manque encore de validation dans le contexte spécifique de la réalité Portugaise. Dans ce sens, la présente étude est particulièrement importante car elle contribue, d'un côté, à approfondir la connaissance sur le marché du travail national dans cette matière et, d'un autre côté, à comparer la situation Portugaise avec la situation observée dans les autres pays, en particulier ceux de l'Union européenne.

ÍNDICE

Introdução	12
Capítulo 1	
ABORDAGENS RECENTES SOBRE RISCOS PROFISSIONAIS E CONDIÇÕES DE TRABALHO	18
1. Perspectivas e acções sobre as condições do trabalho na década de 1970	19
2. A perspectiva actual	25
3. O contexto actual das condições de trabalho	30
Capítulo 2	
A REGULAÇÃO SOCIAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	34
1. Génese e desenvolvimento da legislação sobre condições de trabalho	35
2. A instituição do regime da reparação dos acidentes de trabalho	37
3. O ordenamento laboral corporativo	38
4. Da reparação à prevenção	39
5. O desenvolvimento de uma concepção abrangente e integrada das condições de trabalho	40
6. A concertação social das políticas públicas de higiene, saúde e segurança no trabalho	45
6.1. O acordo de 1991 sobre Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	48
6.2. O Acordo de Concertação Estratégica para 1996-99	50
6.3. O acordo de 2001 sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade	52
Capítulo 3	
NEGOCIAÇÃO COLECTIVA, SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO E COMPENSAÇÕES SALARIAIS	56
1. As convenções e os conteúdos das convenções sobre segurança, higiene e saúde no trabalho de 2001 a 2004	57
2. As convenções e os conteúdos das convenções sobre segurança, higiene e saúde no trabalho em Janeiro de 2005	61
3. A negociação de compensações salariais para as más condições de trabalho	66
Capítulo 4	
ACIDENTES DE TRABALHO NA UE E EM PORTUGAL	67
1. A evolução da sinistralidade na União Europeia	70
2. A sinistralidade em Portugal	74

Capítulo 5	
EMPREGO E REMUNERAÇÕES EM PORTUGAL	80
Capítulo 6	
TEORIA E EVIDÊNCIA EMPÍRICA DOS DIFERENCIAIS SALARIAIS COMPENSATÓRIOS	85
Capítulo 7	
ESTIMAÇÃO DE DIFERENCIAIS SALARIAIS COMPENSATÓRIOS EM PORTUGAL EM SITUAÇÕES DE RISCO	91
1. Especificação do modelo econométrico e dados utilizados	92
2. Estimação do modelo econométrico: principais resultados	96
2.1. Com as variáveis risco por sector de actividade	96
2.1.1. Variável ganho sem remuneração extraordinária	97
2.1.2. Variável ganho com remuneração extraordinária	101
2.2. Com as variáveis risco por profissão	103
2.3. Com as variáveis risco por sector e profissão	105
2.4. A dimensão regional na estimação do modelo	107
Conclusões e recomendações	115
Principais conclusões	116
Recomendações	120
Anexos	124
Anexo A: Conteúdos das convenções colectivas sobre segurança, higiene e saúde no trabalho	125
Anexo I: Distribuição sectorial dos trabalhadores por conta de outrem, no Continente, em 2003	143
Anexo II1: Remuneração base, em euros, média mensal para os trabalhadores por conta de outrem, no Continente, em 2003 (secções da CAE)	179
Bibliografia	193
Siglas e acrónimos	204

O desenvolvimento económico e tecnológico foi acompanhado ao longo do tempo pela eliminação de muitas tarefas árduas, insalubres ou perigosas. As lutas sociais, a alteração da estrutura do emprego a favor do terciário, o progresso técnico e a automatização de tarefas relacionadas por exemplo com a manipulação de produtos tóxicos, contribuíram grandemente para a melhoria geral das condições de trabalho. Apesar disso, uma percentagem elevada de assalariados continua a estar exposta a ambientes físicos insalubres (ruído, vibrações, produtos perigosos, calor, frio, etc.) e a postos de trabalho mal concebidos (tarefas monótonas e repetitivas, transporte de cargas pesadas e posições de trabalho penosos).

Os dados disponibilizados pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (FEMCVT), são nesse sentido bastante reveladores (Parent-Thirion et al., 2007). Dos trabalhadores inquiridos em 2005 nos 27 países europeus, 72,9% referiram serem afectados no seu trabalho por permanecer de pé ou a andar e 62,3% por movimentos repetitivos de mãos ou braços.

Acrescem às formas tradicionais de dureza e constrangimentos físico-ambientais ainda existentes, novos desafios e riscos relacionados com a maior complexidade do sistema produtivo e com as transformações do trabalho, engendradas pela globalização económica e novas tecnologias. A pressão constante vinda dos clientes, as novas interdependências no trabalho ligadas a sistemas produtivos cada vez mais integrados, a necessidade da polivalência e do ajustamento frequente dos tempos de trabalho e da mão-de-obra às flutuações do mercado, levam à intensificação do trabalho e à difusão de formas flexíveis e precárias de emprego. Ao impor o gesto considerado o mais eficaz, a intensificação do trabalho, bloqueia o processo que permite a cada um realizar-se no trabalho e limita a possibilidade de reconhecimento do seu valor profissional (Bressol, 2004). Quando exacerbada, pode ser geradora de relações interindividuais patogénicas e conduzir a situações de grande stress com consequências psicológicas importantes, em alguns casos gerando mesmo doenças do foro neurológico.

Os benefícios da automatização e da modernização do processo produtivo, expressos na eliminação de um conjunto muito vasto de tarefas pouco qualificadas e na emergência de conteúdos de trabalho mais complexos e desafiantes, têm, por conseguinte, o reverso da medalha. Colocando no topo dos factores que determinam o ritmo do trabalho as solicitações externas, cerca de 60% dos trabalhadores que responderam ao inquérito da FEMCVT, referiram trabalhar num nível muito elevado de intensidade do tempo de trabalho; 46% num nível muito elevado de intensidade em três quartos ou mais do tempo de trabalho; e 62% estarem sujeitos a cadências elevadas (Parent-Thirion et al., 2007).

As preocupações com as condições de trabalho, em particular as que se caracterizam por situações de extrema penosidade ou que decorrem em ambientes de insalubridade e de perigo para a saúde e vida humanas, não são recentes. Já no início do século XIX se legislou, na Inglaterra, no sentido de impedir as crianças de trabalhar mais de 12 horas por dia. Na mesma altura, leis proteccionistas semelhantes foram criadas em França e em 1891 em Portugal.

Nas últimas décadas, a intervenção pública e privada neste domínio tem-se acentuado de forma significativa. Às preocupações e acções correctivas dos empregadores e dos trabalhadores tem-se juntado a intervenção abrangente dos poderes públicos, através de legislação própria no âmbito das condições de trabalho (em particular as que se referem à higiene, segurança e saúde) e da criação de organismos de intervenção nesta área, nomeadamente nos domínios da prevenção e controlo. A Convenção n.º 155/85, de 16 de Janeiro da OIT e a Directiva-quadro Europeia n.º 89/391/CEE, de 12 de Junho de 1989, com as respectivas transposições para a legislação nacional, são duas referências importantes na mudança de percepção e de preocupações sobre a saúde no trabalho.

No caso da União Europeia, a recente estratégia proposta pela Comissão para o período 2002-2006, relativa à higiene e segurança no trabalho, enquadra-se nos objectivos da Cimeira de Lisboa (Conselho Europeu de Março de 2000), onde a Comunidade se propôs o objectivo de criar “mais e melhores empregos”.

Como quadro geral, pode dizer-se que, durante o último século, ocorreram mudanças positivas muito significativas na área da segurança, higiene e saúde no trabalho, com efeitos benéficos na redução dos acidentes de trabalho. Por exemplo, em relação aos Estados Unidos da América, registou-se um declínio mais ou menos constante da taxa de sinistralidade no trabalho. Em meados dos anos trinta do século passado, a taxa de acidentes mortais era de cerca de 40 por 100000 trabalhadores. No início dos anos 70 esta taxa tinha baixado para 18 e para 8 no início dos anos 90. Dados mais recentes apontam para uma quebra adicional nos últimos anos.

No seio da União Europeia, tem existido alguma dificuldade na comparação dos dados relativos aos acidentes de trabalho dos diversos Estados Membros, colmatada de forma mais satisfatória depois de 1993 com as *Estatísticas Europeias de Acidentes de Trabalho* (EEAT, ou ESAW em inglês). Também aqui se tem observado uma quebra global significativa da taxa de sinistralidade, quer em termos de acidentes fatais (com uma redução de 35% entre 1994 e 2003) quer quanto a acidentes graves mas não fatais (redução de 25%).

Apesar disso, segundo estimativas moderadas da OIT, ocorrem, anualmente, 270 milhões de acidentes de trabalho, existem 60 milhões de casos de doenças profissionais e mais de 2 milhões de pessoas continuam a morrer anualmente tendo como causa acidentes de trabalho ou doenças profissionais. Naturalmente, nem todas as actividades profissionais se caracterizam por idênticas condições de trabalho e é de esperar que condições menos atractivas para os trabalhadores sejam acompanhadas por um prémio compensatório, em termos salariais. Tendo em conta a influência de muitos outros factores na determinação da função salarial, qual a importância, em Portugal, destes diferenciais compensatórios? É esta a problemática central do presente estudo.

Objectivos do estudo

O desenvolvimento do trabalho responde a uma conjunto de referências que enquadram a proposta inicial do estudo, desenvolvido em duas fases, por parte da Direcção-

-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

As preocupações que nortearam a elaboração do estudo envolveram, entre outros, os seguintes objectivos:

- Sistematização das principais contribuições teóricas e trabalhos empíricos relevantes sobre a relação entre a função salarial e as condições de trabalho com implicações para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- Recolha e análise da informação relevante para a caracterização da relação entre a função salarial e as condições de trabalho no contexto específico da realidade portuguesa, designadamente disposições legais, instrumentos de regulamentação colectiva e estatísticas nos domínios dos salários e das condições de trabalho;
- Construção de um modelo de análise da relação entre a função salarial e as condições de trabalho no contexto específico da realidade portuguesa, com consideração pelas diferenças de natureza regional, sectorial, empresarial, profissional ou individual;
- Determinação empírica da relação entre a função salarial e as condições de trabalho, através de um modelo econométrico que tenha em consideração diferenças de natureza regional, sectorial, empresarial, profissional ou individual;
- Caracterização nacional da relação entre a função salarial e as condições de trabalho, incluindo a análise das políticas e/ou práticas empresariais em matéria de compensação e redução/prevenção de situações de risco (formação, informação, protecção, etc.);
- Análise comparativa da situação nacional nesta matéria relativamente a outros países, em particular, da EU.

Para realizar estes objectivos foi seguida a seguinte metodologia:

- Elaboração do enquadramento conceptual da problemática com ênfase na perspectiva abrangente e integrada das condições de trabalho e principais contribuições teóricas e empíricas;
- Análise do enquadramento institucional da regulação das condições de trabalho e do papel do diálogo, da concertação social e da negociação colectiva no desenvolvimento desse enquadramento;
- Análise empírica da evolução dos acidentes de trabalho em Portugal em comparação com a União Europeia recorrendo à utilização de fontes estatísticas nacionais e do Eurostat;
- Estimção de um modelo econométrico, com o objectivo de determinar o efeito das condições de trabalho de forte perigosidade sobre os salários, ou seja os diferenciais salariais compensatórios em situações de risco. Os dados utilizados foram os dos Quadros de Pessoal, para além dos do emprego, do INE, e dos dados relativos aos acidentes de trabalho, da DGEEP/MTSS.

Organização e estrutura do estudo

O estudo desenvolve-se em sete capítulos, para além da introdução e das conclusões.

O primeiro capítulo é dedicado a uma reflexão teórica sobre as abordagens recentes sobre as condições de trabalho. Reagindo a uma abordagem menos abrangente dos riscos profissionais, na última década impôs-se uma abordagem mais integrada ou sistémica sobre as condições de trabalho. Esta perspectiva parte da interacção entre o indivíduo e o seu contexto laboral e extra-laboral, reconhecendo a necessidade de agir tanto sobre um, como sobre o outro. Nesta perspectiva integrada, a atenção centra-se na importância de uma cultura de prevenção de acidentes e doenças profissionais e da promoção na saúde no trabalho.

O quadro normativo não se manteve imune a tais desenvolvimentos. Como se analisa no capítulo 2, durante muito tempo a legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, foi dominado por uma preocupação quase exclusivamente centrada sobre a gestão dos riscos “a posteriori”, ou seja, para a reparação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais. Progressivamente foi-se enriquecendo até se tornar na actualidade num verdadeiro direito de saúde no meio do trabalho directamente relacionado com a noção de melhoria das condições de trabalho num sentido abrangente do termo. No caso português, o grande salto qualitativo surge por influência da Convenção 155 da OIT e da Directiva-quadro 89/391/CEE, de 12 de Junho, transpostas para o direito nacional por via da concertação social entre os parceiros sociais.

No capítulo 3 dá-se conta da negociação entre os actores sociais, ao nível sectorial e de empresa, das questões da segurança, higiene e saúde no trabalho e das compensações salariais neste contexto.

No capítulo 4 apresentam-se os principais elementos de caracterização da sinistralidade em Portugal e na União Europeia, analisando-se, em particular, a sua estrutura sectorial e a evolução recente dos acidentes de trabalho. Segue-se uma breve síntese sobre o emprego e remunerações em Portugal.

Uma introdução à literatura dos diferenciais salariais compensatórios é feita no capítulo 6, onde se resumem os elementos de base da teoria e se exemplificam algumas das questões e resultados obtidos nas aplicações empíricas. A aplicação ao caso português é apresentada no capítulo 7, com recurso à estimação de um modelo econométrico, visando determinar o efeito das condições de trabalho sobre os salários. Termina-se com a apresentação das principais conclusões e com a formulação de algumas recomendações decorrentes dos resultados obtidos no estudo.

O estudo é no seu todo o resultado de um trabalho de discussão e análise interna da equipa, enriquecida numa primeira fase do estudo pela contribuição do Dr. Ricardo Rodrigues. O trabalho colectivo não inviabiliza alguma individualização da maior contribuição de Ilona Kovács no capítulo 1, de Maria da Conceição Cerdeira nos capítulos 2 e 3 e de João Dias nos capítulos 4 a 7.

Agradecimentos

A realização deste estudo não teria sido possível sem a preciosa colaboração da DGERT e da DGEEP, organismos do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, a quem se agradece as facilidades concedidas e a cedência dos dados estatísticos necessários à sua realização.

1 2 3 4 5 6 7

ABORDAGENS RECENTES SOBRE RISCOS PROFISSIONAIS
E CONDIÇÕES DE TRABALHO

As condições de trabalho designam o que envolve a actividade de trabalho. O conteúdo deste conceito sofreu alterações, foi abrangendo novas dimensões no contexto da evolução tecnológica, socio-económica e política. Na década de 70 do século passado, a melhoria das condições de trabalho suscitou um grande interesse tanto do político como científico: foram lançados programas nacionais e internacionais, criaram-se instituições específicas e houve estímulo e apoio à investigação. Os estudos e os programas de acção foram realizados sob a luz de novos quadros teóricos. Não se tratava apenas de estudar e melhorar certos aspectos físicos e/ou psico-sociais dos postos de trabalho, mas de melhorar a qualidade de vida de trabalho através de novas formas de organização de trabalho e métodos de gestão participativa. Surgiu uma nova perspectiva, a abordagem sociológica que colocou as condições de trabalho no contexto global da organização. Trata-se de um novo paradigma face à perspectiva tradicional centrada no indivíduo e no posto de trabalho. A abordagem tradicional centra-se no indivíduo que trabalha, pondo a ênfase mais na responsabilidade individual do que no contexto em que o indivíduo trabalha. Foi a perspectiva mais abrangente da análise sociológica que permitiu o desenvolvimento da nova abordagem integrada ou sistémica que actualmente fundamenta uma nova estratégia orientada para a promoção da saúde e segurança no trabalho dinamizada pela Organização Internacional do Trabalho.

1. PERSPECTIVAS E ACÇÕES SOBRE AS CONDIÇÕES DO TRABALHO NA DÉCADA DE 1970

Devido à importância da nova abordagem teórica e das iniciativas para a melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida em geral nos anos 1970, é pertinente fazer uma breve análise sobre a perspectiva e acções desenvolvidas nesta década que, nos países industrialmente mais avançados, foi uma época muito favorável ao estudo e melhoria das condições de trabalho. Um conjunto de actividades interligadas indica a existência de uma mobilização para a melhoria das condições de trabalho. Entre estas actividades destacam-se as seguintes:

- lançamento de programas de reforma governamentais,
- criação de medidas legislativas ambiciosas orientadas para a garantia de segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores,
- criação de instituições e fundos destinados para a melhoria das condições de trabalho,
- inclusão de novos problemas relacionados com as condições de trabalho (higiene e segurança, tempo de trabalho, organização do trabalho, etc.) na negociação colectiva,
- promoção da participação dos trabalhadores nas empresas nas decisões relativas ao seu trabalho,
- estímulo e apoio à investigação e à formação,
- campanhas de sensibilização e divulgação.

A investigação e as experiências-piloto inspiraram-se em novas perspectivas teóricas que privilegiavam a visão sistémica e um método de intervenção participativa. Na

década de 70, o clima era favorável aos programas de reforma social. Não é por acaso que os programas para a melhoria das condições de vida de trabalho situam as mudanças no trabalho e na empresa na confluência de factores político-ideológicos a nível nacional e internacional.

Nesta década foram criadas instituições nacionais, vocacionadas para a promoção das condições de trabalho, com direcções tripartidas compostas por representantes dos empregadores, dos sindicatos e de órgãos governamentais e ainda por especialistas independentes. É o caso da Alemanha (Bundeszentrum Humanisierung des Arbeitsleben), França (Agence National pour l'Amélioration des Conditions de Travail – ANACT), Suécia, Bélgica, ou ainda dos Países Baixos. Essas instituições foram estabelecidas para a recolha, análise e divulgação de informações, estímulo e realização de estudos, concepção de projectos pilotos e de programas de investigação, entre outros. Foram disponibilizados fundos específicos para investigação teórica e para projectos de acção. Nos EUA o Congresso aprovou a criação do Centro Nacional de Produtividade e de Qualidade de Vida de Trabalho e, além disso, surgiu um número elevado de outros centros e ainda diversos institutos orientados para consultoria.

Igualmente foram criadas instituições e programas internacionais. No âmbito da então CEE foi criada a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho em 1975 em Dublin. A OIT lançou o Programa Internacional para a Melhoria das Condições e do Ambiente de Trabalho (PIACT) em 1976.

Nalguns países, com tradições de diálogo e cooperação entre os parceiros sociais, os sindicatos tiveram e continuam a ter um papel importante na definição dos programas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho. Porém, noutros países com tradições de falta de diálogo e com relações laborais conflituais, os sindicatos manifestaram indiferença face às medidas para a melhoria de qualidade de vida de trabalho encarando-as como ameaça para o seu papel de representante dos interesses dos trabalhadores. Além disso, o apelo à cooperação entre empregadores e empregados que era uma das características essenciais dos programas, não foi aceite por parte dos sindicatos que de uma posição de classe recusaram assumir responsabilidades em questões consideradas como sendo da inteira responsabilidade dos empregadores.

Os numerosos estudos realizados, nesta altura, sobre as experiências relativas à melhoria da qualidade de vida no trabalho evidenciam a articulação dos objectivos sociais e económicos prosseguidos. Entre os objectivos económicos ressaltam os seguintes: aumento do nível da produtividade, melhoria da qualidade e redução de desperdícios, diminuição da taxa de rotatividade e do absentismo e maior flexibilidade operacional. Quanto aos objectivos sociais podemos sublinhar os seguintes: promoção da variedade e do interesse das tarefas e do significado do trabalho; aumento do nível da autonomia e da responsabilidade dos trabalhadores; incremento da participação nas decisões; garantia de perspectivas de aprendizagem e progresso profissional.

O conceito “qualidade de vida no trabalho” exprime o alargamento do conceito de condições de trabalho das condições físicas e do clima social para aspectos relaciona-

dos com a organização do trabalho, tais como o conteúdo do trabalho, a formação, a participação, a comunicação, etc. Os programas de melhoria da qualidade de vida no trabalho desenvolvidos nos EUA, desde os finais de 1960, visavam a melhoria simultânea da qualidade de vida no trabalho e da produtividade através de um conjunto de mudanças no contexto de trabalho, com particular ênfase no envolvimento dos trabalhadores nas decisões, enriquecimento do trabalho individual, trabalho organizado em grupos autônomos, sistema de remuneração inovador e ambiente de trabalho seguro e saudável (Huse, Cummings, 1985). No entanto, não houve uma única orientação, mas existiram várias correntes: umas orientadas para alterações estruturais (mudanças hierárquicas e funcionais, organização do trabalho, etc.), outras para alterações no ambiente de trabalho (condições de trabalho, sistemas de recompensa, padrões de desempenho, etc.), ou ainda para mudanças comportamentais (valores, normas culturais e relações interpessoais). As correntes mais recentes encontram-se mais orientadas para mudanças sistêmicas abrangendo simultaneamente a estrutura, o ambiente de trabalho e a cultura organizacional. Por exemplo, a abordagem "Qualidade de Vida no Trabalho"¹, inspirada na perspectiva sócio-técnica e nos métodos de gestão participativa, visa intervir em todas as dimensões da empresa no sentido de promover a participação dos trabalhadores nas decisões, redesenhar os postos de trabalho e toda a organização do trabalho.

Os resultados obtidos pela investigação social permitiram concluir que a falta de motivação, o baixo nível de produtividade, as altas taxas de absentismo, as relações conflituais entre os parceiros sociais derivam do baixo nível de qualidade de vida. De acordo com esta perspectiva, a melhoria da qualidade de vida no trabalho não se limitou à melhoria das condições físicas (segurança e higiene), ou do clima social e das condições psíquicas (relações interpessoais e estilo de liderança), mas abrangeu também a organização do trabalho e as relações de emprego. Nesta óptica abrangente foram propostas soluções como a difusão de novas formas de organização do trabalho, de novos métodos de gestão e de formas avançadas de participação (democracia industrial). Por conseguinte, a análise passou a centrar-se na organização do trabalho e na participação e não no posto de trabalho e no indivíduo como era própria da abordagem tradicional psico-fisiológica.

Na perspectiva tradicional a ênfase está na análise das consequências pessoais dos aspectos fisiológicos e psicológicos das condições de trabalho e na procura de uma melhor satisfação das necessidades pessoais no trabalho com o objectivo de obter melhor desempenho dos indivíduos. Entre os principais aspectos analisados e avaliados na óptica das performances individuais podemos salientar os seguintes:

- ambiente físico do trabalho (temperatura, iluminação, ruído, etc.),
- carga física e mental (fadiga física e mental),
- recompensas (salários e regalias),
- segurança física (riscos de acidentes) e higiene no trabalho (risco de danos causados por produtos tóxicos, gases, fumos, poeiras, etc.)².

¹ Cf. Davis, L. - Cherns, A. (1975): *The Quality of Working Life*, New York Free Press; Cummings, T. - Molloy, E. (1977), *Improving Productivity and the Quality of Work Life*. New York, Praeger.

² As condições de trabalho nocivas dizem respeito às condições de trabalho geradoras de acidentes e doenças profissionais.

- desenvolvimento de capacidades humanas (iniciativa, responsabilidade, uso e desenvolvimento de conhecimentos e de qualificação, etc.),
- integração social (oportunidades de interacção, comunicação, estilo de liderança, reconhecimento e promoção),
- defesa dos direitos dos indivíduos no trabalho.

Do ponto de vista da análise dos diversos aspectos privilegia-se um procedimento quantitativo e o aperfeiçoamento das técnicas de recolha de informação e de intervenção (tecnologias sociais). Quanto à intervenção, utilizam-se sobretudo programas de formação para gestores (intervenção na esfera cognitiva), técnicas psico-sociológicas (intervenção na esfera emocional), enriquecimento individual de tarefas e a gestão por objectivos (intervenção na organização do trabalho).

As diferentes abordagens sobre as condições de trabalho têm por base concepções diferentes sobre o indivíduo no trabalho e sobre a organização. A perspectiva sociológica considera que as condições de trabalho englobam tudo aquilo que envolve o trabalho, define a realização das tarefas e determina a saúde de quem as realiza. As condições de trabalho constituem um fenómeno social. Assim, a perspectiva sociológica desnaturaliza as condições de trabalho, como escrevem Castillo e Prieto (1983): “não é natural que as condições de trabalho sejam ruidosas, ou fisicamente pesadas ou psiquicamente tensas. O ruído, a carga física ou a tensão psíquica originados num posto de trabalho são o que são porque assim o exigem os diversos componentes que definem este posto. (...) Sempre existe outro modo de trabalhar e de produzir o mesmo (Castillo, Prieto, 1983: 265). Trata-se, por conseguinte de um conjunto de variáveis tais como o ambiente físico (iluminação, temperatura, ruído, vibrações, horários, etc.), a carga física (posturas, gestos e cadências impostas pelas máquinas, esforço físico exigido, etc.), a carga mental (pressão do tempo e o modo de remuneração, encadeamento das tarefas, atenção requerida, complexidade das tarefas velocidade das operações, duração de ciclos, etc.), as variáveis psico-sociológicas (iniciativa e controle do trabalho, possibilidade de regulação e intervenção em caso de acidentes, nível de formação requerida e aprendizagem no trabalho, comunicação ou seja, a possibilidade de falar com colegas e chefias, estabilidade das equipas de trabalho, formas de participação, remuneração, etc.) e ainda a variável tempo de trabalho (horários praticados), (Guelaud, 1975; Montmollin, 1981; Castillo e Prieto, 1983). O risco de acidentes não é uma condição do trabalho, mas constitui uma consequência de um conjunto de factores das condições de trabalho dependentes das opções tecnológicas e organizacionais.

Os estudos inspirados na perspectiva sócio-técnica (Emery-Thorsrud, 1976; Thorsrud, 1975, 1984, Orstman, 1986) partem da ideia da interacção entre o subsistema social (indivíduos e suas relações na situação de trabalho) com o subsistema técnico (tarefas, equipamento, instrumentos, etc.). Por conseguinte, qualquer alteração num provoca alterações no outro. As tentativas para melhorar os resultados decorrentes do aperfeiçoamento do sistema técnico acabam frequentemente por malograr-se devido à ignorância do sistema social. Partindo da interacção entre o sistema técnico e o sistema social, esta abordagem presta atenção aos mais diversos aspectos do contexto de trabalho numa perspectiva integrada, tais como: a estrutura organizacional, a organização

do trabalho, o sistema de informação-comunicação, a promoção profissional, os aspectos relacionados com a política e gestão dos recursos humanos (selecção, formação, sistema de recompensas) e as condições físicas do trabalho (layout, equipamento e operações). As intervenções inspiradas nesta perspectiva integrada procuravam agir sobre estes diversos aspectos com base em princípios consensualmente estabelecidos pelas diversas partes envolvidas. Entre os meios privilegiados para a melhoria das condições de trabalho podemos salientar a criação de grupos semi-autónomos de trabalho e a promoção da gestão participativa (opção organizacional).

A abordagem sócio-económica foi desenvolvida em França nos anos 70, pelos investigadores (Henri Savall³, Philippe Hermel, Gérard Labaume, entre outros) do I.S.E.O.R. (Institut de Socio-Economie des Entreprises et des Organisations). A empresa é considerada como um conjunto complexo que compreende várias estruturas (físicas, tecnológicas, organizacionais, demográficas e mentais) em interacção com vários tipos de comportamento humano (individual, de grupo de actividade, categorias, de grupos de pressão, colectivo). Desta interacção resulta o funcionamento da empresa que é frequentemente disfuncional. O disfuncionamento diz respeito às condições de trabalho, à organização do trabalho, à gestão do tempo, à comunicação-coordenação-concertação, à formação e à estratégia. A expressão financeira destes disfuncionamentos são os custos ocultos que compreendem os sobressalários, os tempos de regulação (remuneração do tempo afectado pela correcção dos disfuncionamentos), o sobreconsumo (de energia, material, etc.) e os custos de não-produção ou perda de receita de produção (ocasiões perdidas para vender produtos).

Os acidentes de trabalho, tal como o absentismo ou a rotação pessoal são indicadores do disfuncionamento da empresa envolvendo custos ocultos referentes à substituição dos trabalhadores, custos administrativos, custos de perda de produção e de redução da produtividade, etc. Os custos ocultos ao diminuírem a performance económica da empresa, não são postos em evidência pelo sistema de informação tradicional (contabilidade analítica e geral, balanços, orçamentos, contas de resultados, etc.). A principal preocupação da abordagem sócio-económica consiste precisamente em detectar os custos ocultos provenientes das estruturas ou condições de vida no trabalho (condições de trabalho no sentido estrito – espaço, nível de ruídos, carga física e mental, etc. – o conteúdo de trabalho e a organização do trabalho) e propor uma nova organização do trabalho com vista à melhoria da "performance sócio-económica" da empresa.

Uma outra abordagem sociológica influente – a abordagem estratégica e cultural – para além dos aspectos estruturais toma em consideração os interesses e estratégias dos indivíduos e dos grupos, bem como os aspectos culturais. Nesta perspectiva, a organização é um construído social pluridimensional composta de estruturas internas e externas, de relações de poder e de interacções estratégicas, de identidades culturais e de projectos de acção dos diversos actores sociais. O que importa para o sistema social não é a comunidade de valores, o conformismo, mas a produção, articulação e negociação das condições de coexistência das diferenças (Sainsaulieu, 1987). As

³ Cf. Savall, Henry (1979) : *Reconstruir l'entreprise: une analyse socio-économique des conditions de travail*, Paris, Dunod.

condições de trabalho são entendidas como situações de trabalho inseridas no contexto global da organização que modela a vida no trabalho. Assim, a análise torna-se ainda mais ampla relacionando as condições de trabalho com as estruturas técnico-económicas, sócio-organizacionais (funcionamento formal); relações sociais de trabalho e estratégias daí decorrentes, (relações de poder), modelos culturais e relações laborais (níveis de acção, negociação e participação). A melhoria das condições de trabalho passa pelo desenvolvimento social da empresa (Piotet-Exiga-Sainsaulieu: 1981).

O sistema social é avaliado de acordo com a realização dos objectivos económicos e sociais. Tornar atraente o conteúdo das tarefas, promover a cooperação, melhorar a comunicação, criar condições para a aprendizagem, participação e auto-organização a nível de execução são os aspectos centrais dos programas de melhoria da qualidade de vida no trabalho. Trata-se de um movimento que visa a promoção de certos valores, tais como a humanização do trabalho, a democracia industrial, a participação e a cooperação.

A experiência relativa à Fábrica Kalmar da Volvo na Suécia, construída em 1974, constituiu o primeiro exemplo na Europa da adaptação da técnica às necessidades humanas e sociais inseridas num novo modelo organizacional baseado nas equipas semi-autónomas. As instalações, o equipamento, as máquinas foram concebidas para garantir a máxima melhoria nas condições de trabalho, favorecer o trabalho em equipas semi-autónomas, descentralizar a informação, permitir a modificação do ritmo do trabalho e a livre comunicação e promover a participação⁴. Estes objectivos foram realizados, sem perdas de eficácia e rendibilidade. Estudos realizados sobre este caso indicam que esta estratégia centrada no factor humano e na organização resultou não apenas na melhoria da qualidade de vida no trabalho e na maior satisfação no trabalho, como ainda, numa maior produtividade, flexibilidade e qualidade (Orstman, 1986). Foi precisamente essa a razão da crescente influência e divulgação da organização do trabalho assente em grupos autónomos de trabalho.

Desde a década de 1980 e também actualmente, a crise económica, o aumento do desemprego e o poder de negociação enfraquecido dos sindicatos, explicam que o interesse se centra, antes de tudo, na sobrevivência e na competitividade das empresas. Por sua vez, as reivindicações sindicais orientam-se mais para questões ligadas à segurança no emprego e aos salários do que para melhorias qualitativas nas condições de trabalho.

Desde a década de 1990 e, sobretudo, actualmente as empresas mostram uma maior abertura para introduzir novas formas de organização do trabalho e estimular a participação. Actualmente, a renovação organizacional está na ordem do dia, porque é entendida como um dos meios essenciais para a sobrevivência e melhoria da competitividade das empresas no contexto de concorrência intensificada de mercados globais. Num contexto de forte competição em mercados globais, as empresas têm de melhorar simultaneamente a produtividade e a qualidade dos seus produtos, reduzir os custos

⁴ Cf.: Thorsrud, Einar (1975), La démocratisation du travail et le processus de transformation de l'organisation, *Sociologie du Travail* (3): 238-265; Emery, F.E. E Thorsrud, E. (1976), *Democracy at Work*, Leiden, Martinus Nijhoff, SSD; Orstman, Oscar (1984), *Mudar o Trabalho - As Experiências, os Métodos, as Condições de Experimentação Social*, Lisboa, Fund. Calouste Gulbenkian.

e, ao mesmo tempo, adaptar-se rapidamente ao mercado incerto e variado. A resposta a estas exigências passa por “estruturas mais inovadoras e flexíveis, assentes na excelência de competência e no primado da confiança, bem como na maior participação dos trabalhadores” (Comissão Europeia, 1997).

Neste contexto, a preocupação com as condições de trabalho perdeu o seu carácter predominantemente ideológico e político e passou a ter um carácter fundamentalmente económico. Melhora-se o conteúdo do trabalho, promove-se a qualificação polivalente, envolvem-se os trabalhadores nas decisões, procura-se a cooperação, entre outros, não com objectivos de humanização e democratização como na década de 70, mas por razões económicas com o objectivo de melhorar a competitividade. Trabalho enriquecido, autonomia, criatividade, participação são encarados como instrumentos para melhorar a produtividade, a qualidade, a flexibilidade da produção e a capacidade de inovação das empresas. As condições de trabalho seguras e saudáveis são entendidas como factores de performance para a economia e para as empresas, uma vez que os acidentes e as doenças implicam custos ligados à perda de capacidade produtiva, aos pagamentos compensatórios e custos do sistema de saúde, entre outros.

2. A PERSPECTIVA ACTUAL

Na última década, em vez da abordagem simplista dos riscos profissionais, tende a ser divulgada uma abordagem integrada ou sistémica sobre as condições de trabalho. O conceito de promoção da saúde no trabalho é perspectivado numa óptica pluridisciplinar e participativa que parte da interacção entre o indivíduo e o seu contexto laboral e extra-laboral, reconhecendo a necessidade de agir tanto sobre um como sobre o outro. Nesta óptica integrada, a atenção centra-se na importância do desenvolvimento de uma cultura de prevenção de acidentes e doenças profissionais e da promoção da saúde no trabalho. A OIT, no seu papel de líder na promoção da saúde e segurança no trabalho, considera prioritária a criação e manutenção de uma cultura de saúde e segurança preventiva, tanto a nível nacional, como a nível da empresa, numa perspectiva sistémica (ILO, 2003). Esta abordagem integrada sustenta uma orientação de reparação e de prevenção de acidentes e de doenças profissionais numa lógica participativa e da promoção da saúde dos trabalhadores tanto a nível individual como colectivo. Podemos ver a retomada de algumas orientações centrais já presentes nas abordagens sociológicas dos anos 1970.

Segundo as orientações da OIT, governos, empregadores e trabalhadores devem participar activamente para garantir condições de trabalho seguras e saudáveis através de um sistema de direitos definidos, responsabilidades e deveres e no qual o princípio da prevenção tem prioridade. Exige-se a formulação de programas nacionais com a participação activa de instituições governamentais, empregadores e trabalhadores, bem como a promoção de uma cultura de prevenção nas empresas. A OIT desenvolveu um instrumento inscrito na perspectiva sistémica a ser aplicado a nível da empresa: ILO-OSH-2001 (ILO Occupational Safety and Health Management Systems, 2001). Na 91.^a Sessão da OIT em 2003 foi adoptada uma estratégia global para a saúde ocupacio-

nal e segurança no trabalho com o objectivo de promover agendas nacionais e internacionais partindo da ideia central: “*Decente work is safe work*”.

O trabalho decente é um conceito central de referência lançado pelo Director-Geral da OIT, Juan Somavia, (1999). Este conceito, na sua definição, resume as aspirações das pessoas em suas vidas de trabalho. Envolve oportunidades para o trabalho produtivo e confere um rendimento justo, segurança no trabalho e protecção social para famílias, melhores perspectivas para o desenvolvimento pessoal e a integração social, liberdade para que as pessoas expressem seus interesses, organizem-nos e participem nas decisões que afectam suas vidas e igualdade de oportunidade e de tratamento para todas as mulheres e homens. Configura um critério de desenvolvimento económico e social por referência ao qual se podem definir a realidade do emprego, os rendimentos e a protecção social, sem prejuízo das normas sociais e dos direitos dos trabalhadores.

Seguindo uma abordagem integrada, a Comissão Europeia adoptou uma nova estratégia europeia para a saúde e segurança no trabalho na UE (CE, 2002). Alguns aspectos podem ser salientados dessa nova orientação estratégica. Em primeiro lugar a perspectiva global do bem-estar (físico, moral e social) no trabalho, tomando em consideração as mudanças no trabalho e a emergência de novos riscos, especialmente de natureza psicossocial. Em segundo lugar, a consolidação de uma cultura de prevenção combinando a variedade de instrumentos (legislação, diálogo social, melhores práticas, etc.) e a criação de parceria entre todos actores relacionados com a segurança e saúde no trabalho (poderes públicos, parceiros sociais, empresas, seguradoras públicas e privadas). Em terceiro lugar, o reconhecimento de uma política social ambiciosa como factor de competitividade. Está subjacente a ideia que as condições de trabalho seguras e saudáveis são factores importantes de performance para a economia e para as empresas, uma vez que os acidentes e as doenças implicam perder capacidade produtiva, indemnizações e custos de segurança social.

Esta abordagem integrada apela também à adopção de comportamentos mais seguros e saudáveis, à educação e formação. Por conseguinte, os trabalhadores são encarados como sujeitos activos na promoção da sua saúde. Nesta óptica, o risco, a sobrecarga física e psíquica e a insalubridade susceptíveis de prejudicar a saúde, dependem das condições de exercício das profissões e, podem ser reduzidas ou eliminadas por via da aplicação das prescrições ou normas de segurança e pela criação serviços e actividade orientadas para a prevenção e melhoria do ambiente físico e psicossocial do trabalho, bem como por via de opções tecnológicas e organizacionais. No entanto, os riscos profissionais inerentes a certas actividades implicam compensações, tais como suplemento remuneratório, férias suplementares, benefícios de aposentação, etc. Os riscos ocupacionais social e politicamente reconhecidos estão incluídas em listas internacionais (ILO, List of Occupational Diseases, Recommendation, 2002) e nacionais e são compensados. O trabalho, nestes casos, é considerado como principal factor da doença (exposição a substâncias perigosas, máquinas ou instrumentos, etc.).

De acordo com Luís Graça, em Portugal, a ênfase dada pelo Governo e parceiros sociais aos problemas mais tradicionais da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho está

ligada a uma concepção bastante redutora e simplista da relação trabalho/saúde que privilegia mais o enfoque na doença, no acidente, na incapacidade e nos factores de risco (modelo patogénico, biomédico) do que propriamente na saúde e no bem-estar, no reforço dos factores protectores e potenciadores da saúde, na qualidade de vida no trabalho, na participação e responsabilização dos diferentes *stakeholders*, na empregabilidade e manutenção da capacidade de trabalho ao longo da vida activa e na inovação sócio-organizacional (modelo salutogénico, sócio-ecológico). De facto, em Portugal como noutros países do sul de Europa a prevenção centra-se mais no trabalhador, enquanto que nos países nórdicos se centra mais no meio envolvente e na organização do trabalho.

Porém, no acordo entre o Governo e os parceiros sociais no domínio específico da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (1991) e também na legislação transparece a nova orientação, como será analisado no próximo capítulo. Todavia, segundo este autor, “em Portugal, apesar do acordo histórico sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho, obtido em 1991 em sede concertação social, continua a prevalecer a lógica (simplista e redutora) da reparação e da prevenção dos riscos profissionais sobre a abordagem (integrada, participada, flexível e custo-efectiva) da promoção da saúde dos trabalhadores” (Graça, 1999). Os resultados de um inquérito sociológico realizado às empresas portuguesas põem em evidência a fraqueza teórico-metodológica de grande parte das iniciativas de saúde, realizadas na década de 1990. “Muitas delas seriam medidas avulsas, que se inserem na gestão corrente das nossas empresas, e que dificilmente poderão ser tomadas como expressão de uma política de saúde no local de trabalho, (i) definida e assumida pela gestão de topo, (ii) socialmente concertada, (iii) coerente, (iv) baseada na avaliação de necessidades e expectativas de saúde dos trabalhadores, (v) divulgada, conhecida e partilhada por todos, (vi) contingencial, flexível e integrada, e, por fim, (vii) orientada por custos e resultados” (Graça, 2004).

Uma óptica integrada transparece também nos estudos mais recentes da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e Trabalho. As condições de trabalho são entendidas como resultantes da organização do trabalho e das escolhas de gestão relativamente às estruturas da organização do trabalho. As condições de trabalho, por sua vez, condicionam a qualidade do trabalho. Por conseguinte, as condições de trabalho referem as situações independentes dos indivíduos nas quais os indivíduos trabalham e as quais comportam riscos e oportunidades para eles. Uma dimensão importante é a carga de trabalho. Se os *output standards* forem muito elevadas, implicam riscos pela elevada carga de trabalho. Um elevado *output* requerido associado a um baixo controlo por parte do trabalhador (o que é mais frequente na indústria) provoca stress ocupacional. A possibilidade e a capacidade de controlo dos trabalhadores sobre o seu trabalho permite, com um nível adequado de autonomia, resolver os problemas logo quando ocorrem e, por essa via, evitar riscos. Nesta perspectiva, por conseguinte, a alteração da organização do trabalho pelo “empowerment” pode reduzir as condições de risco.

De acordo com os diversos estudos recentemente realizados no âmbito da Fundação Europeia, a tendência na Europa tem sido a intensificação do trabalho e o aumento de constrangimentos de tempo. A carga de trabalho aumentou, mas nem sempre associada ao aumento do auto-controlo. Estudos realizados nos EUA e no Canadá

apontam no mesmo sentido, indicando que nas equipas de trabalho criadas no âmbito de programas de reengenharia os níveis de stress são elevados. A forte pressão dos objectivos a realizar e o controlo omnipresente dos membros da equipa uns sobre os outros reduzem ou inviabilizam os efeitos potencialmente positivos em termos de satisfação com o trabalho e com a participação (Barker, 1993; Godard, 2001). A melhor maneira de realizar uma tarefa, grande objectivo do taylorismo, dá lugar ao melhor resultado em menor tempo, grande objectivo dos High Performance Work Systems.

Uma outra dimensão refere às condições físicas, à exposição a substâncias químicas e biológicas que implicam riscos para a saúde e podem provocar acidentes. Neste caso, as exigências são menos complicadas. É evidente que por exemplo, o chão molhado ou a manutenção deficiente das máquinas contribuem para aumentar as situações de risco. O trabalho monótono, ou instrumentos e móveis mal concebidos do ponto de vista ergonómico afectam negativamente a saúde dos trabalhadores. Os problemas musculares e de coluna (muito frequentes na Europa) podem ser evitados com a reorganização do trabalho, pelo design de tarefas mais variadas. Uma organização do trabalho adequada pode permitir detectar as situações de risco. Isto não quer dizer que o comportamento individual não seja importante na redução dos riscos. As normas de segurança têm de ser cumpridas pelos indivíduos mesmo no contexto de uma organização do trabalho com reduzido ou nenhum risco.

As relações de emprego (relação entre empregadores e empregados) também constituem uma dimensão importante das condições de trabalho. Esta relação envolve o conteúdo do trabalho, os salários e outros benefícios, o tempo de trabalho, o tipo de contrato, a formação, as perspectivas de carreira e a participação. Alguns aspectos resultam da negociação colectiva e são condicionadas pelas condições de mercado. Outros aspectos dependem mais do empregador e das políticas de recursos humanos.

Nesta perspectiva integrada, a relação entre salários, organização do trabalho e condições de trabalho é analisada como resultado de políticas de gestão e, ao mesmo tempo, elementos de performance organizacional e de qualidade de vida no trabalho. Segundo os resultados do estudo realizado pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e Trabalho a boa articulação entre estratégias, organização do trabalho e sistema salarial tem efeitos interactivos positivos, tanto sobre a performance da empresa, como sobre a qualidade de vida no trabalho. Todavia, o estudo revelou a falta de relações consistentes. Por exemplo, as empresas mudam a sua estratégia, mas não as características da sua organização do trabalho, nem o seu sistema salarial, conseguindo ter assim, menores efeitos na performance e na qualidade de vida. No entanto, esta perspectiva integrada defende que a estratégia, a organização do trabalho e o sistema salarial devem estar alinhadas e não podem ser consideradas independentemente (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005). A mudança introduzida em relação a uma variável considerada independentemente das outras, não produz o efeito esperado.

Os indicadores utilizados para o sistema de pagamento dizem respeito ao salário fixo e ao salário variável: salário de base fixo, pagamento baseados na produtividade, pagamen-

tos baseados na performance global da empresa (esquemas de partilha de lucro), rendimentos provenientes de esquemas de partilha de propriedade, pagamentos baseados na performance do grupo, pagamentos extra por horas extra-ordinárias e por trabalho no fim de semana, compensação por condições de trabalho perigosas, entre outros.

Os indicadores da organização do trabalho utilizados foram os seguintes: diferentes formas de participação, variedade das tarefas e autonomia no trabalho, bem como a presença ou ausência de trabalho em grupo e rotação de tarefas. No que se refere à qualidade de vida, os indicadores incidiram sobre os seguintes aspectos: trabalho sustentável, satisfação no trabalho, conciliação do trabalho e vida privada, output standard, carga física, riscos de saúde e problemas de saúde (EFULWC, 2005).

A perspectiva abrangente transparece também no inquérito europeu sobre as condições de trabalho (EWCS) realizado pela Fundação Europeia desde 1991, (o último foi feito em 2005)⁵. Este inquérito incide sobre diversos aspectos, nomeadamente o tempo de trabalho, os riscos físicos, a violência, assédio e discriminação no trabalho, a organização do trabalho, os efeitos do trabalho na saúde, as estruturas de gestão e comunicação, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, a satisfação com as condições de trabalho, sistemas de remuneração. Podem ser salientados alguns resultados. Dos cerca de 26 mil trabalhadores inquiridos em 2005⁶ nos 27 países europeus (os 25 países da UE e os dois países aderentes – Bulgária e Roménia⁷), entre os riscos físicos que mais afectam os trabalhadores constam os seguintes: permanecer de pé ou a andar por longos períodos (72,9%), movimentos repetitivos de mãos ou braços (62,3%), posturas dolorosas (45,5%), vibrações (24,2%), barulho intenso (30,1%) temperaturas elevadas (24,9%) temperaturas baixas (22%), fumo de tabaco (19,1%), inalações de vapores com fumo e poeiras (14,5%) e manipulação de substâncias químicas perigosas (11,2%). No que se refere a Portugal os riscos físicos maiores têm a ver com longas permanências a pé ou a andar (80%), movimentos repetitivos de mãos ou braços (74,2%), posturas dolorosas (57,1%), vibrações (33,3%) e o fumo de tabaco (29,0%). O trabalho tende a tornar-se cada vez mais intensivo. Cerca de 60% dos trabalhadores referiram trabalhar num ritmo muito elevado (em Portugal 51,2 %); e 62% estarem sujeitos a tempos rigorosos (53% em Portugal), tendo referido 30,4% dos trabalhadores não terem tempo suficiente para realizar o seu trabalho (em Portugal 25,1%). O ritmo do trabalho é determinado, sobretudo, pelas exigências directas dos clientes (68% na UE e 65% em Portugal).

No que se refere à organização do trabalho ressalta que em Portugal o recurso à ajuda dos colegas é menor (49%) do que na UE (68%); a rotação de tarefas é pouco praticada (28,4% contra 44% da UE) e a formação profissional também é mais reduzida (15% face 26% na UE).

⁵ Parent -Thirion, Agnès, H. F. Macias, J. Hurley, G. Vermeylen (2007), *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

⁶ Esta entidade promoveu igualmente inquéritos nos países da EU15 em 1990, 1995 e 2000.

⁷ O inquérito foi aplicado ainda nos seguintes países: Croácia, Noruega, Suíça e Turquia. Ao todo o inquérito foi aplicado por entrevista directa em 31 países e a 30 mil trabalhadores.

As relações entre trabalho e saúde não são naturalmente unívocas nem instantâneas. Ainda assim, os dados do inquérito da Fundação Europeia permitem estabelecer um elo de ligação entre as transformações do trabalho e do emprego e o aumento dos problemas psíquicos e do sistema músculo-esquelético ou o foro osteomuscular: mais de um terço (36%) dos trabalhadores declararam que o trabalho lhes afectava a saúde (41% em Portugal), queixando-se 25% de dores dorsais (31% em Portugal), 23% de dores musculares (29% em Portugal) e 23 % de fadiga geral (27% em Portugal), 22% de stress (26% em Portugal), 16% de dores de cabeça (24% em Portugal). A maioria dos trabalhadores sente-se bem informada sobre saúde e riscos (83% na UE e 84% em Portugal). Porém, a sua participação na mudança da organização do trabalho é mais reduzida (47%), particularmente em Portugal onde a maioria (72%) não é consultada.

No que se refere à violência: 5% dos trabalhadores na UE referiram ter sido vítimas de alguma forma de violência que é mais elevada nos países do Norte (Países Baixos (12%), França e Reino Unido (11%) e Irlanda (8%)⁸. Os níveis de assédio ou intimidação são particularmente elevados na Finlândia (17%) e nos Países Baixos (12%), em Portugal este valor é 3,6%.

3. O CONTEXTO ACTUAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O contexto sócio-económico global, regional e nacional tem implicações no que se refere aos padrões de risco. A evolução demográfica, as mudanças tecnológicas, as transformações da estrutura empresarial, as mudanças no emprego e na organização do trabalho, as diferenças entre géneros, são alguns dos factores que engendram novos padrões de risco e exposição ao risco. Têm de ser tomadas em consideração algumas tendências, tais como a difusão de novas tecnologias, o envelhecimento da população, a feminização do emprego, a crescente diferenciação das formas de emprego e a difusão de formas atípicas ou flexíveis de emprego, a flexibilização da organização produtiva pelo recurso a *outsourcing* e aumento da subcontratação, o grande peso das PME e ainda a difusão de novas formas de organização do trabalho.

As doenças emergentes relacionadas com o stress, ansiedade, depressão, violência no trabalho, assédio e intimidação representam 18% de todos os problemas associados com a saúde no trabalho. Estes novos problemas estão relacionados, precisamente, com uma série de factores como a organização do trabalho, arranjos de horários, relações hierárquicas, cansaço relacionado com transportes, grau de aceitação das diferenças étnicas e culturais, entre outros (EC, 2002).

Entre estas tendências de mudança com grandes implicações nas condições de trabalho merecem ser referidas pela sua relevâncias as seguintes:

- a) A difusão e utilização das tecnologias de informação: estas conduzem a uma crescente integração e complexidade dos sistemas de produção, implicando tam-

⁸ O valor em Portugal é 4%.

bém uma tendência para a vulnerabilidade. Essa vulnerabilidade aumenta a eventualidade de ocorrerem erros humanos, ou outro tipo de "erros" imputáveis a máquinas ou equipamentos que podem resultar em graves prejuízos para as empresas, caso não haja mecanismos para os detectar com rapidez e eficácia. Daí a importância não apenas dos meios técnicos de detecção, mas também da organização do trabalho, das qualificações e competências e da formação. As novas tecnologias permitem a automatização de todas as tarefas rotineiras levando à redução do esforço físico e ao aumento da carga mental.

- b) A feminização do mercado de trabalho: devido ao aumento da participação feminina⁹ no emprego e à sua concentração em certos sectores, tais como saúde, educação, comércio e outros serviços. As diferenças de género tendem a ganhar maior importância em termos de riscos e doenças ocupacionais. Os homens correm mais o risco de acidentes de trabalho mortais e não mortais, enquanto que as mulheres tendem a estar mais sujeitas aos riscos ligados aos serviços com particular ênfase no stress, ansiedade, daí a crescente importância das condições psicossociais.
- c) As mudanças no mercado de trabalho e nas formas de emprego têm implicações nas condições de trabalho. Há uma tendência para a diversificação e crescente heterogeneidade das formas de emprego ligada à nova organização da produção na qual as empresas focalizam na actividade central de maior valor acrescentado e recorrem cada vez mais a práticas de externalização, subcontratação e deslocalização em relação às actividades rotineiras de baixo valor acrescentado. A focalização na actividade central leva a uma diferenciação fundamental entre dois tipos de trabalhadores: os trabalhadores nucleares ligados à actividade central e os trabalhadores periféricos ou genéricos. Os trabalhadores nucleares têm empregos de boa qualidade: são bem pagos, os empregadores estão interessados na sua fixação e têm condições adequadas para o desenvolvimento de novas competências indispensáveis para a realização da actividade central (Castillo, 1998). Estes trabalhadores, devido ao seu elevado nível de educação, têm capacidade de reprogramar as suas qualificações (Castells, 1998). Mas, ao mesmo tempo, a externalização das restantes actividades implica a difusão de formas de emprego flexíveis, frequentemente precárias e, por conseguinte, o forte crescimento do número dos trabalhadores periféricos que têm empregos com baixo nível de qualidade e más condições de trabalho, podem ser contratados, despedidos, substituídos facilmente por máquinas ou por outras pessoas de outras regiões, de acordo com as necessidades de adaptação às flutuações do mercado. As formas flexíveis (ou atípicas) de emprego ganham cada vez mais terreno em detrimento do emprego com um vínculo estável a tempo integral. O aumento da flexibilidade implica transferir os riscos do empregador para o trabalhador e para o Estado. Os trabalhadores independentes, os trabalhadores das empresas subcontratadas e os trabalhadores das empresas temporárias correm riscos mais elevados em termos de problemas de saúde e acidentes do que os trabalhadores permanentes. A medida em que se

⁹ A participação feminina no mercado de trabalho aumentou de 49,7% em 1995 para 58,4% em 2006 na UE e de 54,4% para 62% em Portugal.

difundem estas formas flexíveis, frequentemente precárias de emprego, as diferenças nas formas de emprego tendem a ganhar maior importância em termos de condições de trabalho, riscos e doenças ocupacionais. Esta tendência implica a crescente heterogeneidade das condições de trabalho, da qualidade do trabalho e dos riscos. Estudos indicam que os trabalhadores com vínculos contratuais instáveis e em situações precárias de emprego, particularmente nos sectores de construção civil, nos serviços de saúde e serviços sociais, auferem salários baixos e, ao mesmo tempo correm mais riscos de acidentes e doenças ocupacionais. Horários prolongados e trabalho noturno são riscos adicionais. Para as empresas, cada vez mais pressionadas para reduzir os custos, as medidas de prevenção dos riscos são encarados como custos a serem reduzidos.

- d) A nova organização da produção baseada na descentralização, fragmentação e dispersão geográfica da produção e sua integração em redes pelas tecnologias de informação e comunicação tem particular importância do ponto de vista das condições de trabalho e do risco. Segundo um estudo recentemente realizado por Juan José Castillo, a alta taxa de acidentes de trabalho em Espanha está relacionada com a descentralização da produção, com a fragmentação empresarial e com a subcontratação. Este estudo situa a análise das condições de trabalho no contexto da nova organização produtiva. Com a divisão de trabalho entre as empresas centrais (empresas-cabeça) e empresas subcontratadas (empresas-mão), transferem-se as más condições de trabalho e de emprego para as empresas onde se concentram os acidentes e os riscos laborais. Embora, haja maior número de acidentes no sector da construção e na metalomecânica, o sector turístico-hoteleiro marcada pela precariedade de emprego generalizada, também conhece altas taxas. Mesmo os serviços avançados (banca) subcontratam e precarizam. Os dados estatísticos apresentam uma grande concentração de acidentes em certos grupos etários jovens de 15 a 19 anos. Este grupo também é mais atingido pelo trabalho precário, principalmente na sua forma de contratos de duração determinada. No entanto, de acordo com o autor, os dados estatísticos oficiais são limitados sobre os acidentes, por excluírem os imigrantes ilegais, bem como os trabalhadores independentes. Na organização da produção em cadeias ou redes de subcontratação, as empresas subcontratadas geograficamente dispersas encontram-se subordinadas às empresas de “marca” que concentram as funções de planificação, design, venda e marketing. No que se refere à produção directa, reina a subcontratação generalizada. É difícil saber onde é que se produz, porque o local de produção muda sem cessar em função da procura constante de locais de produção mais baratos. Nestas cadeias o trabalho torna-se invisível. Quando há acidente, não aparece nas estatísticas da empresa subcontratante que possui frequentemente um sistema de gestão de qualidade total. Os trabalhadores sem uma formação adequada das empresas subcontratadas realizam tarefas nas empresas subcontratantes para as quais não têm formação. As redes voláteis dificultam a fiscalização do cumprimento das normas e do respeito das medidas de prevenção de acidentes. Além disso, a estratégia de desregulação, externalização e subcontratação reduz a capacidade de negociação e controlo das condições do trabalho por parte dos trabalhadores.

Eles estão pressionados para aceitarem salários mais baixos e piores condições de trabalho em nome da não deslocalização da empresa e da manutenção dos postos de trabalho. Porém, apesar das concessões, a deslocalização em função dos mais baixos salários continua. Este autor chama a atenção para o facto do mesmo produto competitivo pode resultar de lógicas bem diferentes coexistentes na cadeia produtiva: por um lado, a “lógica da via alta” nas empresas centrais ou de marca implicando altas qualificações, altos salários, organização do trabalho que estimula a participação e respeita a vida e o ambiente e, por outro lado, prevalecendo a “lógica da via baixa” em outras regiões onde se situam as empresas subcontratadas e sempre com o risco da deslocalização para outras regiões com salários mais baixos, menos exigências por parte dos trabalhadores e maior liberdade empresarial. E sob esta ameaça permanente vai se promovendo a via baixa de desenvolvimento económico e social baseada no emprego precário e más condições de trabalho (Castillo, 2003).

1 2 3 4 5 6

A REGULAÇÃO SOCIAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Sublinhou-se anteriormente que as condições de trabalho são um domínio vasto e complexo, devido tanto à multiplicidade de variáveis em causa, como à instabilidade de algumas dessas variáveis, ambas resultantes do próprio trabalho (Jardillier). Sublinhou-se igualmente que a noção de condições de trabalho foi evoluindo ao longo dos tempos, expressando as sucessivas transformações económicas e sociais, e, sobretudo, as aspirações do homem no trabalho. O novo conceito de “saúde no trabalho” tende, então, a deixar para trás a ideia de um estado de ausência de doença, para sublinhar a necessidade de se promover um ambiente de bem-estar físico e psicossocial.

O quadro normativo não é imune a tais desenvolvimentos. Durante muito tempo dominado por uma preocupação quase exclusiva centrada sobre a gestão dos riscos “a posteriori”, ou seja, para a reparação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, progressivamente foi-se enriquecendo até se tornar na actualidade num verdadeiro direito de saúde no meio do trabalho directamente relacionado com a noção de melhoria das condições de trabalho num sentido abrangente do termo.

No caso português, o grande salto qualitativo surge por influência da transposição para o direito nacional da Convenção 155 da OIT e da Directiva-quadro 89/391/CEE, de 12 de Junho. Como é sublinhado no Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas, a directiva veio estabelecer “um conjunto de princípios – os Princípios Gerais de Prevenção – balizadores da prevenção de riscos profissionais e definir uma metodologia de materialização da actividade de prevenção na empresa, através da organização dos serviços de prevenção” (Comissão do Livro branco, 2001). A filosofia subjacente é de que a saúde no trabalho passa pela institucionalização de mecanismos a montante (gestão por antecipação dos riscos), inibidores da deterioração das condições de trabalho.

Os principais marcos legislativos no domínio das condições de trabalho não podem ser dissociados da evolução histórica das forças produtivas e desenvolvimento das lutas e reivindicações operárias. Começa-se, pois, este capítulo dedicado a sublinhar as principais referências legislativas sobre as políticas de segurança, higiene e saúde no trabalho, por situar o contexto e as condições que levaram à emergência da intervenção do Estado na regulação das condições de trabalho. Depois de algumas referências ao quadro legislativo corporativo, analisam-se as condições particulares da produção normativa recente.

1. GÉNESE E DESENVOLVIMENTO DA LEGISLAÇÃO SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO

A compreensão da existência de riscos associados ao trabalho e da necessidade e utilidade da sua prevenção não são recentes. Já na Grécia Antiga, o denominado pai da medicina, Hipócrates, relacionara a poeira das pedras com as doenças respiratórias dos pedreiros e, no final da Idade Média, eram relativamente bem conhecidas as doenças e riscos específicos de determinados ofícios (Von Ricchthofen, 2006). A aprendizagem de cada ofício integrava as respectivas normas de segurança. Todavia, são os processos de industrialização e as consequências sociais deles emergentes, a denominada “questão

social”, a justificar a necessidade dos Estados integrarem na sua função governativa preocupações com a protecção da população trabalhadora. Esta intervenção teve o impulso de grandes humanistas que chocados com as condições sub-humanas de vida e de trabalho das classes trabalhadoras (baixos salários, subalimentação e tempos diários de trabalho que em muitos casos se prolongavam até às 17 horas) as denunciaram publicamente. Alguns empresários como Robert Owen tomaram mesmo a iniciativa de dar o exemplo, oferecendo aos seus trabalhadores condições de trabalho, que na época foram consideradas revolucionárias. A pouco e pouco as massas operárias começam elas próprias a organizarem-se e a reivindicarem melhores condições de trabalho. Em sua defesa promovem acções colectivas, nomeadamente greves, ainda que durante muito tempo interditas e reprimidas.

Embora lentamente, ao longo do século XIX, a maioria dos países ocidentais aprovou legislação que reflecte preocupações sociais com a saúde dos operários e cria instituições orientadas para a fiscalização do cumprimento dessa legislação, as inspecções do trabalho. Em 1802, o Parlamento da Grã-Bretanha aprovou uma lei sobre a protecção da saúde dos aprendizes (uma reminiscência do sistema de corporações medievais) e uma outra em 1819 (Factory Act of 1819) que condicionava, no sector têxtil, a 9 anos, a idade mínima de admissão e a jornada de trabalho máxima a nove horas para crianças e adolescentes entre os 9 e os 16 anos. Esta lei foi seguida de outras, que generalizaram às demais indústrias o mesmo regime de protecção (leis de 1867, 1871 e 1878). A Prússia teve em 1839 a sua primeira lei sobre trabalho de menores.

A França, na sequência do célebre relatório do médico e sociólogo Dr. Villermé¹⁰, publica igualmente em 1841 uma lei que limitou o trabalho a maiores de 8 anos e estabeleceu uma jornada máxima de trabalho diário de oito horas para os menores de idade entre 8 e 12 anos e de doze horas para os menores entre 12 e 16 anos. Ainda que apenas aplicada a empresas com mais de vinte operários e àquelas que utilizavam motores mecânicos, esta lei proibia, ainda, o trabalho nocturno (entre as vinte e duas e as 5 horas), o trabalho de menores em empregos perigosos e estabelecia o descanso semanal.

Em 1890, representantes de 15 Estados reuniram-se numa conferência em Berlim para aprovar as primeiras normas internacionais do trabalho e, no final da Primeira Guerra Mundial, surgiu a OIT (Organização Internacional do Trabalho), da qual Portugal foi país fundador, sob a égide do Artigo XIII do Tratado de Versalhes, que pôs fim à 1.^a Guerra Mundial. Na sua Constituição, a OIT exigia que todos os Estados-Membros constituíssem um sistema de inspecções de trabalho para questões de higiene e segurança no trabalho, com uma função de natureza pública, da responsabilidade dos governos.

Entre nós, o primeiro diploma legal a preocupar-se com os «estabelecimentos insalubres, incómodos e perigosos» data de 1855 (Decreto de 27 de Agosto). Contudo, como sublinha Monteiro Fernandes, não assentava na integridade e protecção do trabalhador

¹⁰ Baseado num inquérito às condições de trabalho nas manufacturas de seda, algodão e lã da região de Rouen, o relatório intitulado *Quadro da situação física e moral dos trabalhadores das manufacturas de lã, seda e algodão* denunciava práticas de trabalho, inclusivamente de crianças com idades de quatro e cinco anos, de dezasseis e dezassete horas de pé, em cada dia, e deste tempo treze horas num compartimento fechado sem quase mudar de lugar ou posição (Pinto, 1996).

mas sim em preocupações de saúde pública (Monteiro Fernandes, 2006). Apenas doze anos depois, no Código Civil de 1867, é feita a primeira abordagem legislativa do trabalho assalariado, focalizada sobre os tipos predominantes na época: «o serviço doméstico», «o serviço salariado» e «a aprendizagem» (Monteiro Fernandes, 2006). A fraqueza e atraso do processo de industrialização justificarão, de algum modo, que apenas em 1891 (Decreto de 14 de Abril) seja publicado o primeiro diploma que vai abrir o ciclo da produção legislativa específica, declaradamente orientada para a protecção do trabalho assalariado na nova sociedade em emergência (Monteiro Fernandes, 2006). À semelhança do que ocorreu nos outros países, este diploma regula o trabalho de mulheres e menores, embora apenas para a actividade industrial (idade mínima de admissão, proibição de trabalhos penosos ou perigosos, duração máxima de trabalho, etc.).

Ao longo dos anos 90, surgirão outros diplomas legais e regulamentares relacionadas com a restituição da liberdade associativa, ainda que condicionada (Monteiro Fernandes, 2006), com os problemas de segurança e salubridade das condições de trabalho, sem que, todavia, nestes surja sequer esboçado um regime específico de responsabilidade pelos acidentes e doenças profissionais (Monteiro Fernandes, 2006). Como se referirá mais à frente este virá apenas a ser criado no período da 1.^a República. Um marco importante da legislação laboral ainda no período da Monarquia (1907) foi a consagração expressa do princípio da obrigatoriedade do descanso semanal (pelo menos 24 horas consecutivas) através do Decreto de 3 de Agosto.

2. A INSTITUIÇÃO DO REGIME DA REPARAÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO

Com a revolução republicana e a entrada em vigor da Constituição de 1911, a legislação laboral portuguesa conhece uma fase de grande florescimento, ainda que com baixos níveis de efectividade. Logo no ano da proclamação da República, o Decreto de 6 de Dezembro, revoga o art. 277.^o do Código Penal, pondo fim à perseguição criminal da greve, ao mesmo tempo que consagra o direito à greve e ao *lock-out*. Em 22 de Janeiro de 1915 são publicados diplomas que instituem regimes de duração do trabalho máximos de 10 horas para o comércio (Lei 2959 e para as empresas industriais com estabelecimentos acima de 5 operários (Lei 296). O decreto 5616, de 10 de Maio de 1919, altera o regime para 8 horas e semanal de quarenta e oito, para a função pública, as actividades industriais e comerciais. Já na fase final do período republicano, através do Decreto 10415, de 27 de Dezembro de 1924, é consagrado o reconhecimento das uniões e federações sindicais, uma vez registadas e dispensando autorização prévia, conferindo-lhes expressamente capacidade jurídica para celebrar contratos colectivos de trabalho.

Na área específica da segurança cabe destacar a publicação da lei 83, de 24 de Julho de 1913, que institui, pela primeira vez, o princípio da responsabilidade patronal pela reparação dos acidentes de trabalho e, seis anos mais tarde, a generalização do regime (Decreto 5637, de 10 de Março de 1919), com a obrigatoriedade do seguro contra acidentes, acompanhada da criação do Instituto Sociais Obrigatórios e da Previdência Geral, que foi mais tarde substituído pelo Instituto Nacional de Trabalho e Previdência

(1933). Idênticas leis haviam já sido publicadas no final do século XIX noutros países, começando alguns deles (Lei 25 de Outubro de 1919 em França) a alargar o regime da reparação às doenças profissionais.

3. O ORDENAMENTO LABORAL CORPORATIVO

O movimento de 28 Maio 1926 interrompe a dinâmica legislativa republicana. O Decreto 13138, de 15 de Fevereiro de 1927, reintroduz a proibição da greve e do *lock-out* (Monteiro Fernandes, 2006) e, além deste diploma, até 1933, data em que foram publicadas as disposições que constituíram os alicerces jurídicos do sistema corporativo, apenas há a referenciar a publicação de diplomas de aprovação e ratificação das convenções da OIT, sobre matérias que incluem além da reparação de acidentes e doenças profissionais (D16586, de 9/03/1929), a duração do trabalho na indústria (D 15361, de 3/04/1928), o trabalho nocturno das mulheres e das crianças na indústria (Decretos 20988 e 20992, de 25/11/1931).

Não cabe aqui desenvolver as concepções doutrinárias do «Estado Novo» e o seu reflexo na conformação jurídica das relações de trabalho. Refere-se apenas que as relações entre trabalhadores e empregadores estavam sujeitos ao princípio da colaboração de classes e que o interesse geral se sobrepunha ao interesse particular dos grupos. Do sistema legislativo que se alicerçou nos princípios da Constituição de 1933 e do Estatuto do Trabalho Nacional, importa destacar dois diplomas directamente relacionados com a problemática em análise: o DL 24402, de 24 de Agosto de 1934 e a Lei 1942, de 27 de Julho de 1936, que regulou o regime da duração do trabalho que, com alterações parciais, vigorou até 27 de Setembro de 1971 (data em que foi substituído pelo DL 409) e a Lei 1942, de 27 de Julho de 1936, que estabelece o regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais. Este diploma foi revogado em 3 de Agosto de 1965 pela L 2127 e Decreto 360/71, de 21 do mesmo mês, o qual só vem a ser substituído depois do 25 de Abril¹¹.

Nas décadas de 40 e 50 surgem as primeiras experiências de serviços médicos em algumas grandes empresas e é publicada legislação relativa à segurança do trabalho (1958), que é acompanhada de uma campanha nacional de sensibilização para a prevenção de acidentes de trabalho nesta actividade. Em 1959 é atribuída à negociação colectiva o papel de regular a constituição de comissões de higiene e segurança do trabalho nas empresas com o objectivo de enquadrar a participação dos trabalhadores neste domínio¹².

¹¹ Monteiro Fernandes, 2006, pp. 37/38. Além destes diplomas, o autor identifica mais três como tendo constituído a base do regime legal corporativo: a) DL 23870, de 18 de Maio de 1934, que acrescenta ao Decreto 13138, de 15 de Fevereiro de 1927, a punição da greve e do *lock-out* (apenas virá a ser revogado com o 25 de Abril de 1974); b) Lei 1952, de 10 de Março de 1937, primeiro regime jurídico específico do contrato individual do trabalho (foi substituída pelo DL 47032, de 27 de Maio de 1966, substituído depois pelo DL 49408 de 24 de Novembro de 1969, ainda parcialmente em vigor); c) DL 36173, de 6 de Março de 1947, regime jurídico da contratação colectiva que perdurou, com alterações, até 28 de Agosto de 1969, data em que é substituído pelo DL 49212, que vigorará até 1976.

¹² Comissão do Livro Branco, 2001 [p. 14].

A influência da transformação das estruturas económicas e sociais nacionais por efeito da adesão de Portugal à EFTA (Associação Europeia de Comércio Livre) e do desenvolvimento dos Planos de Fomento, impulsionará novas medidas legislativas a referir mais à frente, importando agora sublinhar a criação, em 1961, do Gabinete de Higiene e Segurança no Trabalho e a Caixa Nacional de Seguros e Doenças Profissionais no âmbito do Ministério das Corporações.

4. DA REPARAÇÃO À PREVENÇÃO

A ideia de prevenção está de algum modo presente nas medidas legislativas anteriormente identificadas. Com efeito, a duração excessiva do trabalho é percebida como uma das causas maiores das más condições de trabalho e a sua redução quer em termos de horas diárias de trabalho, quer através da introdução do descanso semanal obrigatório, teve naturalmente repercussões não negligenciáveis na redução da intensificação do trabalho e, por conseguinte, na melhoria das condições de trabalho. Contudo, numa primeira fase, as abordagens da segurança e saúde no trabalho são imbuídas de uma filosofia proteccionista do trabalhador e tinham em vista uma prevenção correctiva, conducente a diminuir os efeitos dos riscos dos acidentes de trabalho ou de doença profissional. O quadro normativo dominante caracteriza-se, então, “por um conjunto, mais ou menos sistematizado, de normas tendentes à fixação de regras de conformidade técnica dos locais e equipamentos de trabalho, obedecendo a uma configuração de âmbito sectorial ou por domínio de risco específico”¹³.

Segundo alguns autores essa concepção vai ao encontro dos princípios inscritos no paradigma técnico-económico que, na época, inspiravam os modelos de gestão e de organização das empresas mais avançados, ou seja, o taylorismo e fordismo. De acordo com essa concepção, a vigilância médica dos trabalhadores e dos riscos no trabalho pouco ou nada se distingue da conservação e manutenção (programada ou preventiva, correctiva ou reparadora) das máquinas e equipamentos¹⁴.

Ainda que sem alterar, em profundidade, a filosofia proteccionista do trabalhador tendo em vista uma prevenção correctiva, o quadro normativo regista um forte incremento nos anos 70. O impulso foi dado pela Recomendação n.º 112 da OIT de 1959, cuja transposição foi feita pelo Decreto-lei n.º 47511/67, de 25 de Janeiro, diploma que estabelece o regime de organização e funcionamento das actividades de segurança e higiene no trabalho. No quadro das críticas às concepções do “homem-máquina” e ‘homem-económico’ iniciadas pela Escola das Relações Humanas (Elton Mayo e a sua equipa) e continuadas pelas Teorias Comportamentalistas (entre outros, Abraham Maslow, Gouglas Mac Gregor, Frederick Herzberg) por um lado, e, por outro lado, pela própria Igreja Católica¹⁵ que tinham sido acolhidas na Recomendação da OIT acima referida, o legislador escreve que é necessário chamar para a primeira linha de preo-

¹³ Comissão do Livro branco, 2001.

¹⁴ Graça, Luís (2000).

¹⁵ A necessidade de dignificar o trabalho humano encontra expressão nos textos das encíclicas papais: *Rerum Novarum* (1891), *Quadragesimo Anno* e *Mater et Magistra* (1961), publicadas, respectivamente por Leão XII, Pio XI e João XXIII.

cupações “a organização humana do trabalho”, como forma de evitar “a escravização do homem à máquina”.

A segurança, prevenção e saúde de trabalho suscitarão, ainda, outros importantes passos legislativos: o Decreto-lei 43189/60, de 23 de Setembro, que promulga a tabela nacional de incapacidades por acidentes de trabalho e doenças profissionais; o Decreto-lei n.º 44308, de 27 de Abril de 1962, que veio a criar e a regulamentar os serviços médicos do trabalho nas indústrias com risco de silicose; o Decreto-lei n.º 45160/63 que cria o curso de Medicina do Trabalho no Instituto Ricardo Jorge, com uma especialização do curso de Medicina Sanitária; a Lei n.º 2127/71, de 3 de Agosto, que regula o regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais e insere disposições sobre higiene e segurança; o Decreto-lei n.º 49408/69, de 24 de Novembro, que vem a fornecer um conjunto de princípios gerais que a entidade patronal deve obedecer relativamente ao trabalho de menores, nomeadamente a sua segurança, saúde e desenvolvimento psíquico, físico, moral, educação e formação; o Decreto-lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, que no seu art. 34.º refere a “obrigatoriedade de serem submetidos a exame médico os trabalhadores de turnos que prestam trabalho nocturno contínuo ou alterado”; o decreto 434/73, de 25 de Agosto, que procede à revisão da lista de doenças profissionais e que vem a ser revogado pelo Decreto-lei n.º 12/80 de 8 de Maio. Já posterior ao período corporativo importa referir o Decreto-lei n.º 2/82, de 5 de Janeiro, que determina a obrigatoriedade da participação de todos os casos de doenças profissionais à Caixa Nacional de Seguros e de Doenças Profissionais e a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, que define a protecção da segurança e saúde no trabalho para trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

5. O DESENVOLVIMENTO DE UMA CONCEPÇÃO ABRANGENTE E INTEGRADA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Apesar do impulso legislativo anteriormente sublinhado, quase duas décadas depois da Revolução de Abril, mais exactamente, até à publicação do Decreto-lei n.º 441/91, de 14 de Novembro (regime jurídico da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho) e da lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro (regime jurídico da organização e funcionamento dos serviços e actividades de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho), Portugal continuava a não deter verdadeiramente uma estratégia de prevenção e muito menos implementado um sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

A esse respeito, Bressol (2004) faz notar que convém distinguir três tipos de prevenção, cujo encadeamento e sucessão, no tempo, respondem ao objectivo de intervir o mais possível a montante, a fim de reduzir ou suprimir os riscos para a saúde. A prevenção primária que é centrada sobre as condições do meio ambiente do trabalho e tem em vista eliminar os riscos e prescrever comportamentos adaptados às possibilidades físicas e psíquicas de cada um; a prevenção secundária, que preconiza a despistagem precoce e acções de correcção ou de prevenção incidindo sobre os factores de riscos no meio do trabalho e, finalmente, a prevenção terciária que incide sobre a reparação e a despistagem de massa visando limitar as perdas de saúde.

Fazendo um balanço do estado da segurança, higiene e saúde no trabalho e, mais particularmente, do domínio da medicina do trabalho, na perspectiva da tripla função preventiva (prevenção clínica, técnica e social) legalmente consagrada em 1967, Graça refere que “sob o discurso da prevenção da doença e da protecção da saúde, escondia-se uma prática de medicina do trabalho, fortemente marcada pela dificuldade em melhorar as condições de trabalho (incluindo o conteúdo e a organização de trabalho) e, portanto, de actuar ao nível da prevenção primária (eliminação das fontes de risco, adaptação do posto de trabalho, afectação do trabalhador a um posto de trabalho adequado, etc.”¹⁶. De acordo com a opinião do autor, a medicina do trabalho, praticada nos locais de trabalho, tendia a esgotar-se em exames médicos pontuais (admissão, despedimento, etc.), destinados a averiguar a saúde e a robustez física suficiente para o exercício ou não exercício de determinados trabalhos. Descurou-se, por conseguinte, a componente técnica e social da prevenção que deveria passar pelo exame dos locais e das condições de trabalho de um lado, e, de um outro lado, pela cooperação com os “serviços sociais” da empresa (por exemplo, cantinas, clubes desportivos) e com a tutela (Inspeção do Trabalho e Autoridade Sanitária).

A introdução de legislação inovadora surgirá por efeito da influência de duas fontes externas da maior importância. A primeira foi a aprovação da Convenção n.º 155 da OIT, de 22 de Junho de 1981, sobre segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho. Transposta quatro anos depois (Decreto n.º 1/85, de 16 de Janeiro), a convenção da OIT adverte para a necessidade dos estados membros desenvolverem uma política coerente de prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, a nível nacional e a nível de empresa, como forma de reduzir ao mínimo as causas potenciadoras de riscos inerentes ao ambiente de trabalho. Trata-se, por conseguinte, de uma nova abordagem da saúde e da segurança, que, entre nós, vai transparecer na proposta programática inovadora da UGT, “Contrato Social para a Modernização”¹⁷, no Acordo Económico e Social (1990) e no Acordo Específico para a Segurança e Saúde no Trabalho (1991).

A segunda influência exógena é fruto da adesão de Portugal à UE. A saúde no trabalho e mais globalmente o meio ambiente do trabalho sempre estiveram presentes nas preocupações da UE¹⁸. O programa de melhoria das condições de trabalho e das medidas de segurança contempla a harmonização progressiva das legislações nacionais. As primeiras medidas traduziram-se por um programa comunitário de acção para o horizonte temporal de 1978/1982 e de uma directiva-quadro adoptada nesse âmbito em 1980 (Directiva 80/1107, de 28 de Novembro) sobre a protecção contra os riscos resultantes da exposição aos agentes químicos, físicos e biológicos durante o trabalho, seguida de directivas específicas relativas por exemplo ao amianto. Como se depreende estas primeiras medidas focalizam-se na saúde física dos trabalhadores.

¹⁶ Graça, Luís (2000), “Medicina do Trabalho e Saúde dos Trabalhadores. Parte II”, <http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos18.html> (acesso 15/12/2005).

¹⁷ UGT (1987).

¹⁸ Sobre a Estratégia da UE para a Segurança e Saúde no Trabalho, consultar Comissão do Livro Branco (2001) p. 21 e seguintes.

No entanto, com a adopção da Directiva-quadro 89/391/CEE, de 12 de Junho, sobre a organização a prevenção nos locais de trabalho, cria-se pela primeira vez um quadro europeu para «a harmonização no progresso» das legislações nacionais e das práticas visando da protecção da saúde dos trabalhadores sobre os locais de trabalho. No seguimento da Convenção n.º 155 da OIT, esta directiva inscreve-se numa perspectiva mais global do bem-estar da pessoa e da saúde mental. A organização da prevenção nos locais de trabalho, visa assegurar um grau elevado de protecção dos trabalhadores graças não apenas à implementação de medidas de prevenção conducentes a evitar os acidentes sobre o local de trabalho e as doenças profissionais, mas também graças à informação, à consulta, à participação equilibrada e à formação dos trabalhadores e dos seus representantes. De carácter horizontal e aplicando-se, indiferentemente, a todos os sectores e ramos da actividade económica, pública ou privada, ela propõe-se constituir uma componente social do mercado interno, estabelecendo critérios gerais da política comunitária e sendo referência obrigatória para a interpretação das restantes Directivas e das normas nacionais de harmonização.

Essa directiva estabelece uma plataforma comum e inovadora quanto à gestão da prevenção dos riscos profissionais nos locais de trabalho, onde se evidenciam obrigações fundamentais para os Estados, os Empregadores e Trabalhadores.

No que se refere às obrigações dos Estados destaca-se a obrigação de adopção de medidas legislativas, regulamentares e administrativas, necessárias à efectivação do cumprimento dos princípios da Directiva, nomeadamente, sobre a definição de: capacidades dos profissionais de segurança e saúde no trabalho e aptidões dos serviços externos de prevenção.

Quanto aos empregadores o essencial das suas obrigações reside em assegurar a prevenção de todos os trabalhadores e a todos os riscos profissionais; desenvolver as actividades preventivas de acordo uma ordem fundamental de princípios gerais de prevenção; promover um quadro de participação na empresa para potenciar a acção preventiva e disponibilizar a organização de meios adequados à implementação das medidas de prevenção e protecção, de forma integrada no processo produtivo e na gestão da empresa.

No que concerne aos trabalhadores a Directiva indica, como obrigações fundamentais, utilizar correctamente os meios que lhe são colocados à disposição na empresa e colaborar com o empregador, os profissionais da prevenção e as autoridades públicas na melhoria das condições de trabalho.

Esta Directiva com uma nova matriz de referência de prevenção, constitui a base de várias directivas específicas (só o seu art. 16.º esteve na origem da publicação de mais de uma dúzia de directivas) que cobrem numerosos sectores tais como os equipamentos de trabalho, as substâncias cancerígenas durante o trabalho, a protecção das mulheres grávidas e a protecção contra os riscos resultantes de atmosferas explosivas.

Ela encontra expressão no direito nacional através no Decreto-lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, Decreto-lei 133/99, de 21 de Abril, Decreto-lei 110/2000, de 30 de Junho

(formação de técnicos de SHST) e Leis 99/2003, de 27 de Agosto e 35/2004, de 29 de Julho, as últimas dizendo respeito ao Código de Trabalho e à sua Regulamentação. No quadro seguinte, apresenta-se o índice das principais directivas comunitárias transpostas para o direito nacional, com as correspondentes disposições legais de transposição, organizadas de acordo com as matérias abordadas.

QUADRO 1: ÍNDICE DAS DIRECTIVAS COMUNITÁRIAS E SUA TRANSPOSIÇÃO PARA O DIREITO INTERNO

ASSUNTO	ACTOS COMUNITÁRIOS	LEGISLAÇÃO NACIONAL
Acidentes Industriais Graves	<ul style="list-style-type: none"> – Directiva 82/501/CEE, de 24 de Junho, relativa aos riscos de acidentes graves de certas actividades industriais – Directiva 87/216/CEE, de 9 de Março, altera a Directiva 82/501/CEE – Directiva 88/60/CEE, de 24 de Novembro, altera a Directiva 82/501/CEE 	<ul style="list-style-type: none"> – Decreto-Lei 164/2001, de 23 de Maio – Portaria 193/2002, de 4 de Março
Agentes Biológicos	<ul style="list-style-type: none"> – Directiva 90/679/CEE, de 26 de Novembro – Directiva 93/88/CE, de 12 de Outubro – Directiva 95/30/CE, de 30 de Junho – Directiva 2000/54/CE, de 18 de Setembro – codificação 	<ul style="list-style-type: none"> – Decreto-Lei 84/97, de 16 de Abril – Portaria 405/98, de 11 de Julho – Portaria 1036/98, de 15 de Dezembro
Agentes Cancerígenos e Mutagénicos	<ul style="list-style-type: none"> – Directiva 90/394/CEE, de 28 de Junho – Directiva 97/42/CE, de 27 de Junho – Directiva 1999/38/CE, de 29 de Abril – Directiva 2004/37/CE, de 29 de Abril – codificação 	<ul style="list-style-type: none"> – Decreto-Lei 301/2000, de 18 de Novembro
Agentes Químicos	<ul style="list-style-type: none"> – Directiva 91/322/CE, de 29 de Maio – Directiva 98/24/CE, de 7 de Abril – Directiva 2000/39/CE, de 8 de Junho – Directiva 2006/15/CE, da Comissão, de 7 de Fevereiro 	<ul style="list-style-type: none"> – Decreto-Lei 290/2001, de 16 de Novembro
Amianto	<ul style="list-style-type: none"> – Directiva 83/477/CEE, de 19 de Setembro – Directiva 91/382/CEE, de 25 de Junho – Directiva 2003/18/CE, de 27 de Março 	<ul style="list-style-type: none"> – Decreto-Lei 284/89, de 24 de Agosto – Portaria 1057/89, de 7 de Dezembro – Decreto-Lei 389/93, de 20 de Novembro
Assistência médica a bordo dos navios	<ul style="list-style-type: none"> – Directiva 92/29/CEE, de 31 de Março 	<ul style="list-style-type: none"> – Decreto-Lei 274/95, de 23 de Outubro – Portaria 6/97, de 2 de Janeiro
Atmosferas Explosivas	<ul style="list-style-type: none"> – Directiva 1999/92/CEE, de 16 de Dezembro 	<ul style="list-style-type: none"> – Decreto-Lei 236/2003, de 30 de Setembro
Campos Electromagnéticos	<ul style="list-style-type: none"> – Directiva 2004/40, de 29 de Abril 	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Em fase de transposição</i>
Chumbo Metálico e seus compostos	<ul style="list-style-type: none"> – Directiva 82/605/CEE, de 28 de Julho <i>revogada</i> pela – Directiva 98/24/CE, de 7 de Abril 	<ul style="list-style-type: none"> – Decreto-Lei 274/89, de 21 de Agosto * ver também o – Decreto-Lei 290/2001, de 16 de Novembro
Cloreto de Vinilo Monómero	<ul style="list-style-type: none"> – Directiva 78/610/CEE, de 29 de Junho <i>revogada</i> pela – Directiva 1999/38/CE, de 29 de Abril 	<ul style="list-style-type: none"> – Decreto-Lei 273/89, de 21 de Agosto <i>revogado</i> a partir de 29 de Abril de 2003, pelo – Decreto-Lei 301/2000, de 18 de Novembro
Equipamentos de protecção individual (utilização)	<ul style="list-style-type: none"> – Directiva 89/656/CEE, de 30 de Novembro 	<ul style="list-style-type: none"> – Decreto-Lei 348/93, de 1 de Outubro – Portaria 988/93, de 6 de Outubro
Equipamentos de trabalho (utilização)	<ul style="list-style-type: none"> – Directiva 89/655/CEE, de 30 de Novembro – Directiva 95/63/CEE, de 5 de Dezembro – Directiva 2001/45/CE, de 27 de Junho 	<ul style="list-style-type: none"> – Decreto-Lei 50/2005, de 25 de Fevereiro

ASSUNTO	ACTOS COMUNITÁRIOS	LEGISLAÇÃO NACIONAL
Equipamentos dotados de visor	— Directiva 90/270/CEE, de 29 de Maio	— Decreto-Lei 349/93, de 1 de Outubro — Portaria 989/93, de 6 de Outubro
Estaleiros Temporários ou Móveis	— Directiva 92/57/CEE, de 24 de Junho	— Decreto-Lei 273/2003, de 29 de Outubro — Portaria 101/96, de 3 de Abril — Decreto-Lei 155/95, de 1 de Julho (revogado)
Indústrias extractivas a céu aberto ou subterrâneas	— Directiva 92/104/CEE, de 3 de Dezembro	— Decreto-Lei 324/95, de 29 de Novembro — Portaria 198/96, de 4 de Junho
Indústrias extractivas por perfuração	— Directiva 92/91/CEE, de 3 de Novembro	— Decreto-Lei 324/95, de 29 de Novembro — Portaria 197/96, de 4 de Junho
Locais de trabalho	— Directiva 89/654/CEE, de 30 de Novembro	— Decreto-Lei 347/93, de 1 de Outubro — Portaria 987/93, de 6 de Outubro
Movimentação manual de cargas	— Directiva 90/269/CEE, de 29 de Maio	— Decreto-Lei 330/93, de 25 de Setembro
Navios de pesca	— Directiva 93/103/CE, de 23 de Novembro	— Decreto-Lei 116/97, de 12 de Maio — Portaria 356/98, de 24 de Junho
Proibição de certos agentes específicos e/ou de certas actividades	— Directiva 88/364/CEE, de 9 de Junho <i>revogada</i> pela — Directiva 98/24/CE, de 7 de Abril	— Decreto-Lei 275/91, de 7 de Agosto * ver também o — Decreto-Lei 290/2001, de 6 de Novembro
Promoção da melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho	— Directiva 89/391/CEE, de 12 de Junho - Directiva Quadro	— Código do Trabalho — Lei 35/2004, de 29 de Julho — Decreto-Lei 133/99, de 21 de Abril — Decreto-Lei 441/91, de 14 de Novembro — Decreto-Lei 110/2000, de 30 de Junho * Formação de Técnicos de SHST
Protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes	— Directiva 92/85/CEE, de 19 de Outubro	— Código do Trabalho
Radiações ionizantes	— Directiva 77/579/CEE, de 1 de Junho — Directiva 79/343/CEE, de 27 de Março (revogada) — Directiva 80/836/CEE, de 15 de Julho (revogada) — Directiva 84/466/EURATOM, do Conselho de 15 de Julho — Directiva 84/467/EURATOM, de 3 de Setembro (revogada) — Directiva 89/618/EURATOM, de 27 de Novembro — Directiva 90/641/CEE, de 4 de Dezembro — Directiva 96/29/EURATOM, de 13 de Maio	— Decreto-Lei 140/2005, de 17 de Agosto — Decreto-Lei 139/2005, de 17 de Agosto — Decreto-Lei 318/2005, de 17 de Agosto — Decreto-Lei 180/2002, de 8 de Agosto — Decreto-Lei 174/2002, de 25 de Julho — Decreto-Lei 167/2002, de 18 de Julho — Decreto-Lei 165/2002, de 17 de Julho — Decreto Regulamentar 3/92, de 6 de Março — Decreto Regulamentar 9/90, de 19 de Abril — Decreto-Lei 348/89, de 12 de Outubro
Radiação óptica artificial	— Directiva 2006/25/CE, de 5 de Abril	— <i>Em fase de transposição</i>
Ruído	— Directiva 2003/10/CE, de 6 de Fevereiro	— Decreto-Lei 182/2006, de 6 de Setembro
Sinalização de segurança	— Directiva 77/576/CEE, de 25 de Julho — Directiva 92/58/CEE, de 24 de Junho	— Decreto-Lei 141/95, de 14 de Junho — Portaria 1456-A/95, 11 de Dezembro
Vibrações	— Directiva 2002/44/CE, de 25 de Junho	— Decreto-Lei 46/2006, de 24 de Fevereiro

Fonte: DGERT, <http://www.dgert.msst.gov.pt>

Mais recentemente, a partir de uma avaliação pouco positiva do impacto da Directiva-quadro (evidenciado na não diminuição significativa da sinistralidade em alguns sectores e países e no aumento do stress no trabalho na generalidade dos países), o Conselho da União Europeia define uma nova estratégia comunitária de saúde e segurança no trabalho para 2002-2006 (Resolução 2002/C 161/01, de 3 de Junho de 2002). Essa estratégia reforça a necessidade de implementar uma cultura de prevenção que passa, por exemplo, pela integração de princípios fundamentais de prevenção ocupacional nos programas educativos e nas actividades de formação profissional contínua.

Como forma de serem atingidos os objectivos da nova estratégia a nível europeu, nacional, regional e das empresas, o Conselho apela para a promoção do intercâmbio de informações sobre boas práticas entre os Estados-Membros, para a integração da saúde e da segurança no trabalho na gestão das empresas e para o reforço do papel dos parceiros sociais a diferentes níveis e a diferentes domínios, dos quais se sublinham os seguintes:

- transmissão dos princípios fundamentais da estratégia;
- promoção e divulgação no local de trabalho da correcta aplicação dos princípios relativos à prevenção dos riscos profissionais;
- colaboração com as autoridades nacionais e a nível das empresas no que respeita à concepção e à aplicação das políticas nacionais dos Estados-Membros;
- criação de facilidades de acesso à formação adequada em matéria de saúde e de segurança por parte dos membros das respectivas organizações.

6. A CONCERTAÇÃO SOCIAL DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Uma inovação do sistema de relações laborais nos anos 80 foi o desenvolvimento da concertação social entre os parceiros sociais. Desta inovação têm vindo a resultar acordos com impacto na orientação das políticas públicas e de princípios para a negociação colectiva aos níveis de sector e de empresa, ou seja, para os níveis a que são propostos os consensos vertidos nos textos dos acordos (Dornelas *et al.*, 2006).

Numa fase inicial, a política de rendimentos, numa óptica de moderação salarial com vista ao cumprimento de metas macroeconómicas, esgota a agenda da negociação entre parceiros sociais, tendo sido concluídos acordos para os anos de 1987 e 1988. Contudo, depois da UGT ter denunciado o último acordo (por não comprovação dos seus pressupostos, nomeadamente os referenciais da inflação) e ter falhado a negociação de acordos nos dois anos seguintes, em 1990, é assinado um dos acordos mais importantes até hoje realizados, o Acordo Económico e Social (AES).

Balizado pela preocupação de enquadrar e desenvolver a modernização do país com vista a garantir uma integração bem sucedida de Portugal na Unidade Económica Monetária (UEM) e a melhorar a qualidade de vida e de trabalho da população, o AES desdobrou-se num conjunto vasto de objectivos e medidas específicas de adaptação

laboral e social, que incluía compromissos em torno da definição de uma política concertada e integrada de higiene, segurança e saúde dos trabalhadores. As metas para que apontava aliava a competitividade da empresa por via do aumento da produtividade, com a diminuição da sinistralidade e a neutralização de factores ambientais prejudiciais à saúde, incluindo agentes de natureza física, química e biológica, passando pela prevenção de situações de dumping social e de inadaptação, marginalização e discriminação profissional. Em resumo, propunha-se a criação de condições de trabalho seguras e saudáveis que impulsionassem a competitividade económica das empresas e do país e, ao mesmo tempo, conduzissem à realização profissional dos trabalhadores e a melhorar a sua qualidade de vida.

No âmbito do AES ficou ainda firmado o compromisso de um maior desenvolvimento da problemática da segurança, higiene e saúde no trabalho no I Trimestre do ano seguinte, o que efectivamente se concretiza. Como se pode observar no índice dos 18 acordos tripartidos e bipartidos de concertação social negociados até ao momento em que se escreve este texto na Comissão permanente de Concertação Social do CES, as preocupações com a melhoria das condições de segurança, higiene e saúde do trabalho, além de estarem presentes no Acordo de Concertação Estratégica para 1996-1999, esgotam o conteúdo de dois acordos: o Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho de 1991 saído do AES já referido, e o Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade de 2001.

QUADRO 2: ÍNDICE DOS ACORDOS DE CONCERTAÇÃO SOCIAL

ANO	ACORDO	SÍNTESE DAS MATÉRIAS ABRANGIDAS	SUBSCRITORES
1987	Recomendação sobre Política de Rendimentos para 1987	Orientações para as políticas salariais com vista ao limite e controlo da taxa de inflação, tomando como referência o critério da inflação 'esperada' e não a inflação 'passada' como era habitual.	CIP, CAP, CCP e UGT
1988	Acordo sobre Política de Rendimentos para 1988	Idem. Acordo denunciado pela UGT ainda durante a sua vigência, por não se verificarem os pressupostos do acordo.	CIP, CAP, CCP e UGT
1990	Acordo Económico e Social 1990	Conteúdo muito diversificado e abrangente, orientado por preocupações de modernização das políticas de rendimentos, fiscal, económica, laboral e social, com vista à convergência nominal e real com os países da CEE. O vasto conjunto de medidas preconizadas são desenvolvidas em 16 anexos, versando um deles sobre higiene, segurança e saúde nos locais de trabalho. Definidos dois acordos sectoriais complementares: FP e SHST.	CIP, CCP e UGT
1991	Acordo de Política de Formação Profissional	Calendarizado no âmbito do AES. Aprovação de propostas legislativas sobre 1) o enquadramento da formação profissional e 2) a formação profissional inserida no mercado de trabalho.	CIP, CAP, CCP, UGT e CGTP-IN
1991	Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	Calendarizado no âmbito do AES. Aprovação do projecto da lei-quadro sobre SHST.	CIP, CAP, CCP, UGT e CGTP-IN
1992	Acordo de Política de Rendimentos para 1992	Orientações para as políticas salariais dentro dos objectivos definidos no AES, ou seja, controlo da taxa de inflação. Introduz os ganhos de produtividade médios como devendo ser tomados como referência na negociação colectiva. Inscreveu ainda outras matérias de que se destaca a criação de um observatório do emprego.	CIP, CAP, CCP e UGT

ANO	ACORDO	SÍNTESE DAS MATÉRIAS ABRANGIDAS	SUBSCRITORES
1996	Acordo de Concertação Social de Curto Prazo	Para além das orientações em matéria de política salarial, fiscal e de segurança social, foi retomado o problema da redução e adaptabilidade do tempo de trabalho acordado no AES.	CIP, CAP, CCP, CTP e UGT
1996	Acordo de Concertação Estratégica 1996/1999	Grande amplitude de orientações políticas para um prazo de 3 anos, com incidência num leque muito amplo de domínios: políticas activas de emprego, formação e educação, produtividade, condições de trabalho e participação. No domínio da SHST, o governo e os parceiros comprometeram-se a desenvolver acções, com carácter de prioridade, com vista à sua melhoria sustentada, acordando, nesse sentido, medidas que incluem desde a constituição das bases de uma Rede Nacional de Prevenção de Riscos Profissionais, como o estabelecimento do sistema de qualificação e certificação dos técnicos de prevenção em exercício.	CIP, CAP, CCP, CTP e UGT
2001	Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade	Definição de grandes linhas de uma estratégia concertada para a melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho, através da adopção de medidas concretas em duas áreas específicas fundamentais: 1) Prevenção dos riscos profissionais e combate à sinistralidade e 2) Melhoria dos serviços de SHST.	CIP, CAP, CCP, CTP, CGTP-IN e UGT
2001	Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação	Definição e aprovação de objectivos estratégicos e medidas de política com vista à modernização do sistema de emprego português, articulando a estratégia europeia do emprego com a estratégia definida pelo plano nacional de emprego, em torno de 3 prioridades principais: 1) combate aos défices de escolarização e qualificação; 2) criação de políticas activas integradas de emprego; 3) promoção da qualidade do emprego.	CIP, CAP, CCP, CTP, CGTP-IN e UGT
2001	Acordo sobre Modernização da Protecção Social	Concretização dos princípios da Lei 17/2000, de 8 de Agosto, sobre a Lei de Bases da Segurança Social: reformulação da fórmula de cálculo do subsistema previdencial e desenvolvimento de mecanismos de participação dos parceiros sociais.	CAP, CCP, CGTP-IN e UGT
2001	Acordo sobre Introdução de Limites Opcionais às Contribuições para o Sistema de Repartição	Idem. Introdução de Limites Opcionais às Contribuições para o Sistema de Repartição para salários acima 12 vezes a RMMC.	CAP, CCP e UGT
2005	Acordo Bilateral visando a Dinamização da Contratação Colectiva	Compromisso das confederações no sentido do seu empenhamento na dinamização da contratação colectiva, enfraquecida em 2004 na sequência da publicação do Código de Trabalho.	CIP, CAP, CCP, CTP, CGTP-IN e UGT
2006	Acordo Bilateral sobre Formação Profissional	Compromisso das confederações no sentido do seu empenhamento na dinamização das políticas de formação profissional ao longo da vida.	CIP, CAP, CCP, CTP, CGTP-IN e UGT
2006	Acordo sobre as Linhas Estratégicas de Reforma da Segurança Social	Definição das linhas estratégicas de Reforma da Segurança Social, orientadas pela preocupação da sua sustentabilidade.	CIP, CAP, CCP, CTP, CGTP-IN e UGT
2006	Acordo sobre a Reforma da Segurança Social	Reforma da SS, levando em conta, entre outras, as seguintes linhas de actuação: factor de sustentabilidade, fórmula de cálculo das pensões; limitação das pensões sociais mais elevadas.	CIP, CAP, CCP, CTP e UGT
2006	Acordo sobre a fixação e evolução da Remuneração Mínima Garantida	Fixação da RMMG para 2007 e sua evolução gradual, assumindo-se como objectivo atingir o valor de € 500 em 20011.	CIP, CAP, CCP, CTP, CGTP-IN e UGT
2007	Acordo para a Reforma da Formação Profissional	Desenvolvimento da formação e da qualificação do emprego através de metas definidas na Iniciativa Novas Oportunidades de Emprego e no Programa Operacional Temático do Potencial Humano.	CIP, CAP, CCP, CTP, CGTP-IN e UGT

Fonte: CES – Comissão permanente para a Concertação Social.

6.1. O acordo de 1991 sobre Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

O acordo específico sobre SHST que vai constituir um programa nacional de prevenção de riscos profissionais e de dinamização de um conjunto de políticas de segurança e saúde no trabalho, numa óptica de universalidade, participação e consulta dos trabalhadores, qualidade, certificação e acreditação, retoma as linhas de força definidas sobre esta matéria no AES. Essas linhas de força são de que a criação, reconversão ou reestruturação das empresas e, em geral, a mudança do tecido empresarial português, no quadro da construção do mercado interno constitui oportunidade única para a implementação de medidas nos domínios da SHST, e as boas condições de trabalho promovem a realização do trabalhador e o progresso social, objectivos prosseguidos pelo Mercado Interno. Por outras palavras, a melhoria das condições de trabalho articula finalidades de modernização económica do país com preocupação sociais, na convicção de que o trabalho executado em boas condições de segurança, higiene e saúde beneficia todos: trabalhadores, empresas, o país e o mercado comunitário:

- a) Os trabalhadores, porque reduz os riscos de acidentes e doenças profissionais, atenua as tensões individuais, familiares e de grupo e estimula a criatividade e a motivação, necessárias ao desenvolvimento das qualificações e de carreiras profissionais qualificantes.
- b) As empresas, porque diminui os prejuízos derivados de estragos, quebras de produção e de qualidade, ausências ao trabalho e outros inerentes à desorganização que a própria sinistralidade evidencia, além de evitarem a concorrência desleal baseada na desvalorização dos recursos humanos, situações que, a prazo, concorrem para uma degradação económica e social, porque afectariam, sobretudo, as empresas cumpridoras.
- c) A economia nacional, porque fixa a mão-de-obra qualificada no nosso mercado de trabalho e estabelece um «interface» de crescimento harmonioso entre as condições de trabalho e a competitividade.
- d) O Mercado Interno, porque promove o progresso económico e a coesão social.

O acordo integra quatro vertentes: a prevenção dos riscos profissionais; a protecção dos sinistrados, ou seja, a reparação; a reabilitação e o acompanhamento e execução do Acordo. Cada uma destas vertentes é desdobrada em objectivos gerais e específicos com especificação de um grande leque de medidas para a sua execução. O quadro seguinte sintetiza alguns desses objectivos e medidas, acordadas pelos actores, sobre a prevenção dos riscos profissionais.

**QUADRO 3: OBJECTIVOS E MEDIDAS DO ACORDO SOBRE SEGURANÇA,
HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO DE 1991**

OBJECTIVOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS E MEDIDAS
<ul style="list-style-type: none"> — Incrementar o conhecimento sobre os riscos profissionais e as técnicas da sua prevenção. 	<ul style="list-style-type: none"> — Promover a investigação sobre componentes materiais do trabalho, organização do trabalho, ambiente de trabalho, factores psico-somáticos de risco e realidades de carácter sociológico. — Desenvolver aplicações técnicas inovadoras de que resulte melhor segurança e saúde no trabalho. — Desenvolver o conhecimento sobre a caracterização da sinistralidade e doenças profissionais. — Desenvolver um sistema de informação sobre prevenção de riscos profissionais.
<ul style="list-style-type: none"> — Desenvolver e ajustar o quadro de normas jurídicas e técnicas no âmbito da SHST. 	<ul style="list-style-type: none"> — Promover a superação das deficiências e insuficiências do quadro normativo da segurança, higiene e saúde no trabalho. — Promover a divulgação em formas adequadas das normas jurídicas e técnicas de SHST.
<ul style="list-style-type: none"> — Informar, formar e qualificar para a prevenção 	<ul style="list-style-type: none"> — Apoiar a integração na educação/ensino das crianças em idade escolar obrigatória de temas sobre a promoção e defesa da saúde e do ambiente; — Integração da SHST no ensino complementar, de acordo com as áreas profissionais e em adequação às matérias curriculares. — Incremento da componente de SHST no ensino técnico-profissional e nos cursos ministrados nas escolas profissionais, de acordo com as saídas profissionais e em adequação às matérias curriculares. — Apoiar o desenvolvimento de programas de formação adequadas em função das carências e das qualificações, quer de empresários quer de trabalhadores. — Divulgar as normas de segurança (técnicas e jurídicas).
<ul style="list-style-type: none"> — Desenvolver as condições de prestação do trabalho e melhorar a qualidade e a organização da prevenção nos locais de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> — Apoiar a concepção de projectos e dotar os serviços operacionais da Administração do Trabalho dos meios técnicos necessários à sua intervenção no âmbito da prevenção dos riscos profissionais. — Dinamizar condições para a criação de serviços de prevenção nas empresas. — Desenvolver a cooperação institucional no âmbito do licenciamento industrial.

Fonte: Baseado no Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho de 1991.

Deste acordo saiu o projecto de lei-quadro sobre SHST, que serviu de base à elaboração do Decreto-lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, que com alterações do Decreto-lei n.º 133/99, de 21 de Abril, transpôs, como já se escreveu, a Directiva 89/361/CEE, de 12 de Junho e deu cumprimento integral às obrigações decorrentes da ratificação da Convenção n.º 155 da OIT, sobre Segurança, Saúde do Trabalhadores e Ambiente de Trabalho.

Além das negociações com os parceiros sociais em sede do Conselho Permanente de Concertação Social, o diploma original foi enriquecido pela apreciação em sede do Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho e acolheu parte substancial das propostas formuladas ao projecto aquando da sua discussão pública na separata n.º 2 do BTE. Este diploma, parcialmente revogado pelo Código de Trabalho, entre outros aspectos relevantes, determina o princípio da universalidade, afirmando que todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e de protecção na saúde, e o princípio de desenvolvimento equilibrado da componente económica e da promoção da humanização do trabalho.

Destaca-se, ainda, por apresentar um conceito muito abrangente de componentes materiais do trabalho, integrando “os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização de trabalho”¹⁹. No seguimento da matriz de referência, a Directiva 89/391/CEE, o diploma refere como vectores estruturantes e dinamizadores do sistema de prevenção de riscos profissionais mais importantes: “licenciamento, certificação, normalização, investigação, formação, informação, consulta e participação, serviços técnicos de prevenção e vigilância da saúde e fiscalização”.

6.2. O Acordo de Concertação Estratégica para 1996-99

À semelhança do Acordo Económico e Social de 1990, o agora analisado incorporou uma grande amplitude de orientações políticas, com incidência num leque muito diversificado de domínios, para um horizonte temporal de 3 anos. Sobre a problemática em análise o Acordo não traz grandes inovações relativamente ao concertado anteriormente. Importa, contudo, realçar dois factos: o primeiro é a inserção da política e do sistema de gestão da SHST no contexto da globalização e da sociedade de informação e do conhecimento; o segundo é a calendarização da execução dos objectivos e medidas acordadas, entendendo-se como um sinal de preocupação do atraso de execução do Acordo anterior. Como se pode observar, das 17 medidas concertadas pelos parceiros sociais, para 11 delas foi previsto o prazo da sua execução:

- Dinamização da acção das organizações identificadas no âmbito daquela Rede, em especial nos domínios da Formação e da Informação Técnica (em 1997/99).
- Envolvimento da comunidade técnica e científica no âmbito da Prevenção de Riscos Profissionais, seja ao nível daquela Rede, seja ao nível de acções complementares.
- Inclusão progressiva de matérias de SHST nos curricula escolares e de formação profissional (em 1997/98).
- Desenvolvimento de Programas Sectoriais no âmbito de actividades de maior sinistralidade com riscos de maior gravidade, estabelecendo nomeadamente os seguintes: Construção (1996/97); Agricultura (1997) e Sector Têxtil (1998).
- Estruturação de linhas de produção de instrumentos de divulgação, informação técnica e formação em SHST (em 1997).
- Desenvolvimento destas linhas de divulgação, informação e formação de acordo com os cronogramas, as prioridades e as metodologias definidas para os Programas de acção de curto e médio prazo (em 1996/98).
- Apoio à formação de técnicos de prevenção dos vários níveis, de acordo com as necessidades nacionais (em 1996/97).
- Criação e consolidação dos instrumentos operativos necessários e adequados à certificação de empresas e técnicos prestadores de serviços de SHST (em 1997).
- Estabelecimento do sistema de qualificação e certificação dos técnicos de prevenção em exercício (em 1997).
- Reforço da capacidade técnica e da participação dos Parceiros Sociais, nomeada-

¹⁹ Alínea f) do art. 3º do Decreto-lei 441/91, de 14 de Novembro.

- mente no âmbito da formação de representantes dos trabalhadores e dos empregadores para o desenvolvimento da SHST nos locais de trabalho (em 1996/98).
- Levantamento e adaptação da legislação existente, tendo em vista a avaliação do seu impacto nas empresas, a respectiva capacidade e a eficiência da legislação no domínio da prevenção de riscos profissionais (em 1997).
 - Elaboração da regulamentação geral em falta, cujos anteprojectos serão consensualizados no âmbito da CPCS (até ao fim de 1997), tendo em vista a sua entrada em vigor em 1998.
 - Desenvolvimento de um sistema estatístico claro, simplificado e actual que cubra todos os sectores de actividade.
 - Implementação junto dos trabalhadores e empregadores portugueses, em particular através das suas estruturas associativas, de campanhas de informação, formação e sensibilização sobre os riscos profissionais, desenvolvendo projectos de investigação, edição de monografias, periódicos, suportes audiovisuais e outros.
 - Desenvolvimento de programas de prevenção de riscos profissionais para os trabalhadores da Administração Central, Regional e Local.
 - Adopção de regulamentação na área da reabilitação que contemple a incapacidade permanente, parcial e absoluta para o trabalho habitual, preveja a promoção do trabalho a tempo parcial para trabalhadores acidentados que fiquem numa situação de incapacidade e preveja o estímulo pelo Estado de bolsas para formação profissional dos acidentados.

Numa avaliação provisória do Acordo, a Comissão do Livro Branco identificava em 2001, entre outras, as seguintes acções impulsionadas pelo IDICT:

- Levantamento de organismos de competência especializada no âmbito da SHST que constava do Livro Verde dos Serviços de Prevenção;
- Desenvolvimento de Campanhas Sectoriais de Prevenção (Construção – 1994/1996, PME – 1996/1997, Agricultura – 1997/1998, e Têxtil/Vestuário em preparação e com lançamento previsto para meados de 1999);
- Estruturação e lançamento de uma linha editorial específica para a Prevenção, promovida pelo IDICT, com várias dezenas de títulos já publicados ao longo dos anos de 1997 e 1998 em três séries (Divulgação, Formação e Informação Técnica);
- Dinamização de experiências-piloto de formação de técnicos na área da Segurança e Higiene do Trabalho, particularmente no âmbito do sistema público do ensino superior;
- Apoio ao desenvolvimento da formação de profissionais na área da Saúde do Trabalho e de representantes dos trabalhadores para a SHST;
- Dinamização de vários projectos de estudo e investigação junto da comunidade científica;
- Estruturação do sistema de certificação profissional e do perfil de formação dos técnicos de segurança e higiene do trabalho, incluindo os técnicos em exercício;
- Elaboração de estudos e propostas relativas à acreditação das empresas prestadoras de serviços de SHST;
- Promoção do desenvolvimento do diálogo social sectorial e da participação dos parceiros sociais em torno de prioridades de intervenção (campanhas sectoriais,

projectos de estruturação do sistema de certificação dos técnicos de segurança e higiene do trabalho e estudos relativos à estruturação do sistema de coordenação de segurança da Construção)²⁰.

6.3. O acordo de 2001 sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade

As razões que conduziram os parceiros sociais a concertarem um novo acordo sobre SHST prendem-se com o fraco grau de concretização dos objectivos traçados no acordo de 30 de Julho de 1991, uma década passada. O indicador mais visível de tal facto era a manutenção de um nível elevado de sinistralidade laboral, a qual se situava bastante acima da média comunitária. A preocupação com a redução do número de sinistros ligados ao trabalho traduz-se na própria designação do acordo: Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade.

Além da diminuição do número de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, a concertação incluiu mais dois grandes objectivos: “conciliar a modernização do tecido empresarial com a adopção de medidas visando a melhoria das condições de segurança no trabalho e difusão e fomento de uma cultura de prevenção dos riscos profissionais, partilhada por empregadores e por trabalhadores”, num entendimento de que a “prevenção deve ser abordada numa perspectiva integrada, conjugando, simultaneamente, a avaliação e eliminação dos riscos a partir da intervenção dirigida prioritariamente para a respectiva fonte”²¹.

Como explicita a sua própria introdução, o Acordo incorporou os resultados dos documentos estratégicos até à data desenvolvidos, nomeadamente, 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, com a primeira edição em 1999.

A matéria concertada pelos parceiros sociais diz respeito ao seu empenho na definição e concretização de medidas em duas áreas específicas fundamentais: na prevenção de riscos e combate à sinistralidade e na melhoria dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho nas empresas e, em geral, em todos os locais onde os trabalhadores desenvolvem a sua actividade. Entre as medidas definidas no plano da prevenção dos riscos profissionais e combate à sinistralidade a curto prazo, importa sublinhar:

- A definição, no prazo máximo de 90 dias, de um plano de intervenção, com vista a reduzir os acidentes de trabalho nos sectores com maior sinistralidade, bem como das doenças profissionais nos sectores de maior incidência. Este plano integra desde medidas de sensibilização, informação e formação dos actores do trabalho, até estabelecimento e aperfeiçoamento de normas específicas de segurança no trabalho na construção civil e obras públicas, passando pelo reforço dos meios da actividade de fiscalização.

²⁰ Comissão do Livro Branco, 2001, p. 44.

²¹ Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade, p. 5.

- A reactivação imediata do Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho (CNHST). Este havia sido criado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 204/82, de 16 de Novembro, mas encontrava-se desactivado.
- A revisão das atribuições, composição e estrutura do CNHST, dotando-o de uma composição tripartida e equilátera, ou seja, em que representantes do Governo, das Confederações sindicais e patronais tenham uma representação paritária.
- A criação de um observatório da Prevenção a funcionar junto do CNHST e com funções de apoio ao desenvolvimento das funções deste.
- A revisão global da Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, bem como da Lista de Doenças profissionais.
- A elaboração, no plano máximo de 6 meses, de um Plano Nacional de Acção para a Prevenção (PNAP), entendido como um instrumento de planeamento, a médio prazo, de política global de prevenção de riscos profissionais e combate à sinistralidade. Este PNAP foi concebido para vigorar durante três anos, mas com possibilidade de prorrogação, após parecer do CNHST.
- A adopção de medidas, tendentes a reforçar a articulação entre o IDICT, a DGS e o Centro de Protecção Contra Riscos profissionais na prevenção de riscos profissionais e na fiscalização do cumprimento das normas legais.
- Revisão da Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, bem como da Lista de Doenças Profissionais.

O segundo objecto de atenção do acordo incidiu sobre a melhoria da 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, regulados pelo Decreto-lei n.º 109/2000 e 110/2000, ambos de 30 de Junho, existindo a preocupação da adopção de medidas de apoio e fomento, que permitissem assegurar, no concreto, uma geral e efectiva implementação destes serviços, seja através de serviços internos, seja através do recurso a empresas de serviços externos com a qualidade e credibilidade. Neste sentido, o acordo cria mecanismos conducentes a adoptar as empresas de capacidades técnicas e fomento de uma cultura de prevenção, de modo a imprimir uma dinâmica de prevenção de riscos nos locais de trabalho, particularmente nas pequenas e médias empresas. Assim, os actores sociais acordaram:

- A criação, no curto prazo, de uma comissão de acompanhamento da implementação da legislação sobre a presente matéria, de composição tripartida, a integrar no CNHST como comissão especializada, após a sua reactivação.
- A criação de contratos-quadro celebrados entre a Administração do Trabalho e as associações representativas dos diversos sectores económicos, como forma de adaptação sectorial, com base num diagnóstico sobre os problemas específicos de adaptação das empresas, de acordo com o “estado” das empresas.
- A disponibilização de apoios financeiros públicos, tendo em vista “o cumprimento integral de toda a legislação em vigor”, para a compra de equipamentos, recursos técnicos, contratação de técnicos superiores e técnicos de segurança e higiene no trabalho, contratação de médicos e enfermeiros no trabalho, entre outros.
- A definição de apoios ao papel do movimento associativo no desenvolvimento dos serviços de prevenção;

- A regulamentação do processo de eleição dos representantes dos trabalhadores para a higiene e saúde no trabalho, prevista no art. 10.º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14/11, no prazo de 6 meses nas empresas com 10 ou mais trabalhadores ou que desenvolvam actividade de risco elevado e até final de Junho de 2002 nas restantes empresas.
- A promoção da formação profissional na área em análise, designadamente de empregadores, trabalhadores, representantes de trabalhadores, técnicos superiores de higiene e segurança no trabalho, de médicos e de enfermeiros do trabalho.
- Elaboração, no prazo máximo 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 (Decreto-lei n.º 26/94).
- Promoção da negociação no âmbito da contratação colectiva da implementação dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e, em geral, a prevenção de riscos profissionais.

Entre as realizações deste acordo conta-se a publicação do Decreto-lei n.º 29/2002 de 14 de Fevereiro, o qual cria o programa de adaptação dos serviços de higiene e saúde no trabalho.

O quadro seguinte contém um resumo dos principais objectivos e das medidas de acção consagradas no acordo, a que sinteticamente se fez referência.

QUADRO 4: OBJECTIVOS E MEDIDAS DO ACORDO SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO E COMBATE À SINISTRALIDADE DE 2001

OBJECTIVOS ESTRATÉGICOS GERAIS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS E MEDIDAS
— Conciliar a modernização do tecido empresarial com a adopção de medidas visando a melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> — Criação ou aperfeiçoamento de normas específicas de segurança no trabalho em sectores mais expostos à sinistralidade. — Criação de um observatório de prevenção, a funcionar junto do CNHST. — Adopção de PNAP tanto ao nível macro, como aos níveis meso e micro. — Incentivar os parceiros sociais a negociarem e a consagrarem na contratação colectiva a implementação de SHST e a prevenção de riscos profissionais.
— Difusão e fomento de uma cultura de prevenção dos riscos profissionais, partilhada por empregadores e trabalhadores.	<ul style="list-style-type: none"> — Promoção de campanhas de informação e sensibilização por sectores de actividade, nomeadamente pelos parceiros sociais e por entidades públicas. — Inculcar uma cultura de prevenção em matéria de SHST entre empregadores e trabalhadores. — Incluir programas de prevenção nos curricula escolares e formação de professores. — Combate ao alcoolismo e outras toxicodependências nos locais de trabalho.
— Diminuição do número de acidentes de trabalho e doenças profissionais.	<ul style="list-style-type: none"> — Definição de um plano imediato de intervenção orientado para a redução dos acidentes de trabalho nos sectores com maior sinistralidade e doenças profissionais; — Reforço dos meios e da actividade de fiscalização; — Vincular as empresas a um plano de adaptação, disponibilizando apoio financeiro e acompanhamento técnico para facilitar o cumprimento da legislação em vigor. — Alterar processos produtivos que contribuam para o surgimento de incapacidades. — Eliminar os factores que são causas mais frequentes de acidentes de trabalho. — Desenvolver uma geral e efectiva implementação de serviços de prevenção de riscos profissionais nas empresas. — Criar e desenvolver capacidades técnicas de prevenção nas empresas no domínio da SHST. — Dinamizar as condições para a criação de serviços de prevenção nas empresas. — Promover campanhas nacionais para a prevenção e combate à sinistralidade nos locais de trabalho.

Fonte: Baseado no Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene, Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade.

Notas conclusivas:

Como se acabou de expor, enquanto Estado-membro da UE e, por sua influência, Portugal detém hoje um quadro legal moderno e abrangente sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho. O essencial deste quadro no que se refere à sua execução na empresa é hoje regulado pelas Lei 99/2003 de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho e pela Lei 35/2004 de 29 de Julho, que a regulamentou. A execução de medidas de prevenção de riscos profissionais e da promoção da saúde do trabalhador assenta nos seguintes pilares: planificação e organização da prevenção e riscos profissionais; eliminação dos factores de risco e de acidente; avaliação e controlo dos riscos profissionais; informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes e promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

1 2 3 4 5 6 7

**NEGOCIAÇÃO COLECTIVA, SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE
NO TRABALHO E COMPENSAÇÕES SALARIAIS**

A unanimidade de todos os parceiros sociais na outorgação dos acordos específicos sobre SHST (cf. quadro 2) e o compromisso tripartido da redacção dos artigos que integram o capítulo relativo à segurança, higiene e saúde no trabalho no Código do Trabalho (Neto, 2005), deixa transparecer de que se trata de uma matéria propícia à convergência de posições e de soluções entre eles. Além disso, os parceiros sociais, em ambos os acordos, concertaram incentivar através da negociação colectiva “a discussão de matérias que visem desenvolver a melhoria da qualidade de vida no trabalho em vez de uma estratégia puramente monetária, devendo-se, para o efeito, articular a melhoria das prestações pecuniárias com a melhoria de outras condições de trabalho, como as de segurança, higiene e saúde” (Acordo de SHST de 1991) e a “implementação dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e, em geral, a prevenção de riscos profissionais (Acordo sobre CTHSTCS de 2001).

Em face do exposto não poderia deixar de se fazer referência ao impacto desses compromissos assumidos ao nível na agenda da negociação colectiva desenvolvida nos níveis inferiores (sectorial e de empresa). Os relatórios da contratação colectiva de 2001 ao 2.º semestre de 2004 da responsabilidade da DGERT e o anexo 5.13 – Segurança, higiene e saúde no trabalho, do Livro Verde das Relações Laborais (Dornelas *et al.*, 2006) constituem excelentes fontes secundária de informação sobre o conteúdo das convenções colectivas do tema em foco. A análise deste capítulo baseia-se fundamentalmente nestas fontes de informação, complementada por uma exploração do tema nas convenções colectivas publicadas no mês de Janeiro de 2005.

1. AS CONVENÇÕES E OS CONTEÚDOS DAS CONVENÇÕES SOBRE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO DE 2001 A 2004

A análise dos relatórios da contratação colectiva de 2001 a 2004 (2.º Trimestre) revela mais uma vez as limitações da difusão ao conjunto do sistema do debate social e político e dos consensos obtidos na concertação social. As debilidades de representação dos actores sociais na concertação social serão naturalmente um factor explicativo, mas a baixa modernidade do sistema de relações de trabalho aos níveis sectorial e de empresa passa também por uma geral baixa capacidade técnica da gestão e por estratégias sindicais marcadamente defensivas. É este o entendimento do défice de negociação colectiva nos níveis sectorial e de empresa nos anos recentes.

Com efeito, em 2001, ano de concertação do 2.º Acordo, de 360 convenções colectivas negociadas nesse ano apenas 26% integraram matérias não pecuniárias e, destas, apenas 3 regularam a matéria em análise referentes aos sectores do Comércio a Retalho, Construção e Obras Públicas e Indústria da Madeira e do Mobiliário. Ainda que seja relativamente importante o número de trabalhadores cobertos pelas convenções negociadas (perto de 270 mil) e sem desvalorizar a importância das medidas de prevenção nelas previstas “fornecimento adequados de equipamentos de protecção a trabalhadores que contactem com produtos nocivos para a saúde ou estejam sujeitos a humidades e a intempéries”, no caso do CCT da União das Associações do Comércio Retalhista e o CESP, e “princípios gerais de prevenção de riscos, associada com o controlo de alcoolémia”, no

caso do CCT da Construção e Obras Públicas e a FETESE, bem como no caso do CCT da Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário”, no primeiro caso é uma reprodução da lei e, nos restantes casos, trata-se de uma intervenção pontual fiscalizadora.

QUADRO 1: CONVENÇÕES QUE REGULARAM MATÉRIA SOBRE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO EM 2001

CONVENÇÃO	N.º TRABALHADORES	ÁREA SINDICAL	SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO
CCT União das Associações do Comércio Retalhista do distrito de Santarém e o CESP – BTE 7/01, 22/02	5703	CGTP	A entidade patronal deve fornecer os adequados equipamentos de protecção a trabalhadores que contactem com produtos nocivos para a saúde ou estejam sujeitos a humidades e a intempéries.
CCT Construção e Obras Públicas e a FETESE – BTE 16/2001	211 322 (a)	UGT	Controlo de alcoolémia, precedido de informação e sensibilização organizadas com os representantes dos trabalhadores. Criação de Comissão paritária de acompanhamento.
CCT Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP e outros – BTE 27 – 2001/07/22	51164 (a)	UGT	Princípios gerais sobre a prevenção de riscos profissionais e a prevenção e controlo de alcoolémia.

(a) Número abrangido por mais convenções. Fonte: Relatórios da contratação Colectiva, DGERT, MTSS.

No ano de 2002, o número de convenções que regularam matérias sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, aumentou para 5, correspondendo a 5,3% das convenções que regularam matéria não pecuniária e a 1,5% das convenções acordadas nesse ano (337). No entanto, o número de trabalhadores abrangidos é bastante reduzido: cerca de milhar e meio, desconhecendo-se a abrangência de uma das convenções. Uma das convenções dispõe genericamente sobre a responsabilidade das empresas em assegurar as condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, uma outra sobre o dever da submissão dos trabalhadores a exame médico com carácter preventivo e as três últimas prevêm a possibilidade da criação de comissões de segurança e de eleição dos representantes dos trabalhadores, correspondendo duas delas à mesma unidade de negociação.

QUADRO 2: CONVENÇÕES QUE REGULARAM MATÉRIA SOBRE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO EM 2002

CONVENÇÃO	N.º TRABALHADORES	ÁREA SINDICAL	SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO
CCT Associação Comércio e Indústria Produtos Alimentares (confeitaria e conservação de fruta) e Federação Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços – BTE 14/2002	124 (a)	CGTP	Disposição genérica sobre a responsabilidade das empresas em assegurar condições de segurança, saúde e higiene no trabalho.
AE Alcântara Refinarias, S.A. e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Serviços e outro – BTE 20/2002	214 (a)	UGT	Os trabalhadores devem submeter-se a exames médicos periódicos e a exames preventivos.
CCT Associação dos Agricultores do distrito de Évora e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas – BTE 29/2002	Desconhecido	UGT	Prevê a existência de comissões de segurança e a eleição dos representantes dos trabalhadores.
AE PORTUCEL, SA e a Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros – BTE 41/2002	1122 (a)	CGTP	Prevê a existência de comissão de segurança e a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho. A actividade, direitos e obrigações dos representantes eleitos são remetidos para a lei.
AE PORTUCEL, SA e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros – BTE 41/2002	1122 (a)	UGT	Prevê a existência de comissão de segurança e a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho. A actividade, direitos e obrigações dos representantes eleitos são remetidos para a lei.

(a) Número abrangido por mais convenções. Fonte: Relatórios da contratação Colectiva, DGERT, MTSS.

Em 2003, apenas dois acordos de empresa, das 89 convenções que regularam matéria não pecuniária e para um total de 342 convenções colectivas publicadas, integraram matérias sobre segurança, higiene e saúde no trabalho. Uma delas diz respeito ao pagamento pela empresa do complemento da retribuição por inteiro, em caso de acidente de trabalho; a segunda dispõe no sentido de responsabilizar a empresa pela criação de serviços internos responsáveis em matéria de higiene, saúde, ambiente e prevenção de riscos profissionais, carecendo o recurso a entidade exterior de autorização da comissão sindical e, na falta desta, do sindicato. Esta convenção prevê, ainda, a existência de comissão de segurança, a necessidade dos representantes dos trabalhadores serem dotados de formação e informação adequadas, e a obrigatoriedade da sua audição prévia sobre diversas matérias.

QUADRO 3: CONVENÇÕES QUE REGULARAM MATÉRIA SOBRE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO EM 2003

CONVENÇÃO	N.º TRABALHADORES	ÁREA SINDICAL	SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO
AE Sporting Clube de Braga e o Sindicato Trabalhadores Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte (bingo) - BTE 4/2003	27	CGTP	Complemento da retribuição por inteiro, em caso de acidente de trabalho, durante o período de incapacidade temporária.
AE MORAIS MATIAS, LDA., e a Federação dos Sindicatos das Indústria de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal - BTE 20/2003	25	CGTP	A empresa deve ter serviços internos, responsáveis em matéria de higiene, saúde, ambiente e prevenção de riscos profissionais. O recurso a entidade exterior só é autorizado com o acordo da comissão sindical e, na falta desta, do sindicato. Prevista a existência de comissão de segurança. Os representantes dos trabalhadores devem ter formação e informação adequadas e ser previamente ouvidos sobre diversas matérias.

Fonte: Relatórios da contratação Colectiva, DGERT, MTSS.

O quadro abaixo identifica duas convenções, das 50 publicadas nesse período e entre as 44 que regulamentaram matérias não pecuniárias até ao final do 2.º trimestre de 2004. Essas convenções incidem sobre o sector do comércio e o seu conteúdo aproxima-se do estabelecido legalmente, importando sublinhar a referência do direito à formação adequada por parte dos trabalhadores, da responsabilidade da empresa, numa das convenções e, na outra a possibilidade da empresa criar estruturas internas ou externas de prevenção.

QUADRO 4: CONVENÇÕES QUE REGULARAM MATÉRIA SOBRE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO NO 1.º E 2.º TRIMESTRE DE 2004

CONVENÇÃO	N.º TRABALHADORES	ÁREA SINDICAL	SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO
CCT Comércio e Serviços do distrito de Setúbal - BTE 24/2004	9011	CGTP UGT	A empresa deve assegurar a instalação em boas condições, nomeadamente no que respeita a segurança, higiene e saúde, ambiente e prevenção dos riscos profissionais. Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.
CCT Comércio do distrito de Évora - BTE 19/2004	2107	CGTP	A empresa deve assegurar condições de segurança, higiene e saúde e a prevenção de riscos profissionais. A empresa pode dispor de serviços internos, interempresas ou serviços externos.

Fonte: Relatórios da contratação Colectiva, DGERT, MTSS.

Em resumo, de 2001 ao 2.º semestre de 2004, foram negociadas e publicadas 1089 convenções colectivas, das quais apenas 12 (0,1%) regularam matérias sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, abrangendo cerca de 300 mil trabalhadores. Estas convenções: contêm referências gerais fazendo referências genéricas ao dever do empregador assegurar a prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho (3); regulam medidas de prevenção (3); contemplam estruturas de prevenção (3); regulam direitos de informação, consulta e formação dos trabalhadores (3), e prevêm a criação de comissão para segurança, higiene e saúde no trabalho (3).

A fraca presença do tema na negociação colectiva aparece ainda quando se estende a análise a um período de tempo mais longo. De facto, os conteúdos sobre a problemática em análise, apenas foram regulados em cerca de meia centena das mais de 2500 convenções que regularam matérias não pecuniárias, publicadas de 1997 a 2004, representando 2,3% do conjunto dos temas não pecuniários reguladas nessas convenções.

Por conseguinte, as preocupações sociais e políticas com a melhoria das condições de trabalho que motivaram a outorgação de dois acordos específicos e, no seu seguimento, a publicação de um número bastante vasto de diplomas legais, não teve um reconhecimento equivalente na contratação colectiva negociada pelos actores sociais a um nível inferior ao da macroconcertação. Contudo, tal conclusão carecia de uma maior fundamentação empírica, porquanto a informação retida não permitia afirmar, em absoluto, que as convenções não integrassem este tipo de matérias. De facto, poderiam ter sido reguladas em textos publicados em anos anteriores.

A título de ilustração decidiu-se, então, analisar as convenções publicadas nos BTE, no mês de Janeiro de 2005, sob a forma de texto integral (revisão global ou consolidação). Esta selecção não obedeceu a qualquer critério. Apenas atendeu à sua publicação recente, no pressuposto de que poderem reflectir as inovações legislativas e os compromissos assumidos pelas confederações.

2. AS CONVENÇÕES E OS CONTEÚDOS DAS CONVENÇÕES SOBRE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO EM JANEIRO DE 2005

A pesquisa efectuada incidu sobre 24 IRCT (15 CCT, 8 ACT e 1 AE), tendo sido publicados nesse mês 36 instrumentos de regulamentação colectiva (IRCT), dos quais 21 CCT, 6 AE, 8 ACT e 1 AA. Todas as convenções analisadas, que representam mais de 2 mil e oitocentos e cinquenta empresas e acima de 113 mil trabalhadores, regulam ou enunciam matérias sobre segurança, higiene e saúde no trabalho na perspectiva adoptada na análise. Contudo, na maior parte dos casos, tal enunciação ou regulação é muito genérica, reproduzindo ou reformulando extractos dos diplomas legais correspondentes às matérias tratadas.

Assim, na enunciação dos deveres do empregador a maior parte das convenções reproduz quase textualmente as alíneas g) h) i) do artigo 120.º do Código do Trabalho – Deveres do empregador: “Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a

protecção de segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho” (alínea g); “Adoptar, no que se refere à higiene e segurança no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes” (alínea h); “Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença” (alínea i).

Essa enunciação encontra correspondência no que se refere aos deveres do trabalhador nas alíneas f), h) e i) do artigo 121.º do mesmo Código: “Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador” (alínea f); “Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim” (alínea h); “Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador” (alínea i). Para reforçar a importância destas matérias quase todas as convenções reproduzem as alíneas h) do artigo 396.º e d) do artigo 441.º referentes à cessação do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador, por “falta culposa (de observância) de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho”.

Dentro de alguma variância o CCT entre a AIM – Associação Industrial do Minho e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro estabelece mesmo a obrigação dos trabalhadores procederem à limpeza dos locais de trabalho nas horas normais de trabalho e os ACT entre várias instituições de crédito, negociados com o Sindicato dos Bancários do Norte e com o Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos referem que em princípio as “operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos do trabalho”.

Além de regularem os deveres gerais dos empregadores e dos trabalhadores sobre matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, todas as convenções colectivas dão atenção à reparação dos acidentes de trabalho ou doenças profissionais. Aliás, este tema é o mais desenvolvido em todas as convenções e aquele que maior variância suscita na forma de “reparação”, “reconversão ou “compensação” do trabalhador ou da sua família em caso de acidente.

Com excepção de três convenções todas as restantes regulam condições de trabalho especiais das mulheres relacionadas com a maternidade, para sublinharem, relativamente à matéria em análise, a dispensa ao trabalho nocturno e/ou extraordinário (artigos 46.º e 47.º do Código do Trabalho), bem como a proibição e/ou o condicionamento do desempenho de “tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, exposição a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos, bem como a prestação de trabalho nocturno e extraordinário e o escalonamento em serviços de urgência” (artigos 84.º a 95.º da Lei n.º 35/2004).

Outro tema igualmente merecedor de atenção de quase todas as convenções colectivas é o trabalho de menores. A generalidade dos textos veda às entidades emprega-

doras “encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento”. Além disso, proíbe aos menores o trabalho nocturno e, numa aproximação à lei, a expensas da empresa, obriga ao seu exame médico na fase de admissão “destinado a certificar se possui capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções a desempenhar” e pelo menos uma vez por ano “para prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental” (artigo 60.º do Código do Trabalho).

Das 24 convenções analisadas, 4 anexam regulamentos de higiene e segurança, traduzindo o compromisso obtido em termos de obrigar as empresas “a respeitar nas instalações dos seus serviços ligadas às actividades profissionais (...) os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de conforto e higiene”. Estes regulamentos que detalham em pormenor, as várias dimensões das condições físicas e ambientais que devem ser levadas em conta para a promoção do bem-estar, prevenção de riscos profissionais e saúde do trabalhador, encontram-se nas seguintes convenções correspondentes a duas unidades de negociação: CCT entre a APAT – Associação dos Transitários de Portugal e a FETESE e entre a APAT e o Sindicato da Marinha Mercante, Agências e Viagens, Transitários e Pesca; ACT entre várias instituições de crédito e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros e as mesmas instituições de crédito e o Sindicato dos Quadros e Técnicos Bancários. No último caso, as normas estabelecidas no regulamento, surgem referenciadas como devendo ser tomadas em consideração na elaboração de novos projectos para a instalação de novos estabelecimentos.

Das 24 convenções apenas dispõem sobre a criação de comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme prevê o artigo 215.º da Lei 35/2004, as seguintes cinco convenções:

- CCT para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos, convenção negociada entre a APIFARMA e a CROQUIFAR do lado dos empregadores e a FEQUIMETAL – Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, do lado sindical. A convenção estabelece a criação de comissões de trabalhadores em empresas industriais com 50 ou mais trabalhadores, composta paritariamente por 4 elementos e que será coadjuvada pelo chefe de serviço de pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo director técnico do laboratório (ou seu representante), pelo médico da empresa e, nos casos em que exista, pela assistente social. A convenção define ainda as atribuições da comissão e do encarregado de segurança, bem como o funcionamento da comissão de segurança.
- CCT entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros que definindo a obrigatoriedade das empresas criarem e manterem serviços internos responsáveis por garantir condições de higiene, segurança e saúde no trabalho, deixa a definição das competências e do modo de funcionamento para regulamento próprio a acordar entre as partes.
- CCT celebrado entre a Santos Barosa – Vidros, S.A., e a FEVICOM – Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros, a qual refere o

- direito dos representantes dos trabalhadores a um crédito mínimo de cinco horas.
- ACT celebrado entre a Shell Portuguesa, Lda. e outras empresas petrolíferas e a FEQUIMETAL. Dispondo sobre a criação de comissão de higiene e segurança no trabalho com representantes dos trabalhadores e com objectivo de determinar os postos de trabalho com risco para a saúde dos trabalhos, não avança, contudo, elementos sobre a sua composição concreta.
 - ACT entre a Essilor Portugal – Sociedade Industrial de Óptica, Lda. e a FEVICCOM – Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro (sector de óptica), que estabelece que a comissão, coadjuvada, sempre que o necessite, por peritos, nomeadamente o médico de trabalho, será constituída em todas as empresas por três elementos efectivos e dois suplentes, eleitos pelos trabalhadores. Esta convenção obriga, ainda, à existência de um médico de serviço em todas as empresas com mais de 75 trabalhadores²².

Em resumo, a análise feita às convenções colectivas, com texto completo, publicadas no mês de Janeiro, mostra que se as matérias de segurança, higiene e saúde no trabalho estão presentes nas convenções colectivas, o seu tratamento ou é muito geral ou reproduz extractos dos textos legais correspondentes aos temas abordados.

A criação de comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, que a lei confere à negociação autónoma entre partes apenas foi acordada num número muito restrito de convenções (5), sendo mais restrito ainda o número daquelas que estabelecem o número de elementos que as constituem, bem como o seu funcionamento.

As conclusões acabadas de sublinhar sobre o conteúdo das convenções colectivas do mês de Janeiro de 2005, no que se refere ao tema sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, são idênticas às que sobressaem do Livro Verde sobre as Relações Laborais (Dornelas *et al.*, 2006, p.70). Como é aqui referido, até final de 2005, apenas tinham sido eleitos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 185 empresas.

Uma análise efectuada no âmbito do estudo acima referido sobre convenções de várias tipologias, que no seu conjunto representam de mais de 1 milhão e 400 mil trabalhadores, ou seja, acima de 60% dos trabalhadores cobertos por contratação colectiva, sobre 22 temas, revela que o tema da segurança, higiene e saúde no trabalho estão

²² A organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho encontram-se regulados na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que veio a regulamentar o Código de Trabalho. De acordo com este normativo a organização destes serviços é uma responsabilidade da entidade empregadora, que poderão assumir uma das três formas mais importantes. (1) Serviço internos, quando são organizados pelas próprias empresas. Fazem parte da estrutura organizativa e funcional e destinam-se exclusivamente aos trabalhadores que nela prestam serviço. É de criação obrigatória desde que a empresa ou estabelecimento desenvolva actividades de risco, a que estejam expostos pelo menos 30 trabalhadores ou em qualquer circunstância desde no mesmo local ou em estabelecimentos distanciados até 50 km trabalhem, pelo menos, 400 trabalhadores. Serviços inter-empresas, quando são criados por uma pluralidade de empresas e se destinam a serem utilizados por todos os trabalhadores que delas fazem parte. (2) Serviços externos, quando são contratados pela empresa a outras entidades, tais como associações (com personalidade jurídica e sem fins lucrativos), cooperativas (se o objecto estatutário compreende o exercício de actividades nos domínios da segurança, higiene e saúde), sociedades (se o exercício destas actividades constar do pacto social), e qualquer entidade da administração pública central, regional ou local, instituto público ou instituição integrada na rede do Serviço Nacional de Saúde.

entre aqueles que marcam uma maior presença no texto das convenções (95,3%): apenas duas das convenções não regularam matérias sobre o tema.

Todavia, a maioria das convenções restringe-se a regular meras referências genéricas aos deveres dos empregadores e dos trabalhadores; apenas 8 convenções têm previsto o desenvolvimento ou a adaptação dos regimes legais ou convencionais em regulamentos próprios. A possibilidade de os trabalhadores contribuírem para a melhoria das condições de trabalho é referida em 4 convenções, regulando 18 convenções o envolvimento dos trabalhadores em comissões paritárias para a segurança, higiene e saúde no trabalho (Dornelas *et al.*, 2006, p.121).

Retomando o que se escreveu atrás, a análise do quadro abaixo deixa claro que com excepção de poucas (raras) convenções que consagram uma abordagem do tema na óptica daquela que foi discutida na Comissão Permanente de Concertação Social e para cujos compromissos aí afirmados remete, a grande maioria insere-se numa perspectiva restritiva (prevenção localizada e pontual), não conferem um papel importante nem à participação dos trabalhadores nem dos seus representantes.

QUADRO 5: CONTEÚDOS DAS CONVENÇÕES COLECTIVAS SOBRE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

		CTT	ACT	AE	TOTAL	%
Princípios gerais (62)	Obrigações/Deveres dos empregadores	29	10	22	61	93,8
	Obrigações/ Deveres dos trabalhadores	25	6	17	48	73,8
	Remete para regulamentos internos a adequação das normas legais ou convencionais	2	4	2	8	12,3
Medidas de prevenção (43)	Equipamentos de protecção individual	15		2	17	26,2
	Protecção especial relativamente a substâncias ou agentes com particular perigosidade	9	1	2	12	18,5
	Exames de saúde	11	7	4	22	33,8
	Medidas de higiene no trabalho	15	5	4	24	36,9
	Medidas 1ºs socorros, combate a incêndios	3	5	5	13	20,0
Estruturas de prevenção (23)	Controlo de alcoolémia	5			5	7,7
	Dever de dispor de serviços de SHST				23	35,4
	Serviços de saúde	10	5	5	20	30,8
	Serviços de Segurança e Higiene	1	3		4	6,2
Informação, consulta e formação dos trabalhadores	Existência de encarregados de segurança ou técnicos de prevenção	4			4	6,2
	Prevenção de riscos	11	5	6	22	33,8
	Consulta dos trabalhadores ou respectivos representantes	3	3	1	7	10,8
	Previsão simultânea da informação e consulta	2	3		5	7,7
Possibilidade	Formação dos trabalhadores em aspectos de prevenção	14	4	2	20	30,8
	dos trabalhadores apresentarem sugestões e reclamações	4	3	1	8	12,3
Envolvimento dos trabalhadores (18)	Em CHST apenas constituídas por representantes sindicais			1	1	1,5
	Em CHST sem definição da composição			3	3	4,6
	Em CHST de composição paritária	6	4	4	14	21,5

Fonte: Baseado Dornelas *et al.* (2006), *Livro Verde das Relações Laborais*, MTSS (pg. 118 e seguintes e Anexo 5.13).

3. A NEGOCIAÇÃO DE COMPENSAÇÕES SALARIAIS PARA AS MÁIS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Tendo este estudo como centro de atenção a problemática das compensações salariais para as más condições de trabalho, não poderia deixar de se dar atenção aos conteúdos pecuniários das convenções colectivas. O quadro abaixo, elaborado a partir dos relatórios da contratação colectiva da DGERT – 1997/2000 e 2003-2004, 2.º trimestre), contém os conteúdos retidos nos relatórios, destacando-se em **bold itálico** os considerados como correspondendo a compensações salariais ligadas a situações de trabalho menos favoráveis.

Como se pode observar no quadro existe uma grande diferença entre a capacidade dos sindicatos negociarem compensações salariais segundo o nível em que se desenvolve a negociação. Esta capacidade é naturalmente maior nos AE/ACT. No que respeita aos temas que foram objectivados pelos actores sociais na negociação colectiva, importa sublinhar pela segunda maior frequência a prestação por função ou competência específica com 101 frequências, seguindo-se-lhe a recompensa por horários de trabalho especiais e o trabalho por turnos, negociada em 69 e 62 convenções. A remuneração do trabalho suplementar foi negociado em 18 convenções e as prestações por acidente de trabalho em 3 convenções.

QUADRO 6: MATÉRIAS PECUNIÁRIAS DAS CONVENÇÕES COLECTIVAS 2003-2004

TEMAS	AE / ACT	CCT	TOTAL	AE / ACT	CCT	TOTAL
Abono para falhas	78	128	206	9,8	11,6	10,8
Ajudas de custo	10	5	15	1,3	0,5	0,8
Diuturnidades	66	91	157	8,3	8,3	8,3
Diversos	8	4	12	1,0	0,4	0,6
Outras prestações para a alimentação	31	33	64	3,9	3,0	3,4
Prémio de antiguidade	4	2	6	0,5	0,2	0,3
Prémio de assiduidade	2		2	0,3	0,0	0,1
<i>Prestação por função/competência específica</i>	59	42	101	7,4	3,8	5,3
Prestações complementares de Segurança Social	5	1	6	0,6	0,1	0,3
Prestações ligadas à mobilidade geográfica	79	108	187	9,9	9,8	9,8
<i>Prestações por acidente de trabalho</i>	1	2	3	0,1	0,2	0,2
Prestações por eventos familiares	21	4	25	2,6	0,4	1,3
<i>Prestações por horários de trabalho especiais</i>	45	24	69	5,6	2,2	3,6
Remuneração de desempenho	3	2	5	0,4	0,2	0,3
<i>Remuneração do trabalho suplementar</i>	7	11	18	0,9	1,0	0,9
Seguros	24	15	39	3,0	1,4	2,1
Subsídio de estudo para trabalhadores estudantes	18	6	24	2,3	0,5	1,3
Subsídio de férias/Natal	3		3	0,4	0,0	0,2
Subsídio de refeição	84	91	175	10,5	8,3	9,2
<i>Subsídio de refeição em trabalho por turnos</i>	34	83	117	4,3	7,5	6,2
<i>Subsídio de turno</i>	40	22	62	5,0	2,0	3,3
Tabela salarial	178	427	605	22,3	38,8	31,8
TOTAL	800	1101	1901	100	100	100

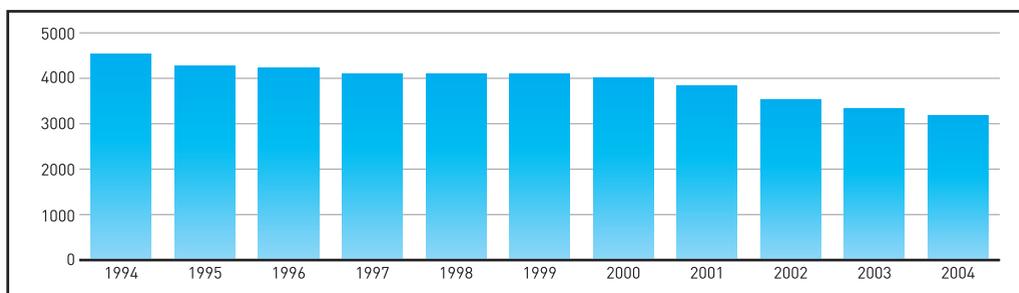
1 2 3 4 5 6 7

ACIDENTES DE TRABALHO NA UE E EM PORTUGAL

Na introdução, fez-se já uma breve referência a alguns traços gerais da evolução da sinistralidade relacionada com o trabalho, nos Estados Unidos e na União Europeia. Nesta secção serão apresentados elementos adicionais que permitem uma caracterização mais completa desta temática* na UE e em Portugal.

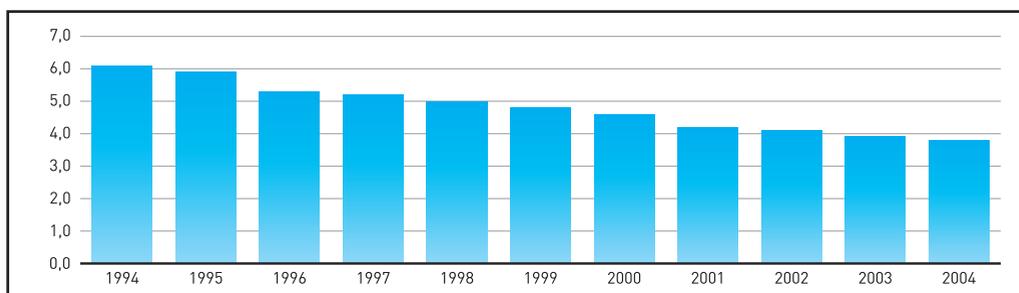
Uma caracterização sumária permite destacar a maior incidência dos acidentes de trabalho no caso dos homens (taxa de 4394 contra 1735 para as mulheres, em 2003), sobretudo nos acidentes fatais, onde o contraste em termos de género é particularmente acentuado (taxa, em 2003, de 6 para os homens e 0.5 para as mulheres). Naturalmente que esta diferença está relacionada com a diferente distribuição sectorial do emprego masculino e feminino. Os três sectores de maior propensão à existência de acidentes, em particular os de natureza fatal, são os da agricultura, da construção e dos transportes. Em termos etários, os acidentes incidem particularmente nos jovens (no caso dos não fatais) e nos trabalhadores mais idosos (para os acidentes fatais). Naturalmente, também aqui a formação profissional e experiência são importantes, pelo que se observa, em muitos países, o seguinte retrato-tipo para os acidentados: jovem, operário, com trabalho precário ou com emprego recente.

GRÁFICO 1: TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO NA UE15



Fonte: Elaborado com dados do Eurostat.

GRÁFICO 2: TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO FATAIS NA UE15



Fonte: Elaborado com dados do Eurostat.

* A fim de tornar comparáveis, o mais possível, os dados estatísticos referentes a Portugal e à União Europeia, utilizam-se, preferencialmente, os dados do Eurostat. Assim, por acidentes entende-se os que dão origem a mais de três faltas ao trabalho e as taxas referem-se ao número de acidentes por cem mil trabalhadores.

A comparação da União Europeia com os Estados Unidos e com o Japão sugere uma evolução semelhante, em termos de redução da taxa de sinistralidade (quadros 1 e 2). Quanto ao caso português, a evolução segue a verificada na UE. Todavia, no início da década observa-se um ressurgir dos acidentes mortais em Portugal, em contraste com o verificado na Comunidade no seu conjunto. De resto, o comportamento dos restantes países membros também nem sempre é coincidente. Na Europa dos 15, em relação aos países de desenvolvimento mais próximo de Portugal observa-se uma clara redução da taxa de sinistralidade no caso da Grécia, mas uma subida no caso da Espanha. Todavia, a comparação da Espanha com Portugal é altamente favorável àquele país quando analisamos os acidentes fatais: no caso de Espanha, regista-se um redução bem mais acentuada da taxa de sinistralidade fatal no trabalho do que aquela que se observa no caso português.

QUADRO 1: ACIDENTES DE TRABALHO, EVOLUÇÃO DA TAXA DE INCIDÊNCIA, 1994-2004

(1998=100)	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Portugal	107	109	109	100	100	92	88	91	74	72	75
Espanha	88	92	95	95	100	107	108	106	103	100	92
Grécia	126	118	129	113	100	93	88	86	83	71	66
Alemanha	113	106	103	101	100	99	96	98	82	74	73
França	112	104	101	101	100	101	102	98	99	95	90
União Europeia 15	111	104	103	100	100	100	98	94	86	81	78
União Europeia 25	—	—	—	—	100	100	98	95	88	83	79
Estados Unidos	121	117	107	107	100	97	97	90	97	90	—
Japão	123	117	114	107	100	93	91	91	86	86	—

Fonte: Eurostat.

QUADRO 2: ACIDENTES DE TRABALHO MORTAIS, EVOLUÇÃO DA TAXA DE INCIDÊNCIA, 1994-2004

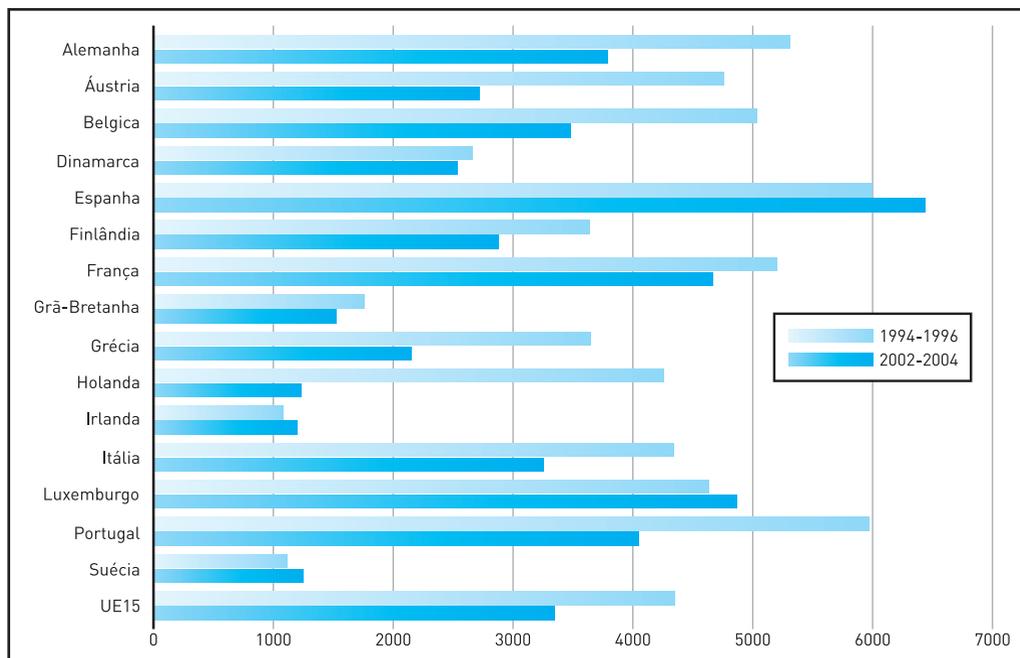
(1998=100)	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Portugal	109	103	127	108	100	79	104	117	98	87	82
Espanha	127	127	107	115	100	91	85	81	79	67	59
Grécia	116	116	100	76	100	170	73	78	104	81	67
Alemanha	168	136	159	123	100	109	95	89	112	105	100
França	108	88	90	103	100	85	85	79	65	69	68
União Europeia 15	122	116	113	106	100	91	88	85	80	78	75
União Europeia 25	—	—	—	—	100	88	87	85	81	80	76
Estados Unidos	121	111	108	106	100	98	93	93	88	89	—
Japão	130	135	132	114	100	109	103	98	91	90	—

Fonte: Eurostat.

O gráfico 3 permite comparar a evolução da sinistralidade no trabalho para os 15 países da UE, considerando as médias dos períodos 1994-1996 e 2000-2004. Portugal segue a redução observada no conjunto dos 15, embora se encontre ainda com uma taxa de sinistralidade superior à maioria dos restantes países membros da UE a 15. Uma das exceções é constituída pela Espanha que, de resto, viu agravar-se a sua taxa

de incidência entre os dois períodos considerados. De qualquer forma, a situação em Portugal não é agora muito diferente da observada nalguns dos países mais avançados da União, como é o caso da França ou da Alemanha.

GRÁFICO 3: TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES NO TRABALHO: MÉDIAS 1994-96 E 2002-04



Fonte: dados do Eurostat.

1. A EVOLUÇÃO DA SINISTRALIDADE NA UNIÃO EUROPEIA

Existem acentuadas diferenças nas taxas de sinistralidade das diferentes actividades económicas. Os sectores com maior incidência dos acidentes de trabalho são claramente os da construção, agricultura e transportes, particularmente se atendermos aos acidentes de trabalho com consequências mais dramáticas, ou seja, os acidentes mortais. Mas foi também nestes sectores que se registou a maior quebra nos acidentes mortais, durante a última década (gráficos 4 e 5). Algumas áreas ligadas aos serviços têm uma taxa de incidência substancialmente inferior à média, como sejam, por exemplo, as actividades financeiras e imobiliárias, ou também, para os acidentes mais graves, as actividades ligadas ao comércio e ao alojamento e restauração.

No caso da indústria transformadora, os valores da sinistralidade encontram-se um pouco acima da média (considerando os sectores para os quais existe informação disponível, isto é, sectores A e D a K) quando consideramos os acidentes não fatais. Já quanto aos acidentes de trabalho mortais, a taxa de sinistralidade na indústria transformadora encontra-se um pouco abaixo da registada para a média dos sectores de actividade.

GRÁFICO 4: ACIDENTES DE TRABALHO NÃO FATAIS NA UE15 (POR 100 000 TRAB.)

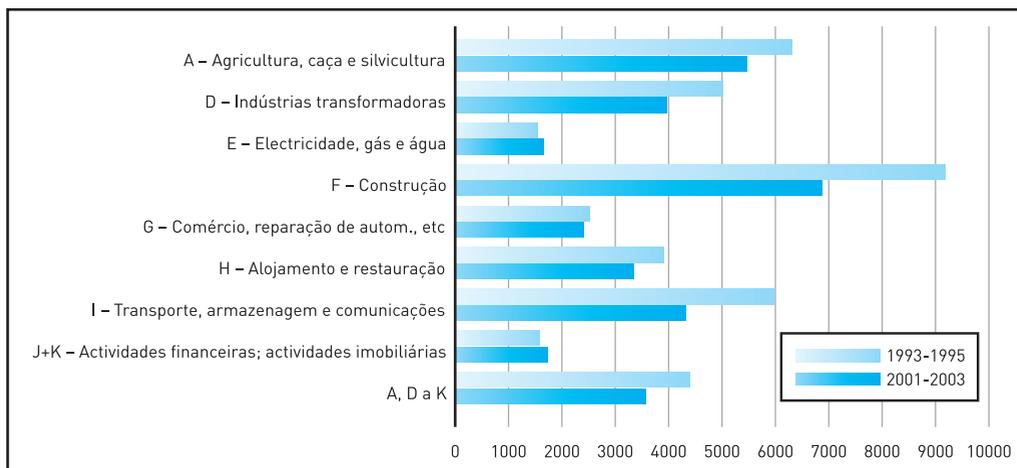
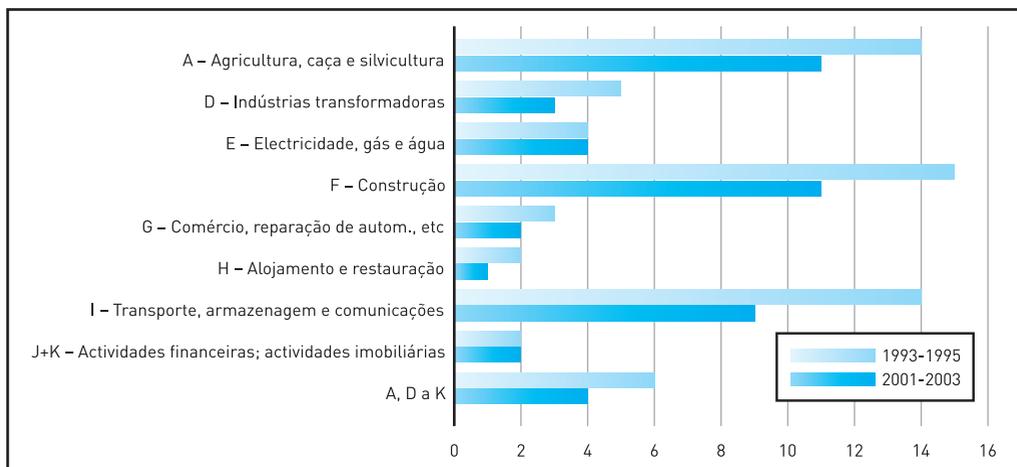


GRÁFICO 5: ACIDENTES DE TRABALHO FATAIS NA UE15 (POR 100 000 TRAB.)



Ainda relativamente à indústria transformadora, existem também, como seria de esperar, diferenças muito acentuadas na taxa de sinistralidade de indústria para indústria. Os casos com incidência mais grave são os dos minerais não metálicos, madeira e cortiça, metalúrgicas de base e indústrias alimentares bebidas e tabaco, com todos eles a registarem uma taxa substancialmente superior à média. Na última daquelas indústrias (alimentares, bebidas e tabaco) observa-se uma melhoria muito substancial em termos de segurança no trabalho, com uma quebra para metade, só nesta última década, na sua taxa de incidência de acidentes fatais (Gráfico 6).

GRÁFICO 6: UE15: ACIDENTES NÃO FATAIS NA INDÚSTRIA TRANSFORMADORA (POR 100 000 TRAB.)

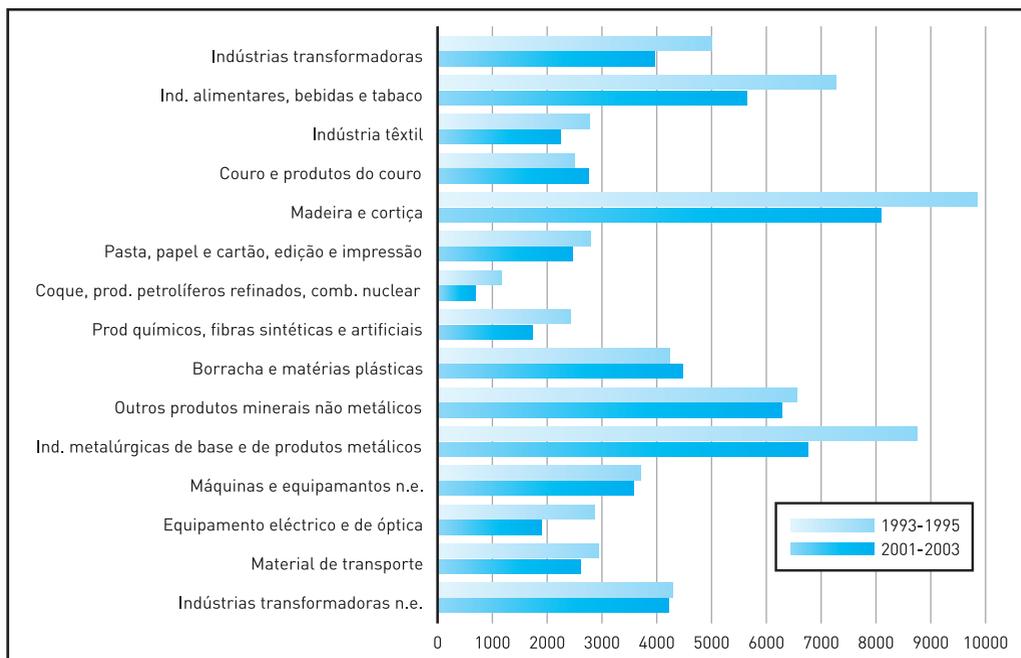
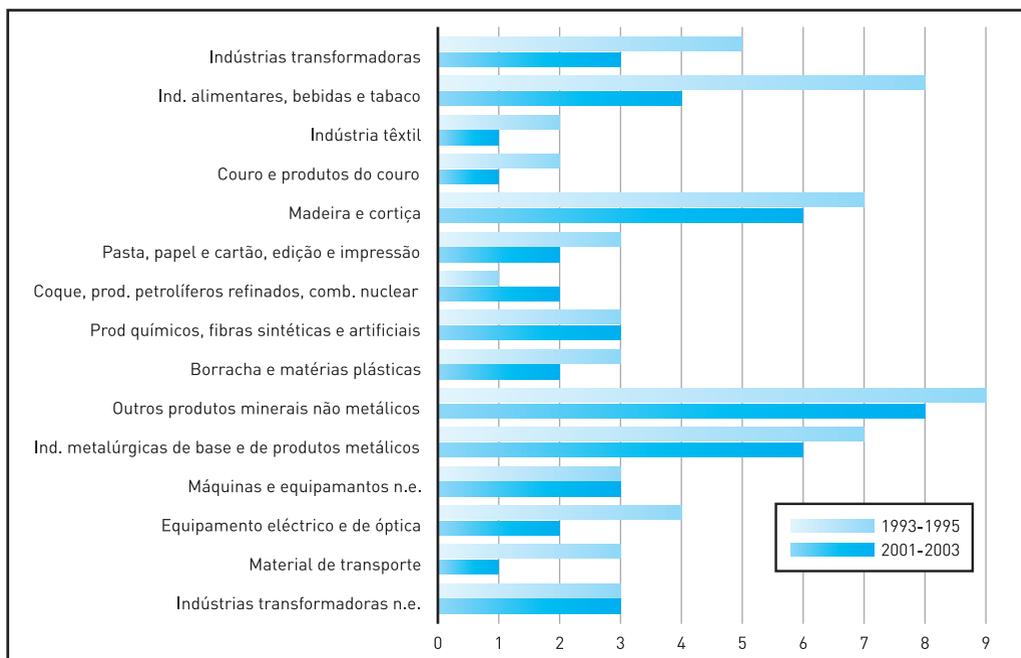
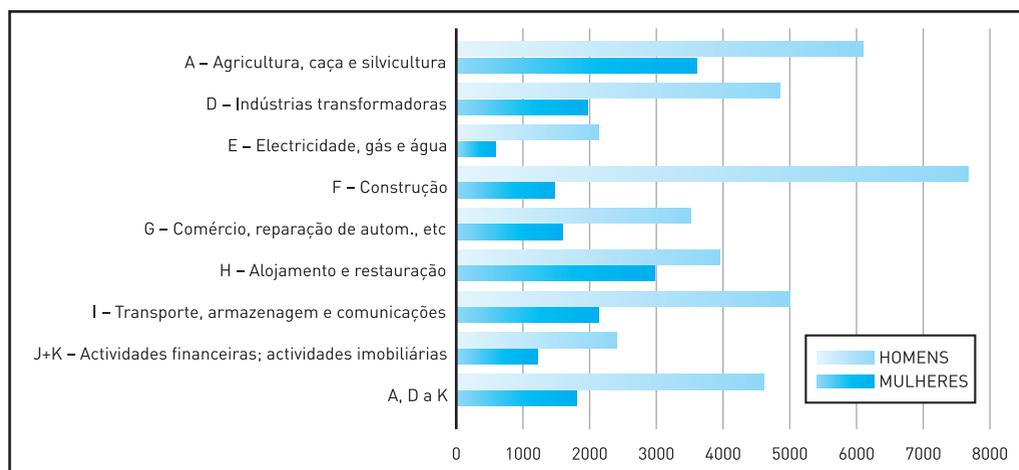


GRÁFICO 7: UE15: ACIDENTES FATAIS NA INDÚSTRIA TRANSFORMADORA (POR 100 000 TRAB.)



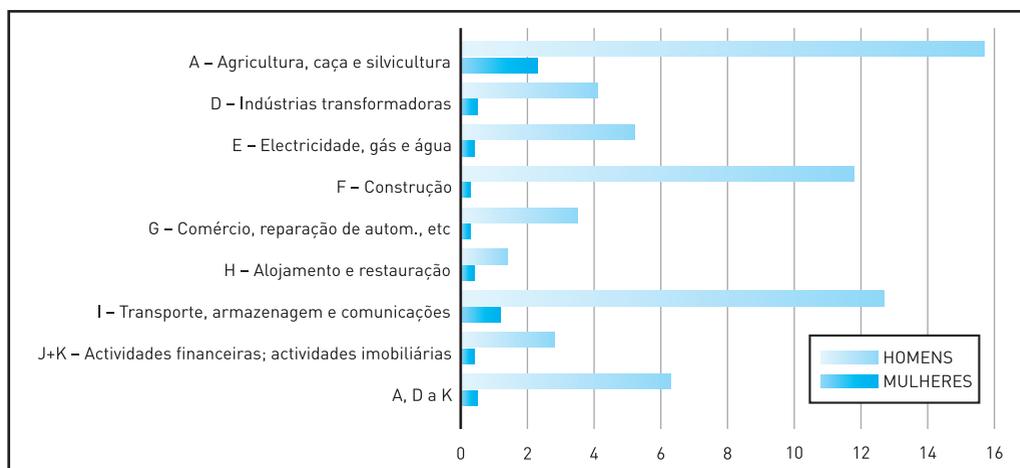
Em termos de género, os acidentes de trabalho atingem de uma forma bastante mais intensa os homens do que as mulheres, sobretudo se tivermos em conta os acidentes mortais. De facto, no conjunto dos sectores de actividade aqui considerados, a taxa de incidência dos acidentes não fatais é, para os homens, duas a três vezes a verificada para as mulheres. Já no caso dos acidentes fatais, a taxa masculina aumenta para 13 vezes o valor registado pela taxa feminina.

GRÁFICO 8: UE15: TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO NÃO FATAIS, POR GÉNERO E SECTOR, 2002



A diferença de taxas de sinistralidade por género varia de forma muito significativa em termos sectoriais, reflectindo, em geral, típicas diferenças, em termos de ocupações profissionais, entre homens e mulheres. O caso mais paradigmático é o da construção, onde, justamente, a taxa de sinistralidade fatal é mais elevada e onde, também, é maior o contraste masculino/feminino. Assim, em 2002 e para o conjunto dos então 15 Estados Membros da UE, a taxa de acidentes fatais no sector da construção era, para os homens, cerca de 40 vezes superior à registada para as mulheres. Já nos sectores dos serviços o contraste não é tão acentuado. Por exemplo, no caso do alojamento e restauração, a taxa de incidência dos acidentes mortais masculina é de três vezes e meia a taxa registada para as mulheres, bem abaixo, portanto, do contraste médio observado para o conjunto da economia.

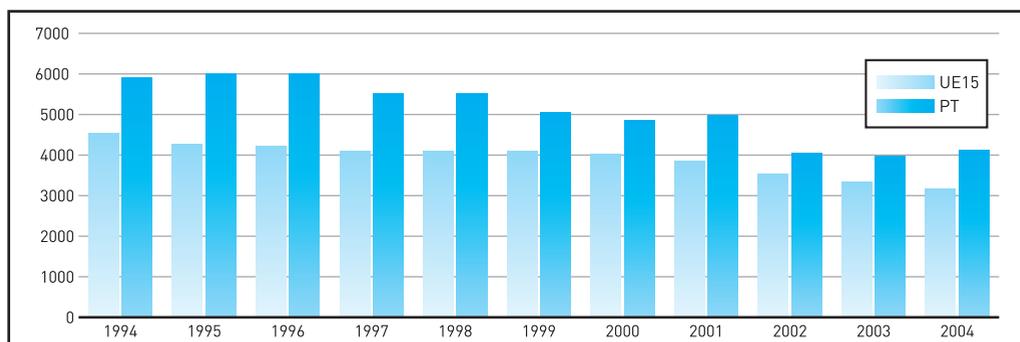
GRÁFICO 9: UE15: TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO FATAIS, POR GÉNERO E SECTOR, 2002



2. A SINISTRALIDADE EM PORTUGAL

A taxa de incidência dos acidentes de trabalho em Portugal foi superior à média comunitária em cerca de 30%, no período 1993-2002, situando-se em 21% acima do valor da UE 15 no período 2002-2004. Os dados disponíveis sugerem, assim, uma aproximação de Portugal aos valores registados pela UE15 nos últimos anos (Gráfico 10).

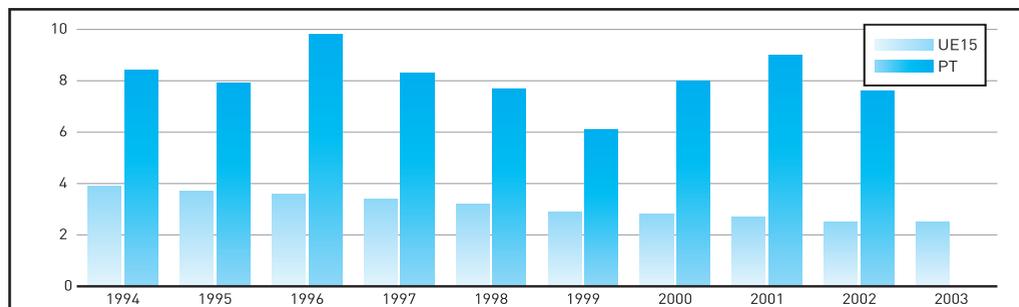
GRÁFICO 10: TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO SECTORES A, D A K



Fonte: dados do Eurostat.

O contraste entre Portugal e a União Europeia aumenta de forma muito mais acentuada quando consideramos os acidentes mortais. Neste tipo de sinistralidade mais grave, os valores registados por Portugal são cerca de três vezes os verificados na UE15 (Gráfico 11).

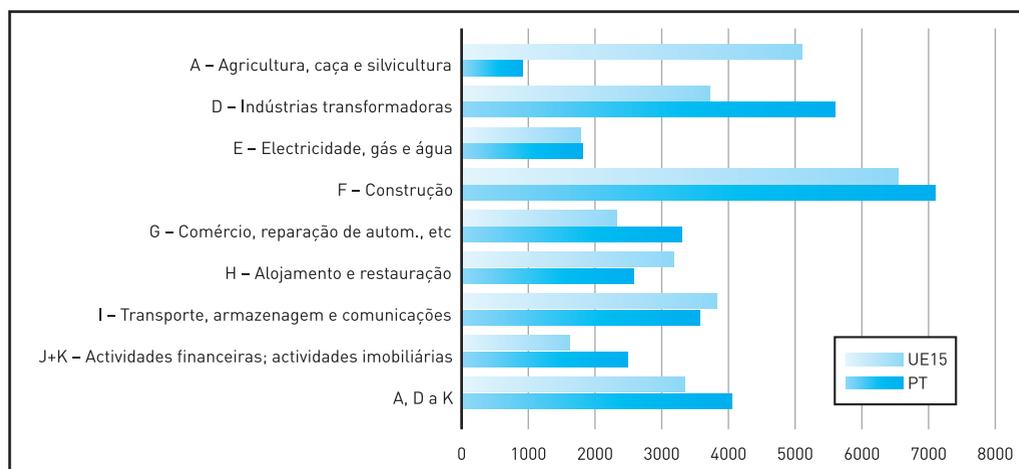
**GRÁFICO 11: TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO MORTAIS
SECTORES A, D_K, COM EXCLUSÃO DOS TRANSPORTES**



Fonte: dados do Eurostat.

Em termos sectoriais, as diferenças de sinistralidade entre Portugal e a UE15 não são muito acentuadas para alguns sectores. Os contrastes mais fortes registam-se na indústria transformadora, com uma taxa de sinistralidade em Portugal 50% superior à da UE15 (média do período 2002-2004) e na agricultura onde, neste caso, os valores referentes a Portugal são substancialmente inferiores aos da UE.

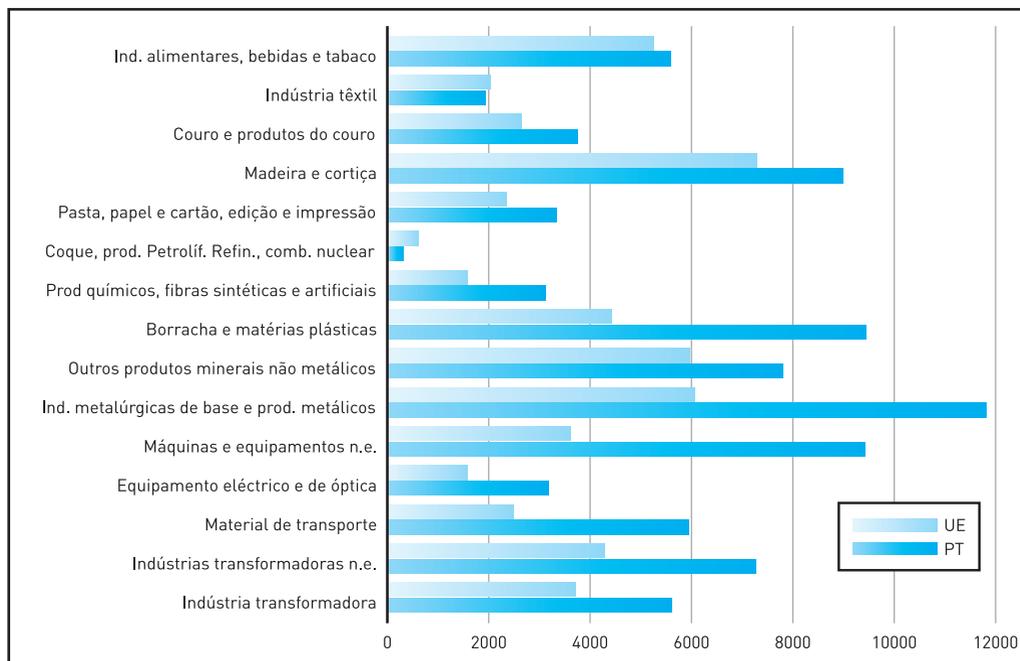
**GRÁFICO 12: TAXA DE SINISTRALIDADE EM PORTUGAL E NA UE15,
POR SECTORES DE ACTIVIDADE (MÉDIA 2002-2004)**



Fonte: dados do Eurostat.

A desagregação por subsectores da indústria transformadora (Gráfico 13) revela um quadro geral de maior sinistralidade em Portugal face à UE15. Ainda assim, existem indústrias onde esta diferença é muito acentuada (nomeadamente nas máquinas e equipamentos, metalúrgicas de base, borrachas e matérias plásticas, material de transporte) e outras onde os valores de Portugal são próximos dos da UE15 (alimentares, bebidas e tabacos) ou mesmo um pouco inferiores (têxtil, coque).

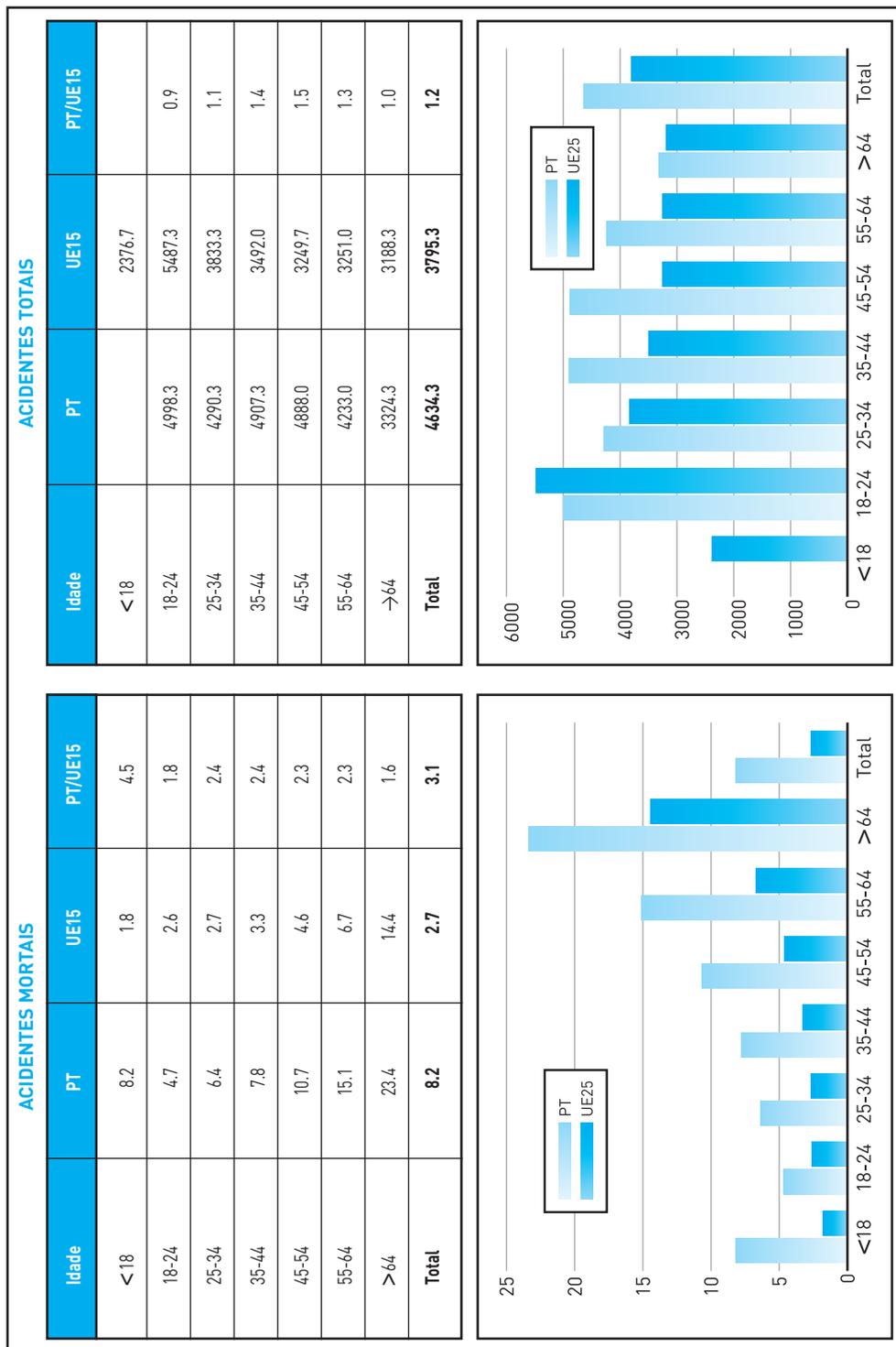
GRÁFICO 13: TAXA DE SINISTRALIDADE NA INDÚSTRIA TRANSFORMADORA EM PORTUGAL E NA UE15 (MÉDIA 2002-2004)



Fonte: dados do Eurostat.

A sinistralidade por grupos etários, para além de algumas diferenças pontuais e tendo em conta que esta é, em termos gerais, mais elevada em Portugal, não é muito diferente de grupo para grupo, quando consideramos os acidentes não mortais. Já para os acidentes mortais, o padrão é muito diferente. Aqui, existe um crescimento acentuado com a idade. No caso da União Europeia, a taxa de acidentes mortais para os trabalhadores com idade superior a 64 anos foi, em média para o período 2000-2002, seis a oito vezes mais elevada que a dos trabalhadores mais jovens. No caso português, segue-se também esta tendência de aumento da sinistralidade fatal com a idade, com uma excepção: os jovens com idade inferior a 18 anos registam também uma sinistralidade grave elevada, contrariamente ao que se observa para o conjunto da UE15. Assim, enquanto que os acidentes mortais têm, em Portugal, uma incidência de cerca de três vezes a registada na UE15, esta incidência relativa sobe para quatro vezes e meia para os muito jovens, ou seja, o dobro da observada nos restantes grupos etários. Isto sugere problemas com o acesso dos jovens ao mercado de trabalho em Portugal, onde o insucesso e abandono escolar e a inevitável entrada, em muitos casos, como trabalhadores não qualificados, poderão ter um papel importante.

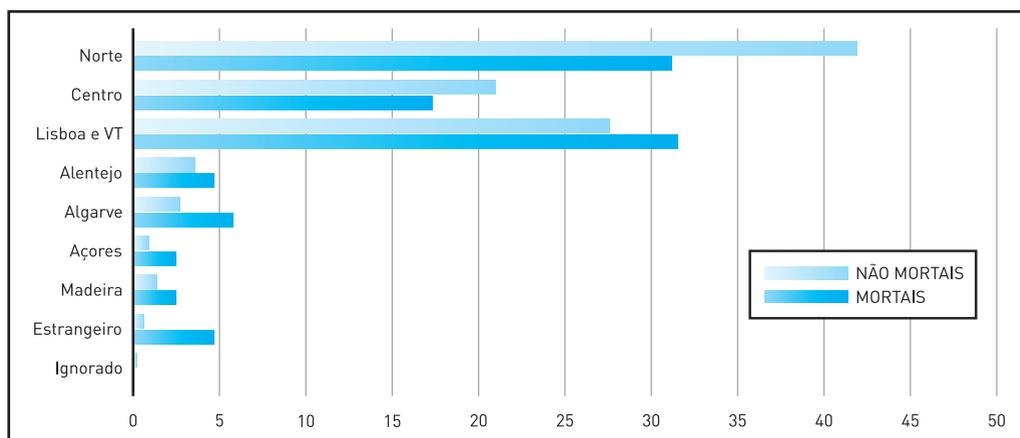
QUADRO 3: ATAXA DE ACIDENTES POR IDADE, EM PORTUGAL E NA UNIÃO EUROPEIA (MÉDIA 2000-2002)



Fonte: dados do Eurostat.

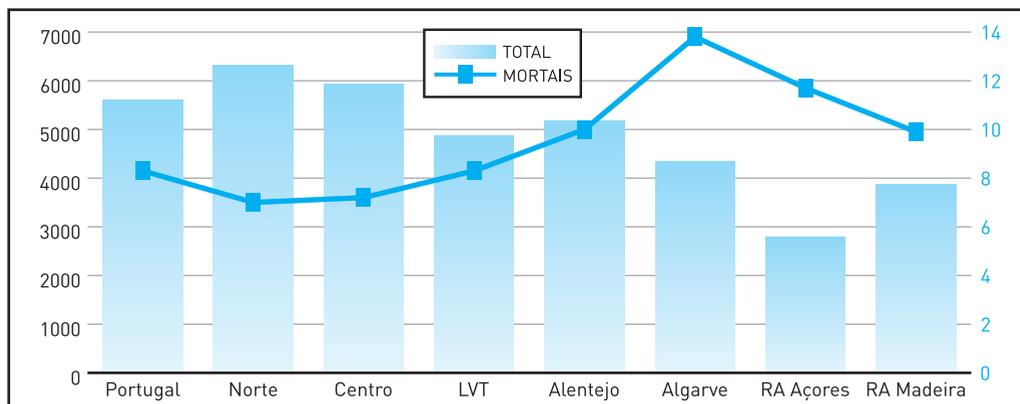
Em termos de regiões, a maior parte dos acidentes de trabalho concentra-se nas regiões Norte, Lisboa e Vale do Tejo e Centro, o que não é de surpreender, dado o peso destas regiões em termos de volume de emprego. Se considerarmos a taxa de incidência dos acidentes de trabalho para cada uma das regiões, os valores já não são assim tão diferentes e, curiosamente, as regiões de maior incidência total são as de menor incidência em termos de acidentes mortais.

GRÁFICO 14: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS ACIDENTES DE TRABALHO POR REGIÕES, 2001



Fonte: dados da DGEEP (MTSS).

GRÁFICO 15: TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO POR NUTS II, 2001

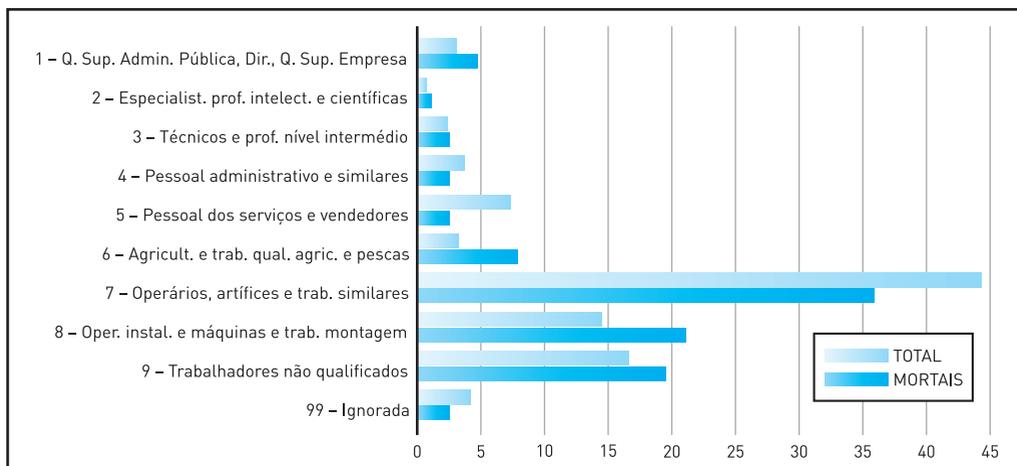


Fonte: dados da DGEEP (MTSS).

Como seria de esperar, os acidentes de trabalho afectam de forma desigual os diferentes grupos profissionais. No caso português, o grupo "Operários, artífices e trabalhadores similares" foi responsável, em 2001, por 44,3% dos acidentes de trabalho e por 35,9% dos acidentes mortais. Os três grupos mais vulneráveis, ou seja, o grupo

anterior juntamente com os operadores de máquinas e os trabalhadores não qualificados representam cerca de três quartos dos acidentes, mortais ou não mortais (76,4%, e 75,4% respectivamente, em 2001).

GRÁFICO 16: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS ACIDENTES DE TRABALHO POR PROFISSÕES



Fonte: dados da DGEEP (MTSS).

1 2 3 4 5 6 7

EMPREGO E REMUNERAÇÕES EM PORTUGAL

Neste capítulo serão apresentados alguns elementos caracterizadores do emprego e das condições de remuneração em Portugal. A distribuição do emprego por sectores de actividade tem ainda um peso relativamente elevado do sector primário e tem vindo a registar uma quebra com alguma expressão no secundário. Para além da agricultura e da indústria transformadora, os restantes sectores com concentração de emprego a dois dígitos são o comércio e a construção, responsáveis, em conjunto, por cerca de um quarto do emprego total.

QUADRO 1: DISTRIBUIÇÃO SECTORIAL DO EMPREGO (%)

	1995	2000	2005
Agricultura, prod. anim., caça e silvicultura	11.2	12.3	11.5
Pesca	0.4	0.4	0.4
Indústrias extractivas	0.3	0.3	0.3
Indústrias transformadoras	22.5	21.7	18.9
Electricidade, gás e água	0.9	0.6	0.5
Construção	8.3	11.9	10.8
Comércio, rep. auto., motociclos, etc	14.9	14.8	15.1
Alojamento e restauração	4.6	5.2	5.4
Transportes, armazen. e comunicações	4.4	3.7	4.3
Actividades financeiras	2.9	1.8	1.9
Act. imobiliárias, alugueres, serv. empresas	4.4	4.2	5.6
Adm. pública, defesa e segur. social obrigat.	7.4	6.4	6.8
Educação	7.2	5.6	6.2
Saúde e acção social	4.6	5.0	6.4
Outras act., serv. colectivos, sociais e pessoais	4.3	3.1	3.1
Famílias com empregados domésticos	1.9	3.0	3.0
Total	100.0	100.0	100.0

Fonte: calculado com dados do INE.

QUADRO 2: PERCENTAGEM DE EMPREGO FEMININO, 2003

	%
Agricultura, prod. animal, caça e silvic.	40.6
Pesca	14.4
Indústrias extractivas	9.7
Indústrias transformadoras	45.2
Prod. e distrib. electric. gás e água	17.0
Construção	7.9
Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	46.0
Alojamento e restauração	61.7
Transportes, armazen. e comunicações	22.0
Actividades financeiras	42.2
Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	51.2
Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	54.0
Educação	72.2
Saúde e acção social	87.3
Outras act., serv. colect., soc. e pessoais	61.4

Fonte: calculado com dados do INE.

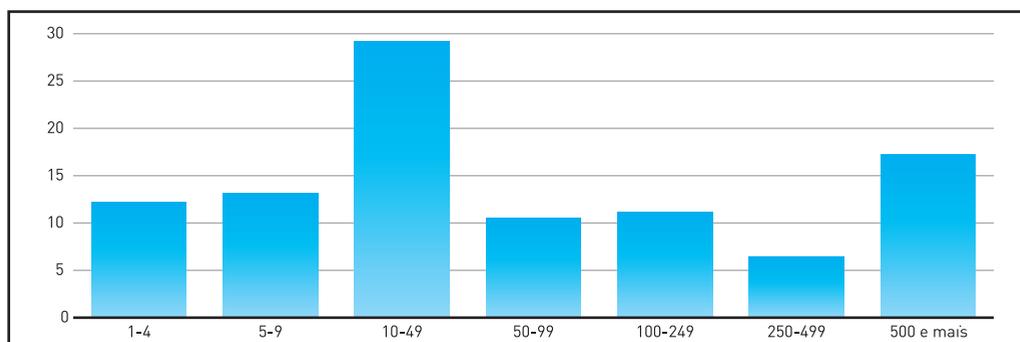
A distribuição por género evidencia a clara predominância de um dos sexos em vários sectores. Na educação, saúde e acção social (com 87% dos efectivos em 2003) ou ainda alojamento e restauração, regista-se uma maioria de trabalhadores do sexo feminino. Ao contrário, os homens detêm uma percentagem muito elevada do emprego nos sectores da construção (92%, em 2003), extractivas, pescas e transportes e comunicações.

Este contraste por género verifica-se também em termos de profissão. Quase metade do emprego masculino concentra-se nas categorias 7 e 8 da CNP, isto é, operários, artífices e similares e operadores de máquinas. Ao contrário, as mulheres estão maioritariamente nas profissões de “pessoal administrativo e similares” e “pessoal dos serviços e vendedores”, onde detêm respectivamente 61% e 68% do emprego.

Quanto às habilitações, mais de 70% dos trabalhadores têm, no máximo, o ensino básico. Em termos de género, as mulheres têm, em média, mais habilitações que os homens, quer ao nível do secundário quer do ensino superior.

A distribuição segundo a dimensão da empresa varia de acordo com o sector. Em termos globais, predominam as micro e pequenas/médias empresas, tendo especial relevo as de 10 a 49 trabalhadores. As grandes empresas concentram a maior parte do emprego sobretudo nos sectores da electricidade, gás e água e financeiro.

GRÁFICO 1: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR ESCALÕES DE DIMENSÃO DA EMPRESA



Fonte: calculado com dados dos QP. Ano de referência: 2003.

Em termos de antiguidade, os Quadros de Pessoal registam uma concentração dos trabalhadores nos escalões inferiores, com 19% com menos de 1 ano de antiguidade e 39% de 1 a 4 anos. O conceito de “emprego para toda a vida” encontra sobretudo expressão nos sectores mais abrigados com empresas públicas, como é o caso da Electricidade Gás e Água e, em menor grau, nos Transportes e Comunicações e no sector financeiro. A redução da antiguidade acompanha o crescimento registado nos contratos a termo que, em 2003, abrangiam 21.6% dos trabalhadores por conta de outrem, contra 18.7% em 2000. Em termos sectoriais, a proporção de trabalhadores com contratos a prazo é mais elevado no sector da construção e mais baixo no sector financeiro e da Electricidade Gás e Água.

De acordo com os Quadros de Pessoal, em 2003, 5.3 dos trabalhadores (TCO) eram estrangeiros. O peso dos trabalhadores estrangeiros acentua-se em alguns sectores como a Construção (11.3%), o Alojamento e restauração (11.2%) e as Actividade imobiliárias, aluguer e serviços prestados às empresas (10.4%), nalguns casos associados a uma maior taxa de actividades informais.

A distribuição do emprego por regiões evidencia o peso das regiões de Lisboa e do Norte que, em conjunto, concentram três quartos do emprego no continente. Em geral, a região de Lisboa concentra sectores de menor risco de acidente. Por contraste, a região Norte agrupa parte importante dos sectores de maior perigosidade, nomeadamente a construção e as indústria extractivas, e também a indústria transformadora (anexos A11.20-22)

As remunerações médias auferidas pelos trabalhadores em cada um dos sectores de actividade são bastante heterogéneas, muito embora parte desta diferença possa dever-se a características dos próprios trabalhadores. De qualquer forma, o sector financeiro surge em destaque em termos de ganho²³ médio mensal dos respectivos trabalhadores, seguido de perto pelo sector da Electricidade, Gás e Água. No pólo oposto está o sector do Alojamento e Restauração, com remunerações (ganho) de cerca de um quarto das do sector financeiro.

QUADRO 3: GANHO MÉDIO MENSAL (EM EUROS), TCO, 2003

	Homens	Mulheres	Total	M/H(%)
A - Agricultura, prod. animal, caça e silvic.	629.3	512.3	588.4	81.4
B - Pesca	980.5	804.9	930.5	82.1
C - Indústrias extractivas	861.7	845.9	860.2	98.2
D - Indústrias transformadoras	887.4	602.6	768.8	67.9
E - Prod.e distrib. electric. gás e água	1705.6	1491.9	1668.6	87.5
F - Construção	699.1	731.9	701.8	104.7
G - Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	877.7	688.1	796.0	78.4
H - Alojamento e restauração	641.6	507.5	559.6	79.1
I - Transportes, armazen. e comunicações	1202.0	1268.7	1216.3	105.6
J - Actividades financeiras	2014.7	1576.5	1832.4	78.3
K - Activ. imobil.,alug. e serv. prest. empresas	1119.0	833.3	993.9	74.5
L - Adm. pública, defesa, seq. social obrig.	1384.1	1329.3	1354.8	96.0
M - Educação	1163.6	896.1	963.1	77.0
N - Saúde e acção social	911.1	643.3	677.0	70.6
O - Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	1268.9	729.8	939.1	57.5
Total	946.0	722.6	853.3	76.4

Fonte: calculado com dados dos QP.

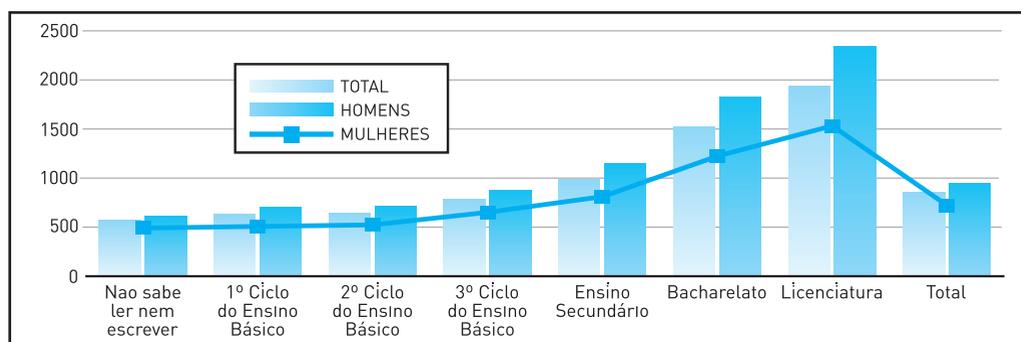
Um aspecto relevante relacionado com as remunerações é o da diferenciação por género. De acordo com os dados do quadro 3, as mulheres auferem, em média, cerca de três quartos do ganho masculino. Em 1995, essa proporção era ligeiramente inferior (72.5%). Existem, naturalmente, várias explicações para esta situação. Em muitos casos,

²³ O ganho é aqui considerado como Remuneração Base+Prestações Regulares+Prestações Extraordinárias.

a principal razão radica simplesmente na continuação de uma discriminação salarial das mulheres e na persistência de papéis masculinos e femininos no seio da família, com uma tendência maior de sacrifício da carreira profissional por parte das mulheres.

As remunerações por escalões de habilitações mostram o forte diferencial associado ao ensino superior. No gráfico 3.2 evidencia-se também a redução das remunerações das mulheres de forma consistente para todos os níveis de escolaridade.

GRÁFICO 2: GANHO MÉDIO POR ESCALÕES DE ESCOLARIDADE



Fonte: baseado em dados dos QP. Ano de referência: 2003.

Em termos de distribuição regional, a região de Lisboa destaca-se com ganhos médios superiores aos das restantes regiões, qualquer que seja o sector considerado. Embora com variações significativas por sectores, as restantes regiões estão muito próximas quanto a remunerações médias, quando consideramos o conjunto das actividades económicas.

QUADRO 4: GANHO MÉDIO MENSAL (EUROS), TCO, POR REGIÕES DO CONTINENTE (2003).

	Norte	Algarve	Centro	Lisboa	Alentejo
A - Agricultura, prod. animal, caça e silvic.	562	569	541	669	604
B - Pesca	689	758	804	1030	891
C - Indústrias extractivas	669	954	788	1117	1099
D - Indústrias transformadoras	653	660	745	1094	854
E - Prod. e distrib. electric. gás e água	1364	1008	1434	1739	1238
F - Construção	647	640	620	870	576
G - Com. grosso/ retal., rep. veíc. autom., mot.	700	669	654	968	694
H - Alojamento e restauração	490	670	466	593	491
I - Transportes, armaz. e comunicações	965	853	811	1392	825
J - Actividades financeiras	1745	1369	1239	1897	1494
K - Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	855	801	709	1094	701
L - Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	602	657	606	1560	656
M - Educação	948	851	973	986	862
N - Saúde e acção social	650	652	585	793	599
O - Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	780	739	654	1137	658
Total	717	692	684	1093	707

Fonte: calculado com dados dos QP.

1234567

TEORIA E EVIDÊNCIA EMPÍRICA DOS DIFERENCIAIS
SALARIAIS COMPENSATÓRIOS

Embora com eventuais variações pontuais sobre a sua hierarquização, pode dizer-se que é uma constatação mais ou menos universal a consideração de que as diferentes tarefas desempenhadas pelos trabalhadores e as condições em que estas são desenvolvidas nos diferentes postos de trabalho têm associados distintos valores na escala de preferências dos membros de dada sociedade. Diferentes empregos são caracterizados por conjuntos distintos de características associadas às tarefas que requerem. Algumas dessas características têm uma valorização mais ou menos positiva, enquanto que outras são, em geral, consideradas de forma negativa. Entre as características negativas figuram, desde logo, as de maior perigosidade (em termos de risco de vida ou simplesmente risco de acidente), insalubridade, penosidade, intensidade e duração. Como resultado global da apreciação dos elementos positivos e negativos das suas características, certos empregos são globalmente apreciados de forma positiva enquanto que outros têm uma valorização global negativa. Por exemplo, a apreciação geral de trabalhos ligados às indústrias extractivas é a de que se trata de tarefas mais sujas, mais perigosas, mais desagradáveis do que as desempenhadas pelos “empregados de escritório”.

Claro que, quando se fala de apreciação geral, convém, desde logo, introduzir algumas precisões. Primeiro, nem todos os indivíduos valorizam da mesma forma as diferentes características (não remuneratórias) e mesmo aquelas que se podem considerar como de apreciação geral negativa podem ser valorizadas de forma positiva por outros. Por exemplo, se se afirmar que a profissão de talhante pode ser, em regra, considerada desagradável, isto não significa que não seja considerada agradável por alguns indivíduos que poderão, neste caso, tê-la em elevada posição na sua escala de preferências. Depois, as características em causa não são estáticas, mas evoluem no tempo, em particular com as transformações tecnológicas entretanto introduzidas nos vários sectores da economia. Nalguns casos, as transformações são tão profundas que poderão alterar de forma significativa a hierarquização geral dos diferentes empregos. Muitas das tarefas mais insalubres, perigosas e desgastantes podem passar a ser feitas por máquinas e parte importante do chamado progresso tecnológico tem incidido justamente nesta área.

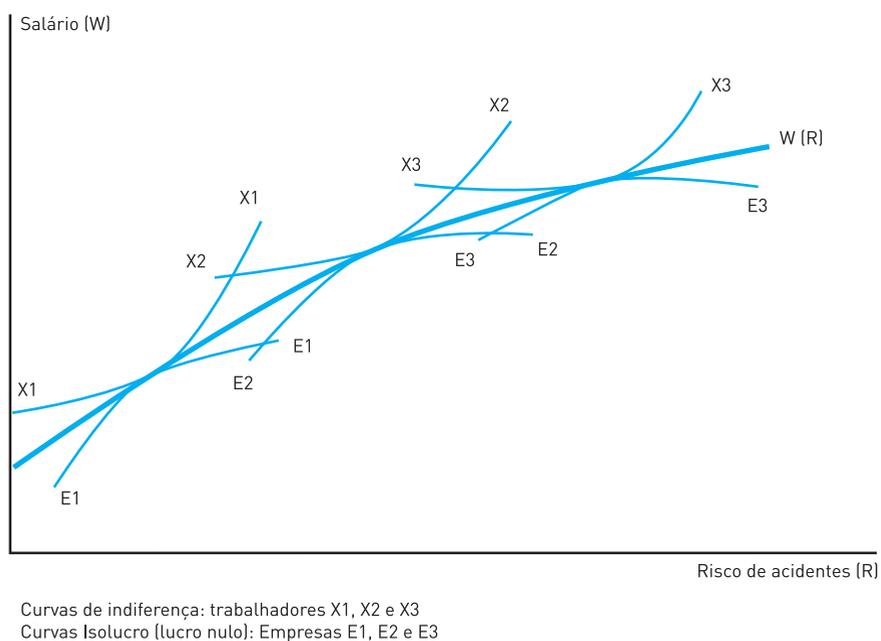
Segundo a teoria dos diferenciais salariais compensatórios, as profissões que envolvem tarefas valorizadas de forma mais negativa, ou seja, com características (não salariais) indesejáveis, em particular as que se traduzem por probabilidades elevadas de ocorrência de acidentes graves, deverão compensar os trabalhadores com uma remuneração adicional já que, caso contrário, a oferta do factor trabalho incidiria apenas sobre as profissões consideradas mais agradáveis e seguras. A fundamentação da teoria encontra-se já, em grande medida, no trabalho clássico de Adam Smith quando este afirma que

“No seu conjunto, as vantagens e as desvantagens das diferentes utilizações do trabalho e do capital, numa certa zona, devem, ou igualar-se perfeitamente, ou tender constantemente para a igualdade. Se, numa determinada região, houvesse uma forma qualquer de utilização visivelmente mais ou menos vantajosa que as restantes, tanta gente a procuraria, no primeiro caso, ou tanta gente dela fugiria, no segundo, que as respectivas vantagens depressa viriam a igualar as das outras uti-

lizações. Isto verificar-se-ia, pelo menos, numa sociedade onde se permitisse que as coisas seguissem o seu curso natural, onde houvesse liberdade perfeita e onde cada homem fosse totalmente livre de escolher a ocupação que quisesse e de a mudar sempre que lhe aprouvesse. O seu próprio interesse o levaria a procurar os empregos vantajosos e a evitar os desfavoráveis.

Na verdade, por toda a Europa, os salários e os lucros monetários diferem profundamente com as várias utilizações do trabalho e do capital. Mas essas diferenças são, em parte, devidas a certas circunstâncias inerentes a essas mesmas utilizações, e que, quer na realidade, quer pelo menos na imaginação dos homens, compensam, nalgumas delas, um ganho pequeno, ou exigem, noutras, como contrapartida, um ganho elevado e, em parte, à política da Europa que em lado algum deixa perfeita liberdade às coisas". (Smith, 1976 [1980, pp. 231-232])²⁴.

Os principais elementos da teoria encontram-se bem descritos no trabalho de Sherwin Rosen (Rosen, 1986). De acordo com a figura seguinte, que pretende ilustrar a determinação dos salários em situações de risco (pressupondo que, para todas as restantes componentes do vector de características extra-salariais, já se está em equilíbrio), a relação entre salários e risco de acidente será dada pela curva $W(R)$, com inclinação positiva e resultante dos pontos de equilíbrio de curvas de indiferença relativas a trabalhadores e empresas com diferente sensibilidade em relação ao risco.



²⁴ Noutra passagem (p. 233), Adam Smith afirma que "... os salários do trabalho variam com o carácter do emprego: fácil ou difícil, limpo ou sujo, digno ou degradante".

Mantendo as restantes condições fixas (em equilíbrio), para dado trabalhador a aceitação de maior risco implicará aumento de salário. Para cada empresa, a opção será entre salários mais elevados mas também maior risco ou risco mais baixo (com custos de investimento em condições de higiene e segurança, etc) mas salários também inferiores.

Para além dos trabalhos de natureza mais teórica, existe já uma vasta literatura empírica sobre o tema dos diferenciais compensatórios, de resultados diferentes e nalguns casos contraditórios. Como seria de esperar, grande parte dos trabalhos reportam-se aos Estados Unidos, baseados em diferentes tipos de dados (inquéritos aos trabalhadores ou dados oficiais, observações referentes a diferentes indústrias ou ocupações/profissões), variáveis explicativas utilizadas, definição das variáveis risco ou mesmo diferentes métodos de estimação. Viscusi (1978) utilizou dados de um inquérito aos trabalhadores realizado em 1969-70, concluindo por um efeito positivo das variáveis risco sobre os salários. Garen (1988), com dados para o início dos anos oitenta, obteve também um efeito positivo e estatisticamente significativo para as variáveis relativas às condições de trabalho. De entre os estudos empíricos relativos a outros países podem referir-se, por exemplo, os de Daniel e Sofer (1998) para a França, de Kim e Fishback (1999) para a Coreia do Sul e de Marin e Psacharopoulos (1982) para o Reino Unido. No quadro seguinte apresentam-se alguns trabalhos que ilustram a diversidade de dados utilizados ou de países a que se referem.

QUADRO 1: EXEMPLO DE ESTUDOS EMPÍRICOS SOBRE DIFERENCIAIS SALARIAIS COMPENSATÓRIOS

	Variável dependente	Risco de acidente não mortal	Risco de acidente mortal	País	Dados
Shanmugen (2001)	ln(W)	+	+	Índia (Madras)	522 observações, referentes a operários da indústria transformadora, obtidas por inquérito em 1990
Garen (1988)	ln(W)	+	+	USA	2863 observações relativas a operários, 1981-82
Cousineau et al (1992)	ln(W)	+	+	Canadá (Quebec)	32713 observações, dados sobre profissões, ano de 1979, operários
Leeth e Ruser (2003)	ln(W)		Suporte parcial	USA	81425, depois subdividida em vários grupos
Kniesner e Leeth (1991)	ln(W)			USA, Japão, Austrália	Pequeno número de observações com dados agregados para o Japão e Austrália. Dados mais desagregados para os EUA
Kim e Fishback (1999)	ln(W)	-	+	Coreia do Sul	321 observações, homens

"+", efeito positivo; "-", efeito negativo.

Vários trabalhos procedem a uma análise mais fina, separando os "colarinhos brancos" dos "colarinhos azuis", homens e mulheres ou outros grupos específicos. Leeth e Ruser

(2003), por exemplo, obtiveram resultados com sinal positivo e estatisticamente significativos para a variável risco de morte no caso dos homens mas não para as mulheres, discrepância que desaparece em parte quando a análise incide apenas sobre os “blue-collar”.

Existe também um conjunto de trabalhos empíricos cujos resultados são mais frágeis ou que não apoiam a teoria dos diferenciais compensatórios. Kniesner e Leeth (1991) obtiveram resultados negativos ou não estatisticamente significativos para o Japão e Austrália (com uma pequena amostra de dados agregados) ou Estados Unidos. Brown (1980) inclui na estimação do modelo várias características desagradáveis de empregos, como “trabalho sob stress”, “tarefas repetitivas” e “más condições de trabalho”, para além da variável risco de acidente fatal. Utilizando uma amostra de 3290 observações relativas a 1966-1971 e 1973 para os Estados Unidos, obteve coeficientes das variáveis relativas às características dos empregos com sinal errado (em relação ao sinal esperado a priori) ou estatisticamente não significativos. Purse (2004) procede a uma análise crítica da teoria dos diferenciais compensatórios neoclássica, indicando algumas das razões para a falta de suporte empírico dado por alguns dos estudos.

Várias estimações têm incidido sobre aspectos particulares, nomeadamente profissões com riscos específicos, como os polícias (Payne, 2002), ou regiões particularmente inóspitas, por exemplo a Sibéria (Bignebat, 2005). De entre as variáveis de controlo, destaque-se a importância encontrada em vários trabalhos sobre a influência dos sindicatos na relação entre risco e salários (Thaler e Rosen, 1975; Lee, 1978; Daniel e Sofer, 1998); Cousineau et al. (1992), concluindo-se em muitos casos por um efeito positivo. Um tema lateral mas com ligações ao dos DSC é o da determinação do “valor estatístico da vida”, obtido a partir da estimação dos diferenciais salariais compensatórios e com aplicações em termos de determinação de valores de seguros de riscos e de indemnizações por acidentes de trabalho mortais. Viscusi (2003) fornece um survey útil sobre este tema.

Importa ainda referir uma implicação importante, em termos de políticas públicas, que por vezes se pretende extrair da teoria dos diferenciais salariais compensatórios. Alguns autores defendem que a fixação de condições de trabalho e de determinação do risco aceitável deve ser feita pelo mercado, pelo que o Estado deve abster-se de intervir nesta área. Os diferenciais compensatórios fariam exactamente a compensação salarial aos trabalhadores que decidirem aceitar condições de trabalho menos seguras, condições essas que seriam determinadas de forma óptima, isto é, com afectação eficiente de recursos e maximização da utilidade, pelo que a intervenção do Estado se traduziria na passagem a uma situação sub-óptima. Por exemplo Shanmugan (2001) conclui que

“Since the market already compensates workers for voluntarily taking dangerous jobs, we can infer that the government intervention in regulating occupational safety and health is unnecessary or less compelling”.

Embora os diferentes trabalhos empíricos diverjam nos dados utilizados, na definição e selecção das variáveis e mesmo na especificação seguida, a base de partida radica nos trabalhos de Mincer sobre o capital humano (Mincer, 1958) e sobre a importância da

educação e da experiência na determinação dos salários (Mincer, 1974). A chamada “equação de Mincer”, constitui justamente a especificação mais utilizada na estimação desta relação. Partindo de uma fundamentação teórica interessante, Mincer acaba por propor uma aproximação simples que se revelou bastante ajustada aos dados referentes aos Estados Unidos e a outros países e que tem, por isso mesmo, resistido ao longo de três décadas de investigação empírica nesta área.

Na sua versão mais popular, a equação em causa especifica uma relação onde se admite um efeito positivo do nível de escolaridade e um efeito marginal decrescente da experiência sobre os salários (em logaritmos), podendo escrever-se:

$$\ln(W) = \alpha + \sigma S + \gamma_1 X + \gamma_2 X^2 + u ,$$

onde W designa o salário, S os anos de escolaridade, X a experiência profissional e u é uma variável aleatória residual.

Nos trabalhos empíricos sobre a estimação de diferenciais salariais compensatórios, o vector de variáveis explicativas da equação de Mincer é tipicamente aumentado com um conjunto de variáveis adicionais de controlo julgadas relevantes (e disponíveis para a análise), para além das variáveis de interesse em causa que, no caso presente, se referem aos risco de acidente. Em termos muito genéricos, teremos a equação,

$$F_1(W) = F_2(X, O, R, u) ,$$

onde X designa agora o vector de variáveis referentes a características dos trabalhadores (antiguidade, anos de escolaridade, etc), O é o vector de outras variáveis para além das referentes aos riscos de acidente (por exemplo a dimensão da empresa, sector de actividade, região e outros) e R representa o vector de variáveis de risco. A relação anterior é demasiado genérica. Quer nos trabalhos mais teóricos quer nos de natureza empírica, a especificação típica, que será também seguida neste estudo, concretiza-se no seguinte modelo,

$$\log(W) = \alpha + X\chi + O\phi + R\psi + u ,$$

onde χ, ϕ, ψ são vectores de coeficientes.

1234567

ESTIMAÇÃO DE DIFERENCIAIS SALARIAIS
COMPENSATÓRIOS EM PORTUGAL EM SITUAÇÕES DE RISCO

1. ESPECIFICAÇÃO DO MODELO ECONOMÉTRICO E DADOS UTILIZADOS

Na estimação do modelo econométrico, para a determinação dos diferenciais salariais compensatórios, procurou-se seguir os procedimentos correntes na literatura e utilizar a informação estatística disponível e relevante para o caso português. A relação funcional de partida aqui proposta é a seguinte:

$$(7.1) \quad \log(W) = F(\text{experiência, educação, antiguidade, género, qualificação, dimensão, região, acidente, morte}),$$

onde as variáveis educação, experiência, antiguidade, género e nível de qualificação especificam características do trabalhador, para além das variáveis dimensão (característica da empresa) e região. As variáveis de interesse são, neste caso, as relativas ao risco de acidente e de morte, cujo efeito nos salários se pretende justamente determinar.

Para a estimação do modelo, os dados a utilizar, com excepção dos referentes aos acidentes e ao emprego, foram obtidos a partir dos Quadros de Pessoal (QP) do MSTT, fornecidos pela Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento. A informação relativa aos acidentes de trabalho foi também disponibilizada pela DGEEP, complementada com dados da publicação *Acidentes de Trabalho* desta Direcção-Geral. Para os valores relativos ao emprego por sectores e profissões, necessários para obter as taxas de incidência dos acidentes, irão ser utilizados dados do INE e também dos próprios Quadros de Pessoal. À partida, os dados do INE seriam os mais aconselháveis, já que os dos Quadros de Pessoal têm uma cobertura menos completa (em relação ao trabalho por conta própria e sector informal da economia). Todavia, os dados do INE são obtidos por amostragem e, como refere o próprio INE, para alguns sectores ou profissões os erros de amostragem podem ser bastante significativos, não estando sequer disponíveis para alguns sectores. Os dados do inquérito ao emprego do INE reportam um volume de emprego na indústria transformadora superior aos dos Quadros de Pessoal em 25% para 1995 e em 30% para 2003 (quadro 1).

QUADRO 1: VOLUME DE EMPREGO (EM MILHARES) NA INDÚSTRIA TRANSFORMADORA

	1995	2000	2003	2004
INE	997.0	1093.8	1018.8	1002.2
QP	845.6	851.5	784.6	778.5

Fonte: calculado com dados do INE e do MTSS-DGEEP (QP).

Comparativamente com os dados do INE, a utilização dos dados dos QP dará origem a uma sobrestimação das taxas de sinistralidade (ou de incidência)²⁵. Todavia, a distribuição do emprego por sectores é semelhante num e noutro caso. Por exemplo para a

²⁵ Recorde-se que esta taxa é calculada por: $\frac{\text{N.º de acidentes de trabalho}}{\text{N.º de pessoas expostas ao risco}} \times 100\,000$

indústria transformadora, o quadro seguinte mostra valores muito próximo de 1 para duas medidas de similaridade entre a distribuição sectorial reportada pelos dados do INE e pelos dos QP. O coeficiente de correlação entre os dois vectores de dados varia entre 0.97 (em 1995) e 0.99 (em 2003). A segunda medida, dada pelo co-seno do ângulo formado pelos dois vectores²⁶, fornece valores ainda ligeiramente superiores, mostrando uma concordância muito elevada entre os dados de ambas as fontes. Assim, para o ano 2003, a estrutura (distribuição) sectorial do emprego é praticamente coincidente de acordo com ambas as fontes. Ou seja, embora os valores referentes ao número de trabalhadores dados pelo INE sejam superiores aos constantes dos *Quadros de Pessoal*, a distribuição destes trabalhadores por sectores é muito próxima em ambos os casos.

QUADRO 2: GRAU DE CONCORDÂNCIA ENTRE A DISTRIBUIÇÃO SECTORIAL DO EMPREGO DOS DADOS DO INE E DOS QP NA INDÚSTRIA TRANSFORMADORA

	1995	2000	2003
Corr(QP,INE)	0.970	0.984	0.989
Cos(QP,INE)	0.989	0.994	0.996

Fonte: ver quadro 1. Nota: Corr(.) e Cos(.) referem-se ao coeficiente de correlação (de Pearson) e co-seno do ângulo dos dois vectores, respectivamente.

Para a estimação econométrica, os dados mais recentes disponíveis para o estudo referem-se a 2003, tendo em conta a necessidade de combinar valores do emprego, dos dados micro dos *Quadros de Pessoal* e ainda a informação sobre os acidentes de trabalho. Este será, portanto, o ano base a utilizar na análise empírica.

O quadro seguinte mostra alguns elementos de síntese relativos a características dos trabalhadores, para 1995 e 2003. Os dados do quadro dizem respeito aos trabalhadores por conta de outrem (TCO), no território do Continente, em horário completo e com remuneração completa. A opção pelos TCO justifica-se, naturalmente, pelo facto de a eventual existência de diferenciais salariais compensatórios envolver apenas estes trabalhadores e não os que trabalham por conta própria. Em termos sectoriais, serão excluídos os sectores da agricultura e pesca (secções A e B da CAE) e os relativos à “administração pública, defesa e segurança social obrigatória” e secções seguintes (L-Q), por razões de deficiente cobertura nos Quadros de Pessoal ou por terem especificidades próprias que não aconselham a sua inclusão²⁷.

²⁶ Quanto mais próximo de um mais semelhantes serão os dois vectores. Vectores sobrepostos (perfeitamente concordantes) terão ângulo nulo, pelo que teremos co-seno=1. Situação oposta seria a do caso de vectores ortogonais. Neste caso teríamos ângulo de 90º e co-seno nulo.

²⁷ Recorde-se que os *Quadros de Pessoal* não abrangem os trabalhadores da Administração Central e Local e têm uma cobertura bastante incompleta dos sectores da agricultura e pescas.

QUADRO 3: MÉDIA E DISPERSÃO DO GANHO E REMUNERAÇÃO BASE (EUROS), EXPERIÊNCIA, ANTIGUIDADE E HABILITAÇÕES, 1995 E 2003

	Média		Desvio padrão	
	1995	2003	1995	2003
Remuneração base	496.1	714.5	414.8	660.7
Ganho mensal	580.0	859.6	502.0	780.4
Experiência (anos)	13.8	15.4	11.3	11.4
Antiguidade (anos)	8.4	7.5	8.8	8.4
Anos de escolaridade	6.4	8.0	3.2	3.9

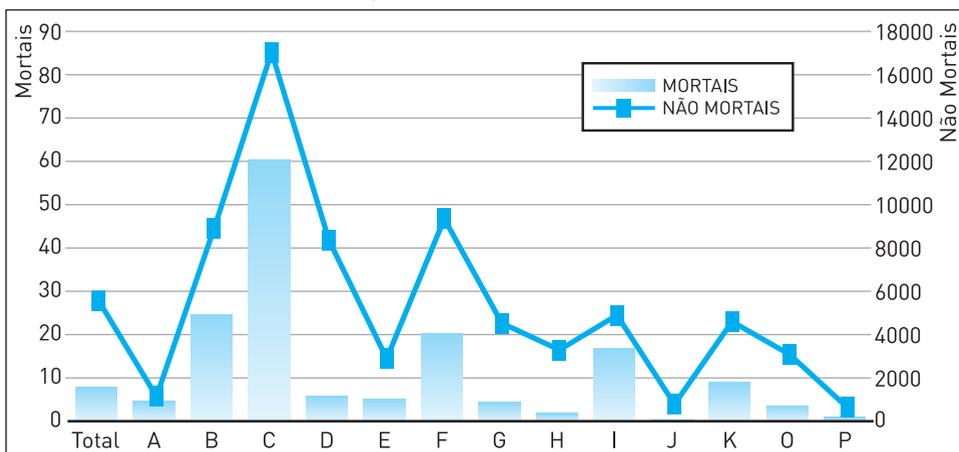
Nota: refere-se a trabalhadores por conta de outrem, com horário e remuneração completa, CAE 10-74.

O ganho mensal e a remuneração de base, para os trabalhadores considerados, aumentou, entre 1995 e 2003, em 44% e 48%, respectivamente, a que corresponde uma taxa média anual de crescimento nominal de cerca de 5%. Descontando o valor da inflação observado neste período, isto significa um crescimento real anual de cerca de 2% (1.6% para a remuneração de base e 2.0% para o ganho). Embora os anos de experiência tenham aumentado, os anos relativos à antiguidade diminuíram cerca de um ano neste período. Como seria de esperar, dada a subida do nível de formação académica registada neste período, no país, nas camadas mais jovens da população, o número de anos de escolaridade dos trabalhadores aumentou em cerca de ano e meio, passando de 6.4 em 1995 para 8 anos em 2003.

Relativamente às variáveis de risco, a situação é, naturalmente, muito variável de acordo com o sector de actividade considerado (Gráfico 7.2). O sector financeiro surge como o de menor risco (para além do sector educação), com uma taxa de incidência de cerca de 800 acidentes não mortais por cada 100 000 trabalhadores contra cerca de 18 000 nas indústrias extractivas, em 2001. Para os acidentes mortais, a posição extrema destes dois sectores mantém-se, sendo de novo o sector financeiro o de menor risco com zero acidentes mortais e o das extractivas o de maior taxa de incidência com cerca de cem acidentes mortais por 100 000 trabalhadores. Para além das indústrias extractivas, o segundo sector de maior risco é o da construção, sendo o sector dos transportes (e da pesca) também sectores de elevado risco. Naturalmente que os sectores de maior incidência de acidentes são os ligados à produção, particularmente quando envolvem a utilização de equipamento e o manuseamento de máquinas e ferramentas para a produção, transformação ou transporte de produtos.

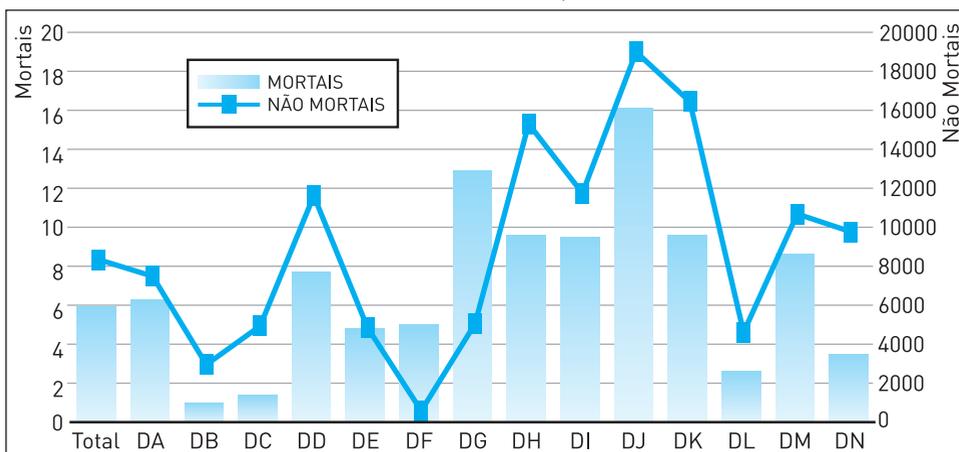
GRÁFICO 1: TAXA DE INCIDÊNCIA DOS ACIDENTES DE TRABALHO EM PORTUGAL, MÉDIA DOS ANOS 2001-2003

GRÁFICO 1A: TAXA DE INCIDÊNCIA DOS ACIDENTES DE TRABALHO POR SECÇÕES DA CAE, MÉDIA 2001-2003



A – Agri. prod. anim. Caça e Silvicultura ; B – Pesca ; C – Indústrias extractivas; D – Indústrias transformadoras; E – Produção e dist. electr., gás e água; F – Construção; G – Comércio gros. e ret., rep. veíc. autom.; H – Alojamento e restauração ; I – Transportes, armaz. e comunicações; J – Actividades financeiras; K – Activ. imob., alug. serv. prest. empresas; L – Adm. publ. defesa e seg.social; M – Educação; N – Saúde e acção social; O – Outras act. serv. colect., soc. e pessoais; P – Famílias c/ empreg. domésticos.

GRÁFICO 1B: TAXA DE INCIDÊNCIA DOS ACIDENTES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA TRANSFORMADORA, MÉDIA 2001- 2003



DA – Ind. Alim., Bebidas e Tabaco; DB – Industria Textil; DC – Ind. Couro e prod. do couro; DD – Ind. Madeira, Cortiça e suas obras; DE – Ind. Papel e Cartão, Edições e s. artigos; DF – Fab. Coque, Prod. petro. ref. e comb. nuclear; DG – Fab. Prod. quim., fibras sint. ou artificiais; DH – Fab. Art. borracha e mat. Plásticas; DI – Fab. Outr. prod. min. não metálicos; DJ – Ind. Metalurg. base e prod. Metálicos; DK – Fab. Máquinas e equipamento, n.e.; DL – Fab. Equipamento eléctrc. e óptica; DM – Fab. Material de transporte; DN – Ind. Transformadoras, n.e.

Fonte: elaborado com base nos dados de *Acidentes de Trabalho*, da DGEEP.

De acordo com a tradição de Mincer relativamente à estimação de funções salariais e em linha com uma vasta literatura relacionada com a determinação dos diferenciais salariais compensatórios, na estimação do modelo irá ser considerada a experiência profissional dos trabalhadores e os anos de escolaridade, incluindo também os quadrados destas variáveis para permitir acomodar situações de não linearidade na sua relação com os salários²⁸. Será também incluída a antiguidade (e o seu quadrado) na empresa, variável também considerada nalguns estudos sobre o tema.

2. ESTIMAÇÃO DO MODELO ECONOMÉTRICO: PRINCIPAIS RESULTADOS

2.1. Com as variáveis risco por sector de actividade

Grande parte dos trabalhos empíricos nesta área utiliza uma ou outra forma de estimar os diferenciais salariais compensatórios através da inclusão da variável risco em termos sectoriais. Nalguns casos, apenas a variável risco de morte é considerada, admitindo-se que, entre outras razões, esta é a variável que traduz de forma mais inequívoca uma situação de emprego com características negativas. Todavia, como refere Viscusi (2004), a variável risco de acidente (não mortal) é também uma variável de risco importante a considerar para explicar os DSC, pelo que a sua exclusão do modelo enviesaria²⁹ os resultados da estimação dos coeficientes das restantes variáveis.

Entre outras diferenças que os caracterizam, muitos dos trabalhos empíricos divergem, desde logo, pelo nível de agregação sectorial utilizado, variando de um nível fino de definição de sector a um nível muito agregado. A primeira estimação a que iremos proceder utiliza uma definição de sector de acordo com as secções da CAE, mas onde, por limitação dos dados publicados relativamente ao emprego, foi necessário proceder à agregação de algumas das secções³⁰. Será depois utilizada uma desagregação maior por divisões da CAE (CAE a 2 dígitos), utilizando dados não publicados mas disponibilizados pelo INE.

O primeiro modelo a estimar é o seguinte:

(7.2)

$$\log(W) = \beta_0 + \beta_1 Exper + \beta_2 Exper^2 + \beta_3 Educ + \beta_4 Educ^2 + \beta_5 Antigu + \beta_6 Antigu^2 + \beta_7 Sexh + \beta_8 Dim49 + \beta_9 Dim249 + \beta_{10} Dim250 + \beta_{11} ti + \beta_{12} tim + u,$$

onde as variáveis *Exper*, *Educ* e *Antigu* se referem à experiência, anos de escolaridade e antiguidade. As variáveis binárias *Dim* para a dimensão das empresas pretendem

²⁸ A experiência profissional será aqui aproximada por: idade-educação-antiguidade-6.

²⁹ Excepto no caso limite em que a variável excluída tem correlação nula com as restantes variáveis incluídas no modelo.

³⁰ A desagregação máxima dos dados publicados sobre o emprego pelo INE é a que consta do *Anuário Estatístico de Portugal 2004*, que recobre o período 1998-2004. Contém dados por secção da CAE mas procede às seguintes agregações: Secções A+B (Agricultura e Pescas), C+E (Extractivas, Energia e Água), DB+DC (Têxtil e Couros), DD+DE (Madeira, Pasta e Papel), DF-DI, e DK+DL. Com estas agregações e utilizando as secções C-K temos 17 sectores com dados sobre o emprego, utilizados para calcular a taxa de incidência dos acidentes.

traduzir a situação de empresas pequenas (*Dim49*: de 10 a 49 trabalhadores), médias (*Dim249*: de 50 a 249 trabalhadores) e de grande dimensão (*Dim250*: 250 ou mais trabalhadores). Como está excluído o caso das empresas muito pequenas (*Dim9*: até 9 trabalhadores), os coeficientes destas variáveis traduzem uma variação de efeito, *ceteris paribus*, sobre a variável dependente, relativamente ao da variável *Dim9* excluída. As variáveis *ti* e *tim* referem-se à taxa de incidência dos acidentes não mortais e mortais, respectivamente, enquanto que a variável binária *Sexh* codifica os casos de trabalhadores masculinos (*Sexh*=1) e femininos (*Sexh*=0). Quanto à variável dependente, *W* refere-se ao ganho horário, como é habitualmente considerado noutros estudos. O número de observações disponíveis para as regressões das secções seguintes é superior a dois milhões.

2.1.1. Variável ganho sem remuneração extraordinária

O quadro seguinte resume os principais resultados da estimação do modelo (7.2) (exclui-se o resultado para o termo independente), com todos os coeficientes com elevada significância estatística. Em parte, estes resultados estão de acordo com o esperado à *priori*. Em relação ao contraste homem/mulher, a estimativa do coeficiente da variável *sexh* aponta para, mantendo fixos os valores das restantes variáveis, um ganho mensal médio dos homens superior em cerca de um quarto ao das mulheres³¹. As variáveis experiência e antiguidade apresentam também um efeito positivo sobre os salários. O valor negativo e estatisticamente significativo dos respectivos termos quadráticos aponta para uma relação convexa entre estas variáveis e a variável dependente. Tal como também era esperado, em média, os salários sobem com a dimensão da empresa empregadora, obtendo-se um ganho médio mensal nas grandes empresas, mantendo todas as restantes condições constantes, superior em cerca de um terço ao auferido nas pequenas firmas.

**QUADRO 4: RESULTADOS DA ESTIMAÇÃO DO MODELO (7.2),
COM TAXAS DE INCIDÊNCIA POR 17 SECTORES, 2003.**

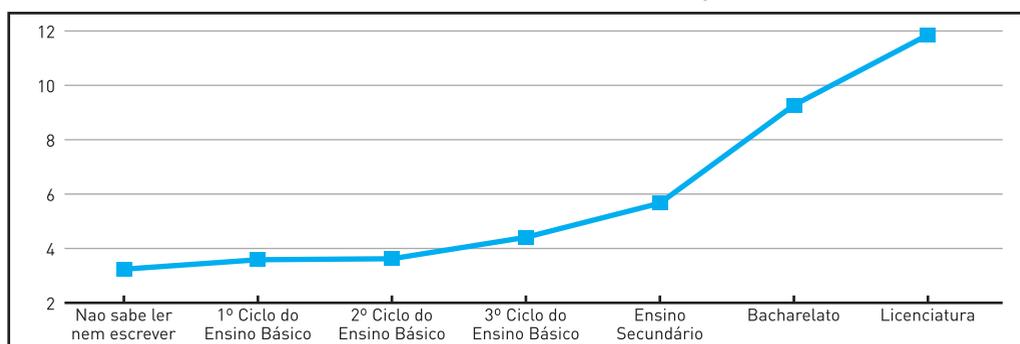
	Coeficiente	erro padrão	t	Valor-p
<i>sexh</i>	0.2259392	0.000575	392.9	0.000
<i>exper</i>	0.0183094	0.000068	269.2	0.000
<i>antigu</i>	0.0371530	0.000091	410.0	0.000
<i>educ</i>	-0.0052045	0.000316	-16.5	0.000
<i>exper2</i>	-0.0002065	0.000001	-137.7	0.000
<i>antigu2</i>	-0.0004770	0.000003	-161.6	0.000
<i>educ2</i>	0.0052425	0.000017	310.6	0.000
<i>dim49</i>	0.1309886	0.000730	179.5	0.000
<i>dim249</i>	0.2215708	0.000788	281.3	0.000
<i>dim250</i>	0.3310289	0.000762	434.6	0.000
<i>ti</i>	-0.0000071	0.000000	-79.9	0.000
<i>tim</i>	0.0063255	0.000051	123.3	0.000

R² = 0.51 Nota: a coluna t refere-se ao rácio-t = $\hat{\beta}/\hat{\sigma}_{\hat{\beta}}$; N=2 185 879.

³¹ Diferenças similares de salários por género foram obtidas noutros trabalhos (ver, por exemplo, Martins, 1998 ou Machado e Mata, 2001).

O resultado relativo à variável educação pode parecer surpreendente, na medida em que a estimativa da variável educ tem sinal negativo. No entanto, o sinal do termo quadrático é positivo e o valor absoluto do coeficiente é praticamente igual ao do termo linear. Isto mostra um forte impacto da variável educação sobre os salários, impacto esse que é crescente com o nível de habilitações³². Este é um resultado que está de acordo com outros trabalhos sobre os salários em Portugal, onde este mesmo efeito tem sido detectado³³. O forte crescimento das remunerações com o nível de escolaridade pode ser ilustrado pelo gráfico seguinte, onde o elevado acréscimo dos salários (ganhos) para os detentores de diploma universitário é bem evidente.

GRÁFICO 2: GANHO MÉDIO HORÁRIO POR NÍVEL DE HABILITAÇÕES, 2003 (EM EUROS)



Fonte: elaborado a partir dos dados dos QP.

Relativamente às variáveis que aqui mais importa considerar, as variáveis risco aparecem como estatisticamente significativas mas os acidentes não mortais vêm surpreendentemente com sinal negativo. O valor muito baixo do coeficiente mostra, no entanto, uma relevância real muito fraca desta variável sobre os salários. Já o mesmo não acontece com a variável associada ao risco de morte, onde o efeito sobre os salários é bem mais acentuado e positivo, pese embora o facto de o valor obtido como estimativa para o coeficiente desta variável também não ser muito elevado³⁴.

Note-se que todos os coeficientes aparecem com forte significância estatística, tendo-se elevada precisão na estimação dos coeficientes. Esta forte significância estatística é de esperar, dada a muito grande dimensão da “amostra”, com mais de 2 milhões de observações. Esta propriedade das (muito) grandes amostras levou Leamer (1978) a sugerir a utilização de pontos críticos mais afastados (níveis de significância mais

³² Mantendo fixos os valores das restantes variáveis, o efeito estimado sobre $\log(W)$ do aumento de um ano de escolaridade viria, neste caso, aproximado por $0.0052(2 \times \text{educ} - 1)$. A representação gráfica dos valores estimados para W , em função dos níveis de habilitação e considerando os valores médios para as restantes variáveis, é semelhante à obtida com os valores médios observados para o ganho horário. A partir destes valores estimados de W , obtêm-se uma previsão de ganho médio para um trabalhador com licenciatura que é superior a três vezes (3.3) o de um trabalhador com apenas o primeiro ciclo.

³³ Por exemplo Martins (1998), Cardoso (1998) e Machado e Mata (2001).

³⁴ Mantendo tudo o resto constante, a subida de um ponto no valor da variável risco de morte apontaria, de acordo com estes resultados, para uma subida de 0.6% do ganho médio.

baixos) nos ensaios estatísticos habituais. Para o ensaio de significância dos coeficientes, a correcção proposta por Leamer, para amostra desta dimensão, levaria a considerar valores críticos próximos de 4 (3.809 para 2 milhões de observações) em vez dos pontos críticos da *t* (normal standardizada)³⁵. Mesmo considerando a correcção de Leamer, todos os coeficientes continuam estatisticamente significativos, já que o rácio-*t* é, em todos os casos, muito elevado³⁶.

Em termos de desagregação sectorial, a utilização de uma definição mais fina pode justificar-se pelo facto de se traduzir com mais realismo o risco de acidente, mortal ou não, de cada sector. A utilização de dados segundo as divisões da CAE permite utilizar 48 sectores (CAE 10 a 74). Os resultados da estimação apresentam-se no quadro seguinte. Em geral, os resultados são semelhantes aos obtidos com a utilização dos 17 sectores da agregação anterior. No entanto, os resultados para os coeficientes das variáveis de risco vêm ainda mais atenuados, em termos de influência sobre os salários.

QUADRO 5: RESULTADOS DA ESTIMAÇÃO DO MODELO (7.2), COM TAXAS DE INCIDÊNCIA POR DIVISÕES DA CAE, 2003

	Coefficiente	erro padrão	t	Valor-p
sexh	0.2433448	0.0005715	425.8	0.000
exper	0.0186266	0.0000683	272.7	0.000
antigu	0.0365173	0.0000911	400.9	0.000
educ	-0.0066827	0.0003175	-21.0	0.000
exper2	-0.0002103	0.0000015	-139.6	0.000
antigu2	-0.0004585	0.0000030	-154.5	0.000
educ2	0.0053323	0.0000169	314.8	0.000
dim49	0.1313351	0.0007325	179.3	0.000
dim249	0.2176855	0.0007900	275.5	0.000
dim250	0.3290356	0.0007662	429.5	0.000
ti	-0.0000051	0.0000001	-67.0	0.000
tim	0.0015279	0.0000399	38.3	0.000

R²=0.503

A inclusão do sector financeiro pode aqui distorcer os resultados, já que este sector, de reduzido risco de acidentes de trabalho, tem salários relativamente elevados. A exclusão deste sector manteve grande parte dos resultados já obtidos atrás. No entanto, esta exclusão conduziu à estimação do coeficiente da variável acidente (não mortal) com sinal positivo, embora continuando com um valor muito baixo.

³⁵ Ou de 14.509 em vez do correspondente valor crítico de 2.706 da F(1, n-k), para 2 milhões de observações.

³⁶ Como é sabido, um problema habitual em dados deste tipo (dados seccionais) é o da heterocedasticidade, que poderá afectar de forma significativa a validade da inferência estatística. Neste caso, a estimação robusta à heterocedasticidade não forneceu estimativas para os erros-padrão susceptíveis de alterar os resultados da inferência decorrente da estimação OLS, pelo que os resultados apresentados serão os obtidos com este estimador.

QUADRO 6: RESULTADOS DA ESTIMAÇÃO DO MODELO (7.2), COM TAXAS DE INCIDÊNCIA POR DIVISÕES DA CAE, COM EXCLUSÃO DO SECTOR FINANCEIRO, 2003

	Coefficiente	erro padrão	t	Valor-p
sexh	0.224930	0.000610	368.9	0.000
exper	0.016947	0.000071	239.1	0.000
antigu	0.031394	0.000094	334.3	0.000
educ	-0.007511	0.000341	-22.1	0.000
exper2	-0.000184	0.000002	-117.1	0.000
antigu2	-0.000369	0.000003	-123.0	0.000
educ2	0.004972	0.000019	266.4	0.000
dim49	0.122168	0.000734	166.4	0.000
dim249	0.213126	0.000804	265.0	0.000
dim250	0.355568	0.000838	424.1	0.000
ti	0.000001	0.000000	7.6	0.000
tim	0.002689	0.000038	69.9	0.000

R²=0.471

Pode colocar-se uma objecção de fundo às regressões anteriores, na medida em que se considera que todos os trabalhadores de dado sector são abrangidos pelos riscos de acidente calculados para esse sector. Ora, tal não é muito correcto, tendo em conta que são basicamente os chamados *blue-collar* que estão sujeitos a tais riscos. No quadro 7 apresentam-se os resultados da regressão considerando apenas este grupo de trabalhadores (842178 observações). Os resultados obtidos mantêm estimativas com sinal positivo para os coeficientes das variáveis de risco e vêm agora também positivas as estimativas dos coeficientes das variáveis referentes ao nível educacional.

QUADRO 7: RESULTADOS DA ESTIMAÇÃO DO MODELO (7.2), COM TAXAS DE INCIDÊNCIA POR DIVISÕES DA CAE, PARA OPERÁRIOS (BLUE-COLLAR), 2003

	Coefficiente	erro padrão	t	Valor-p
sexh	0.2929995	0.0008606	340.44	0.000
exper	0.0119378	0.0000957	124.80	0.000
antigu	0.0214856	0.0001129	190.38	0.000
educ	0.0244263	0.0005018	48.68	0.000
exper2	-0.0001377	0.0000021	-66.43	0.000
antigu2	-0.0002828	0.0000035	-80.42	0.000
educ2	0.0006173	0.0000337	18.33	0.000
dim49	0.1119945	0.0009045	123.82	0.000
dim249	0.1848206	0.0009800	188.59	0.000
dim250	0.3274940	0.0010750	304.65	0.000
ti	0.0000021	0.0000001	26.22	0.000
tim	0.0025652	0.0000413	62.18	0.000

R²=0.341

2.1.2. Variável ganho com remuneração extraordinária

Na estimação deste tipo de modelos deveriam ser tomados em linha de conta todos os ganhos auferidos pelos trabalhadores, incluindo os chamados *fringe benefits*. Neste ponto vão incluir-se na definição de ganho as remunerações extraordinárias. Os resultados do quadro seguinte são muito semelhantes aos obtidos nos quadros anteriores 7.4 e 7.5 pelo que a inclusão ou não das remunerações extraordinárias não influencia, neste caso, de forma sensível os resultados. De qualquer forma, esta fraca sensibilidade dos resultados face à inclusão ou não desta componente no ganho também já era de esperar, tendo em conta que as remunerações extraordinárias representavam, no ano em análise, apenas 1.5% das remunerações totais, com um peso maior nos homens (1.8%) do que nas mulheres (0.9%).

De notar que o nível de desagregação utilizado também não afecta de forma muito significativa as estimativas obtidas para as variáveis de controlo. A variável de risco mais afectada é a da taxa de incidência dos acidentes mortais, cuja estimativa baixa de 0.00647 para 0.0017³⁷. Embora possa não parecer evidente, à partida, qual o nível de desagregação mais adequado, a utilização do nível mais desagregado permite expressar de forma mais realista a taxa de incidência sectorial.

**QUADRO 8: ESTIMAÇÃO DO MODELO (7.2) PARA A CAE AGREGADA
A 17 E POR DIVISÕES DA CAE (48 SECTORES)**

	17 sectores		48 sectores	
	Coef.	t	Coef.	t
sexh	0.228372	397.2	0.245769	430.1
exper	0.018332	269.6	0.018644	273.0
antigu	0.037077	409.3	0.036458	400.3
educ	-0.004683	-14.8	-0.006155	-19.4
exper2	-0.000208	-138.6	-0.000211	-140.4
antigu2	-0.000474	-160.5	-0.000455	-153.5
educ2	0.005196	307.9	0.005287	312.2
dim49	0.131725	180.5	0.132082	180.4
dim249	0.225889	286.8	0.222032	281.1
dim250	0.340567	447.3	0.338677	442.1
ti	-0.000007	-78.5	-0.000005	-66.4
tim	0.006466	126.1	0.001697	42.6

R²=0.51

O quadro seguinte contém os resultados obtidos na estimação dos coeficientes para o caso dos trabalhadores a tempo completo e remuneração completa. Também a restrição a estes trabalhadores não altera praticamente nada os resultados da estimação, quer para as variáveis de controlo quer para as variáveis de interesse, isto é, as variáveis de risco.

³⁷ Parte do ganho extraordinário pode traduzir já uma compensação salarial por trabalho em condições penosas ou de risco.

QUADRO 9: ESTIMAÇÃO COM TRABALHADORES A TEMPO COMPLETO E REMUNERAÇÃO COMPLETA

	17 sectores		48 sectores	
	Coef.	t	Coef.	t
sexh	0.2253882	355.9	0.2406606	381.4
exper	0.0191940	253.0	0.0194297	254.9
antigu	0.0345001	347.4	0.0339977	340.5
educ	-0.0034885	-10.0	-0.0045262	-12.9
exper2	-0.0002095	-124.0	-0.0002118	-124.7
antigu2	-0.0004074	-128.2	-0.0003921	-122.7
educ2	0.0052478	284.1	0.0053154	286.6
dim49	0.1441624	183.4	0.1447217	183.4
dim249	0.2515795	292.4	0.2487531	288.3
dim250	0.3865200	455.9	0.3861156	452.6
ti	-0.0000076	-79.0	-0.0000055	-66.0
tim	0.0062323	112.0	0.0016973	39.8

R²=0.54

A introdução do nível de qualificação na estimação do modelo forneceu as estimativas do quadro 10, onde as variáveis binárias *super*, *inter* e *qualif* caracterizam a pertença de dado trabalhador ao grupo dos “quadros superiores” e médios (*super*), “altamente qualificados” (*interm*) e “qualificados” (*qualif*), por oposição aos semi-qualificados e não qualificados. Como seria de esperar, os diferenciais de ganhos médios destes grupos em relação ao grupo excluído (semi e não qualificados) são significativos. Em termos de impacto sobre os valores estimados para as restantes variáveis, observa-se uma redução dos valores estimados dos coeficientes das variáveis de risco, sobretudo na caso do modelo estimado com a CAE a dois dígitos.

QUADRO 10: ESTIMAÇÃO COM TRABALHADORES A TEMPO COMPLETO E REMUNERAÇÃO COMPLETA

	17 sectores		48 sectores	
	Coef.	t	Coef.	t
sexh	0.1811827	294.7	0.1929604	314.7
exper	0.0135295	184.0	0.0137080	185.6
antigu	0.0250995	262.0	0.0245609	255.2
educ	0.0133146	39.4	0.0123664	36.5
exper2	-0.0001481	-91.8	-0.0001498	-92.5
antigu2	-0.0003015	-100.5	-0.0002870	-95.2
educ2	0.0026380	144.0	0.0026955	146.6
super	0.6512767	532.5	0.6526657	531.0
interm	0.3982207	393.9	0.4015621	395.1
qualif	0.1397182	204.4	0.1414823	205.5
dim49	0.1570629	206.0	0.1571272	205.4
dim249	0.2699311	323.8	0.2674757	320.0
dim250	0.4179637	509.0	0.4178957	506.3
ti	-0.0000050	-54.4	-0.0000027	-33.5
tim	0.0046031	86.6	0.0007544	18.5

R²=0.62

Restringindo de novo a análise ao grupo de trabalhadores mais sujeitos a situações de risco (*blue-collar*), obtêm-se os resultados apresentados no quadro seguinte, vindo agora também positivo o coeficiente da variável referente aos acidentes não mortais. Partindo destes resultados obtêm-se que, mantendo fixo o valor das restantes variáveis, uma subida de um ponto no valor da taxa de incidência mortal de um sector se repercute numa subida das remunerações dos trabalhadores de cerca de 0.22%. Ou seja, para um sector com um nível 100 (aproximadamente o valor de *ti* das indústrias extractivas em 2001), o acréscimo de remunerações derivado desta situação de relativamente elevado risco em relação a um sector com risco 0 (sector financeiro ou educação em 2001) seria da ordem dos 22%, valor que traduz o diferencial salarial compensatório pago aos trabalhadores por um sector com esse nível de risco.

QUADRO 11: ESTIMAÇÃO COM TRABALHADORES A TEMPO COMPLETO E REMUNERAÇÃO COMPLETA, BLUE-COLLAR

	17 sectores		48 sectores	
	Coef.	t	Coef.	t
sexh	0.2650941	273.4	0.2687740	280.4
exper	0.0102840	100.3	0.0101935	99.1
antigu	0.0171163	140.6	0.0170022	139.6
educ	0.0206072	38.2	0.0201811	37.3
exper2	-0.0001218	-55.2	-0.0001203	-54.3
antigu2	-0.0002220	-59.9	-0.0002200	-59.2
educ2	0.0006458	17.9	0.0006803	18.8
super	0.4241119	97.1	0.4274427	97.6
interm	0.3243420	218.1	0.3278335	219.4
qualify	0.0820659	100.2	0.0816469	99.0
dim49	0.1168277	123.2	0.1152328	121.5
dim249	0.2026048	194.0	0.1998525	191.5
dim250	0.3638242	318.3	0.3614144	314.8
ti	0.0000048	47.1	0.0000036	42.0
tim	0.0022182	35.3	0.0015177	35.0

R²=0.42

No caso dos acidentes não mortais, o coeficiente é muito baixo, mas as taxas de incidência e a diferença entre elas são muito maiores. Para as extractivas, o valor em 2001 era de cerca de 17600, enquanto que no sector financeiro e na educação era de apenas 796 e 650, respectivamente. Quer dizer, uma diferença entre eles de quase 17000 na taxa de incidência, o que se traduz numa estimativa de diferenciais salariais compensatórios nas extractivas de cerca de 8%.

2.2. Com as variáveis risco por profissão

Numa parte significativa dos trabalhos empíricos sobre os DCE foram utilizadas taxas de incidência por profissão, em vez de taxas por sector de actividade. A ideia subjacente a esta opção é a de que os acidentes envolvem profissões particulares de trabalhadores e não, para cada sector, todos os trabalhadores de igual forma. Neste pon-

to vai estimar-se o modelo recorrendo à taxa de incidência dos acidentes de trabalho por profissão. As fontes dos dados são as mesmas das do ponto anterior.

Tal como acontece no caso dos acidentes por sector de actividade, a taxa de incidência por profissão é, como seria de esperar, diferente de profissão para profissão, mesmo utilizando um nível de agregação elevado para a classificação dos grupos profissionais. Na estimação do modelo irão utilizar-se um e dois dígitos da CNP. No quadro seguinte apresentam-se as taxas de incidência dos acidentes de trabalho por grupos profissionais para o caso da CNP a 1 dígito, onde é evidente o contraste entre a taxa de incidência relativa ao pessoal operário e outros grupos profissionais de menor risco.

QUADRO 12: TAXAS DE INCIDÊNCIA DOS ACIDENTES DE TRABALHO POR GRUPO PROFISSIONAL, 2003

	Não mortais	Mortais
Quad.sup. adm.púb.,dirig.e quad.sup. empr.	1893.8	2.3
Espec.s profis.intelectuais e científicas	512.6	0.8
Téc.n.e profis. nível intermédio	1505.2	2.6
Pessoal administrativo e similares	1527.4	1.2
Pessoal dos serviços e vendedores	2995	1.8
Agr.e trab.qualificados da agric. e pescas	1436.7	2.7
Operários, artífices e trab.similares	9689.4	9.3
Oper. inst.e máq.e trab. montagem	6638.2	17.3
Trab.não qualificados	8450	12.8

Fonte: calculado com dados do INE e da DGEEP.

Os resultados da estimação utilizando os grupos profissionais da CNP a 1 dígito forneceram os resultados do quadro 13 (2449833 observações). Para os resultados do quadro 14 foi utilizada a desagregação da CNP a dois dígitos.

QUADRO 13: ESTIMATIVAS UTILIZANDO OS GRUPOS PROFISSIONAIS DA CNP A 1 DÍGITO

	Coefficiente	t
sexh	0.2035611	423.2
exper	0.0121655	211.2
antigu	0.0255330	321.6
educ	0.0024303	8.8
exper2	-0.0001407	-112.6
antigu2	-0.0003313	-129.1
educ2	0.0026902	178.3
super	0.6287316	592.7
interm	0.3874577	442.7
qualif	0.1321041	246.9
dim49	0.1467146	232.4
dim249	0.2461568	361.0
dim250	0.3682587	546.5
ti	-0.0000197	-175.4
tim	0.0040085	60.4

R²=0.60

Os resultados obtidos na estimação utilizando a taxa de incidência por profissão não divergem de forma muito acentuada dos obtidos anteriormente com a taxa de incidência dos acidentes por actividade económica. Também aqui se obtém um coeficiente negativo para os acidentes não mortais e uma redução para menos de metade do valor do coeficiente da variável risco de acidente fatal, quando se passa das taxas de incidência por grupos profissionais da CNP a um dígito para as profissões definidas a dois dígitos.

QUADRO 14: ESTIMATIVAS UTILIZANDO OS GRUPOS PROFISSIONAIS DA CNP A 2 DÍGITOS

	Coeficiente	t
sexh	0.1919188	374.0
exper	0.0123084	212.1
antigu	0.0260447	325.4
educ	0.0079952	28.8
exper2	-0.0001384	-110.0
antigu2	-0.0003268	-126.5
educ2	0.0026822	176.4
super	0.6551046	621.7
interm	0.4073516	468.5
qualif	0.1351931	255.3
dim49	0.1396793	220.4
dim249	0.2403364	352.6
dim250	0.3680040	546.9
ti	-0.0000038	-51.4
tim	0.0014076	41.7

R²=0.59

2.3. Com as variáveis risco por sector e profissão

Como já foi referido anteriormente, a generalidade dos trabalhos sobre a estimação dos DSC utiliza variáveis de risco por sector de actividade ou por profissão. Nos pontos anteriores isso foi também feito e os resultados não são muito divergentes. No entanto, a utilização dos riscos de acidente por sector ignora o facto de os trabalhadores de dado sector de actividade não estarem todos igualmente expostos a situações de risco. Trabalhar num escritório numa empresa da indústria extractiva ou do sector da construção não será, neste aspecto, muito diferente de trabalhar num escritório de uma empresa de outro sector de menor risco, mas será bastante diferente, em termos de exposição ao risco, de estar envolvido directamente nas tarefas de produção, manuseamento e transporte dos produtos. Por outro lado, considerar as taxas de incidência por profissão não é também um procedimento isento de potenciais enviesamentos já que, apesar de tudo, mesmo para a mesma profissão, as características do sector acabam por ser importantes. A solução que se afigura mais adequada passaria então por considerar cada profissão e cada sector em simultâneo, aplicando as taxas de incidência a cada uma das células da matriz sector profissão. Esta solução, no entanto, raramente tem sido ensaiada, dadas as dificuldades óbvias em obter a necessária informação estatística. Acresce

ainda o facto de, com uma desagregação razoável, muitas células do cruzamento sector/profissão virem vazias, em particular quando consideramos os acidentes mortais.

No caso português não existem dados de qualidade aceitável por parte do INE sobre o emprego por sector de actividade e profissão (cruzados). Pode, no entanto, cruzar-se a informação sobre o sector e a profissão no Quadros de Pessoal, opção que será aqui seguida, tendo, no entanto, em atenção as limitações dos dados dos QP para a determinação do volume de emprego.

QUADRO 15: RESULTADOS DA ESTIMAÇÃO DO MODELO COM TAXAS DE INCIDÊNCIA POR SECTOR E PROFISSÃO

	Coefficiente	t
sexh	0.194628	312.5
exper	0.013733	185.5
antigu	0.024437	254.1
educ	0.012110	35.5
exper2	-0.000151	-93.3
antigu2	-0.000286	-94.9
educ2	0.002681	145.3
super	0.657384	526.8
interm	0.402258	395.4
qualif	0.143983	210.3
dim49	0.155919	204.1
dim249	0.264285	316.7
dim250	0.418362	507.9
ti	-0.000001	-28.1
tim	0.000162	11.5

R²=0.614

A estimação do modelo econométrico que tem estado a ser utilizado, a partir dos dados de emprego dos QP e definindo as taxas de incidência ao nível do cruzamento sector profissão, resultou nos valores apresentados no quadro 15 (1603136 observações). Utilizou-se a desagregação a dois dígitos da CAE (para a classificação do sector) e também a dois dígitos da CNP (para a profissão), o que se traduziu na obtenção de taxas de incidência de sinistros para cerca de 1600 combinações sector profissão.

Os resultados obtidos afastam-se muito pouco dos obtidos nas regressões anteriores, com excepção dos relativos às variáveis de risco. Para estas variáveis, mantém-se o sinal positivo para o efeito dos riscos de vida sobre os salários e negativo para os riscos não mortais, mas os valores absolutos vêm substancialmente mais baixos. Atendendo a que os valores do emprego dos QP são inferiores aos reais, a taxa de incidência vem sobrestimada, pelo que a estimação do modelo com estas taxas deverá fornecer estimativas para os coeficientes das variáveis de risco enviesadas para baixo, como parece estar aqui a acontecer.

2.4. A dimensão regional na estimação do modelo

Existem diferenças compreensíveis, de país para país, em termos de condições de trabalho e compensações salariais, não apenas devido à existência de legislação diferenciada mas também por especificidades próprias dos respectivos mercados de trabalho, sistemas de relações laborais e tipos de organização do trabalho. No território português, as condições legais vigentes são as mesmas em todo o espaço nacional, mas podem, ainda assim, existir características regionais que se traduzam em diferenças em termos de DSC. A fim de ensaiar eventuais diferenças regionais neste domínio irão ser introduzidas no modelo variáveis binárias regionais, referentes às NUTII. A análise será conduzida com a utilização de taxas de incidência por sector de actividade, para trabalhadores a tempo completo e com remuneração completa. Excluíram-se ainda os praticantes e aprendizes.

Num primeiro passo, incluíram-se as variáveis regionais para o termo independente. Dado que se suprimiu a variável Norte, os coeficientes das restantes indicam variações no termo independente relativamente ao termo autónomo desta região. Em igualdade de circunstâncias, Lisboa destaca-se um pouco em termos de nível de salários, como fica evidenciado no quadro 16.

QUADRO 16: ESTIMAÇÃO DO MODELO PARA 17 SECTORES

	Coefficiente	t
centro	0.020444	25.3
lisboa	0.136209	198.4
alentejo	0.080120	56.7
algarve	0.086428	57.0
sexh	0.182062	293.7
exper	0.012805	172.3
antigo	0.025500	262.7
educ	0.010246	30.0
exper2	-0.000145	-89.3
antigo2	-0.000325	-106.9
educ2	0.002616	141.6
super	0.651368	528.7
interm	0.395493	386.1
qualif	0.142308	205.9
dim49	0.160415	208.3
dim249	0.269333	318.8
dim250	0.390102	457.2
ti	-0.000003	-28.3
tim	0.003152	58.2

R²=0.63

Uma segunda regressão foi efectuada contrastando a região de Lisboa com as restantes regiões do continente para todas as variáveis do modelo. Como se constata pelos resultados do quadro 17, registam-se diferenças para todas as variáveis consideradas, nomeadamente nas variáveis de risco³⁸. O coeficiente estimado para o Continente com exclusão de Lisboa vem positivo para ambas as variáveis de risco, enquanto que a variação correspondente a Lisboa é negativa e de valor absoluto superior, tornando negativo o resultado dos coeficientes destas variáveis para esta região. Uma apresentação diferente deste contraste é feita no quadro 18, com resultados de regressões separadas para a região de Lisboa e do resto do Continente. Para o conjunto das restantes regiões do Continente registam-se valores positivos para as estimativas dos coeficientes das variáveis de risco, fornecendo, portanto, alguma evidência empírica relativamente à existência de diferenciais salariais compensatórios nestas regiões. Ao contrário, na região de Lisboa obtêm-se estimativas negativas para os coeficientes de *ti* e *tim*. Este resultado para a região de Lisboa, particularmente porque em contraste com o das outras regiões, não parece ter uma explicação evidente. Uma hipótese poderia derivar simplesmente de uma diferente estrutura sectorial da economia nesta região, embora esta estrutura seja tida em conta, pelo menos em parte, na estimação do modelo por via dos taxas de incidência por sector. Uma outra possibilidade pode derivar de uma atracção de emigrantes superior à média nacional por parte desta região³⁹, já que, em muitos casos, os imigrantes clandestinos têm de sujeitar-se a trabalhar em actividades de risco elevado, nomeadamente em sectores informais da economia. Esta oferta adicional de mão-de-obra exerce uma pressão para baixo nas condições remuneratórias e outras regalias sociais. Nalguns casos, permite alimentar actividades que acentuam uma certa degradação das condições de trabalho, designadamente em termos de incumprimento de normas de segurança.

Para além de uma maior oferta de mão-de-obra imigrante com menor protecção social, a existência de menor segurança no tipo de contrato de trabalho (aliás, reforçada por aquela oferta de mão-de-obra imigrante) poderá também concorrer para reduzir a necessidade, por parte de algumas empresas, de incorrerem no pagamento de compensações salariais por actividades de risco. De facto, os dados disponíveis evidenciam uma maior precaridade no vínculo contratual na região de Lisboa, particularmente face à região Norte, quer no peso dos contratos a termo quer nos contratos a termo para cedência temporária (Quadro 19).

³⁸ As variáveis iniciadas por *l* resultam do produto da respectiva variável pela variável binária referente à região de Lisboa.

³⁹ Portugal, tendo sido tradicionalmente um país de emigração, começou há alguns anos a ser também país de destino por parte de cidadãos estrangeiros em busca de melhores condições de vida. Embora não atinja ainda os valores observados noutros países da União Europeia, a imigração tem aumentado de forma visível nos últimos anos. Apesar de, para a chamada emigração clandestina, não existirem valores seguros, os valores constantes dos *Quadros de Pessoal* permitem, ainda assim, dar conta desta subida no sector formal da economia. Assim, os trabalhadores por conta de outrem estrangeiros representavam 1.1% do total no ano 2000, valor que ascendia a 5.2% em 2003. Em termos regionais, as duas principais regiões em termos de PIB e emprego estão em claro contraste quanto ao peso dos imigrantes no conjunto dos TCO, com a região de Lisboa (LVT) a registar 7.6% em 2003, contra 2.1% para a região Norte.

QUADRO 17: ESTIMAÇÃO DO MODELO COM VARIÁVEIS DIFERENCIADORAS PARA A REGIÃO DE LISBOA

	Coefficiente	t
sexh	0.184267	230.7
exper	0.011337	120.9
antigu	0.018944	153.3
educ	0.007092	20.6
exper2	-0.000117	-57.2
antigu2	-0.000242	-63.0
educ2	0.002525	135.9
super	0.575268	348.8
interm	0.376283	271.7
qualif	0.125866	148.6
dim49	0.136317	151.0
dim249	0.231691	228.2
dim250	0.407196	348.7
ti	0.000002	19.7
tim	0.001320	26.1
lsexh	0.008548	6.9
lexper	0.003662	24.2
lantigu	0.014181	71.7
lexper2	-0.000061	-18.7
lantigu2	-0.000176	-28.3
leduc2	0.009515	44.0
lsuper	0.138711	57.4
linterm	0.046831	22.6
lqualif	0.043763	30.0
ldim49	0.080658	47.8
ldim249	0.114651	63.9
ldim250	-0.017332	-9.9
lti	-0.000006	-36.7
ltim	-0.003493	-41.0

R²=0.63

QUADRO 18: ESTIMAÇÃO DO MODELO PARA A REGIÃO DE LISBOA E O RESTO DO CONTINENTE (48 SECTORES)

	Continente (sem Lisboa)		Lisboa	
	Coef.	t	Coef.	t
sexh	0.184135	247.0	0.193032	184.7
exper	0.011319	129.3	0.015044	114.8
antigu	0.018946	164.3	0.033140	195.7
educ	0.008881	21.3	0.014217	24.2
exper2	-0.000116	-60.6	-0.000180	-62.8
antigu2	-0.000242	-67.4	-0.000418	-78.3
educ2	0.002420	103.9	0.002656	87.0
super	0.576979	370.0	0.712005	353.2
interm	0.376624	291.2	0.422913	249.8
qualif	0.125796	159.2	0.169815	130.5
dim49	0.136477	162.0	0.216788	138.4
dim249	0.231967	244.6	0.346030	213.0
dim250	0.407496	373.7	0.389784	270.7
ti	0.000002	21.1	-0.000005	-28.2
tim	0.001326	28.0	-0.002184	-29.1

R²=0.654 R²=0.64

QUADRO 19: DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO (TCO) POR TIPO DE CONTRATO, NAS REGIÕES DO CONTINENTE

	Contrato sem termo	Contrato a termo	CT tempo indeterminado para cedência temporária	CT a termo para cedência temporária	Não enquadrável	Ignorado	Total
Norte	76.2	16.8	0.0	0.6	0.9	5.5	100
Algarve	54.2	41.1	0.2	0.0	0.5	3.9	100
Centro	73.3	21.7	0.2	0.6	0.7	3.6	100
Lisboa	69.1	25.4	1.0	2.2	0.4	2.0	100
Alentejo	70.2	23.5	0.2	0.3	0.9	5.0	100

Fonte: calculado com dados dos Quadros de Pessoal.

Podem ainda avançar-se outras hipóteses explicativas para este contraste entre a região de Lisboa e as restantes regiões. Uma possibilidade poderia basear-se na eventual existência de uma cultura empresarial não completamente homogénea no país, relativamente a questões de higiene e segurança no trabalho. Ou mesmo a um maior controlo por parte das autoridades na região de Lisboa. Em qualquer dos casos, uma maior preocupação por parte das empresas ou uma maior pressão por parte das autoridades deveria conduzir a uma redução da taxa de incidência de acidentes na região de Lisboa face ao resto do país. No quadro seguinte apresentam-se alguns resultados que dão algum suporte empírico a esta possibilidade. De facto, tomando como referência, para cada sector, a taxa de sinistralidade existente no resto do país, constatamos que a taxa de incidência dos acidentes de trabalho em Lisboa é inferior, a não ser em dois casos em que, tendo em conta a natureza dos sectores em causa (transportes, correios e telecomunicações; comércio a retalho e reparação de bens pessoais e domésticos; hotéis e restaurantes), não existem, à partida, razões evidentes para

serem diferentes. Por exemplo, no sector da construção, observou-se, em 2003, uma taxa de incidência de sinistralidade na região de Lisboa ligeiramente abaixo de metade da observada no conjunto das restantes regiões do país. O maior diferencial observou-se no sector de “fabricação de automóveis e outro material de transporte”, a que não serão alheias as condições mais exigentes existentes nas principais linhas de produção da região de Lisboa.

QUADRO 20: TAXA RELATIVA DE INCIDÊNCIA SECTORIAL DE ACIDENTES NA REGIÃO DE LISBOA, 2003 (PARA CADA SECTOR, RESTO DO PAÍS=100)

	Taxa relativa de Lisboa (%)
Extractivas, Electricidade, Gás e Água	57.3
Indústrias Alimentares	74.1
Têxtil e Calçado	49.0
Ind. Madeira, Papel, Edição e Impressão	41.1
Pet., Química, Borracha, Plástico e Out. Minerais não Metálicos	32.9
Metal. Base e Prod. Metálicos	63.7
Fab. Máq. Electrónicas e Eléctricas	43.3
Fab. Automóveis e Outro Mat. Transp.	31.1
Fabrico de Mobiliário e Reciclagem	44.7
Construção	46.2
Com. Manutenção de Automóveis e Combustíveis	49.0
Comércio por Grosso e Intermediários	60.7
Com. Retalho, Rep. Bens Pessoais e Domésticos	99.3
Hotéis e Restaurantes	95.8
Transportes e Act. Conexas, Correios e Telecomunicações	106.0
Intermediação Financeira e Seguros	54.3
Act. Informáticas, Investigação e Desenvolvimento	82.4

Fonte: calculado com dados do INE e da DGEEP.

Os resultados obtidos para Portugal a partir da estimação do modelo econométrico utilizado sugerem a existência de alguma compensação salarial em situações de risco, quando esse risco atinge elevada gravidade. Este efeito positivo está de acordo com os resultados empíricos de estudos para outros países, de que se deram alguns exemplos no capítulo anterior. Em relação à União Europeia, não se conhecem trabalhos semelhantes envolvendo o conjunto dos Estados membros. De qualquer forma, estudos baseados em inquéritos aos trabalhadores fornecem alguns elementos parcelares, sobre a relação entre condições de trabalho e compensações salariais. No quadro seguinte apresentam-se os resultados do mais recente inquérito conduzido pela FEMCVT. De acordo com estes resultados, parece existir uma grande diversidade de situações, com a República Checa, Áustria, Eslováquia, Eslovénia e Grécia a destacarem-se dos restantes países membros, por oposição a países como a Holanda e o Reino Unido, com valores muito inferiores aos da média europeia. De qualquer forma estes valores não são directamente comparáveis com os que foram aqui estimados para o caso português.

**QUADRO 21: ESTRUTURA DO GANHO NA UE:
PESO DA COMPONENTE RELATIVA ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO (%)**

	[%]
Alemanha	8.3
Austria	17.6
Bélgia	6.3
Bulgária	9.2
Chipre	3.3
Dinamarca	5.4
Eslováquia	15.8
Eslovénia	14.7
Espanha	4.0
Estónia	5.7
Finlândia	3.5
França	9.4
Grécia	11.2
Holanda	1.2
Hungria	4.0
Irlanda	2.4
Itália	9.0
Letónia	6.1
Lituânia	5.0
Luxemburgo	7.2
Malta	9.1
Polónia	9.1
Portugal	5.7
Reino Unido	2.4
Rep. Checa	19.9
Roménia	7.0
Suécia	3.9

Fonte: Dados de Parent-Thirion et al. (2007).

Em termos de evolução temporal, existe alguma dificuldade em comparar os resultados obtidos para 2003 com os relativos a anos mais recuados, tendo em conta alterações de classificação ou de definição de algumas das necessárias variáveis a utilizar, designadamente as que se referem aos acidentes de trabalho. Os quadros seguintes contêm os resultados da estimação do modelo para 1995, mas com uma diferente classificação sectorial envolvendo 25 sectores.

**QUADRO 22: RESULTADOS DA ESTIMAÇÃO DO MODELO (7.2) PARA 1995,
COM TAXAS DE INCIDÊNCIA POR 25 SECTORES**

	Coefficiente	t
sexh	0.225391	319.7
exper	0.009166	178.8
antigu	0.026371	235.2
educ	0.030454	71.9
exper2	-0.000010	-8.0
antigu2	-0.000320	-88.2
educ2	0.002660	102.1
dim49	0.126290	132.2
dim249	0.219273	222.1
dim250	0.342348	330.8
ti	0.000002	24.9
tim	0.001127	58.9

R²=0.38

Partindo de condições similares às do quadro 5 (e 4), as estimativas dos coeficientes não divergem muito das obtidas neste quadro, com a interessante diferença de, para 1995 o sinal do coeficiente da variável relativa aos acidentes não fatais vem agora positivo (bem como o da educação). Ou seja, em termos de compensações salariais para situações de risco menos graves, os resultados sugerem alguma degradação da importância desta componente na determinação do ganho dos trabalhadores.

Os resultados empíricos deste capítulo mostram-se consistentes com outros resultados da literatura, o que não significa que não possa existir algum enviesamento, originado pela omissão de alguma variável relevante ou, simplesmente, por *selection bias*. Toda a análise ao longo deste capítulo foi conduzida tomando como referência a empresa e não o estabelecimento, como poderia parecer mais adequado. Existem fortes razões para partir da empresa ou do estabelecimento. A opção seguida resulta do facto de nos parecer mais correcto, neste caso, partir da empresa, por ser a este nível e não do estabelecimento que se definem aspectos importantes como a política de investimentos em higiene e segurança ou o nível de salários. De qualquer forma, neste caso concreto os resultados não vêm substancialmente diferentes tomando a empresa ou o estabelecimento como referência. No quadro seguinte retomam-se os resultados do quadros 4 e 5 e comparam-se com os valores com a opção estabelecimento.

QUADRO 23: COMPARAÇÃO DAS ESTIMATIVAS DOS COEFICIENTES, CONSIDERANDO A EMPRESA OU O ESTABELECIMENTO: EXEMPLO COM OS QUADROS 4 E 5

	Q4		Q5	
	Empresa	Estabelec.	Empresa	Estabelec.
sexh	0.2259392	0.2255725	0.2433448	0.2451030
exper	0.0183094	0.0182282	0.0186266	0.0185984
antigu	0.0371530	0.0383704	0.0365173	0.0375298
educ	-0.0052045	-0.0018567	-0.0066827	-0.0035718
exper2	-0.0002065	-0.0002051	-0.0002103	-0.0002093
antigu2	-0.0004770	-0.0004769	-0.0004585	-0.0004535
educ2	0.0052425	0.0052153	0.0053323	0.0053117
dim49	0.1309886	0.1166995	0.1313351	0.1180600
dim249	0.2215708	0.1947081	0.2176855	0.1935329
dim250	0.3310289	0.2463570	0.3290356	0.2411449
ti	-0.0000071	-0.0000110	-0.0000051	-0.0000083
tim	0.0063255	0.0065440	0.0015279	0.0011274

Principais conclusões

O conceito de condições de trabalho tem vindo a evoluir no contexto de transformações tecnológicas, sócio-económicas e políticas. Actualmente é percebido de uma forma integrada, centrado na prevenção dos riscos e na promoção da saúde e segurança no trabalho, combinando uma variedade de instrumentos, tais como a legislação, o diálogo social, a participação dos trabalhadores na empresa e melhores práticas. A perspectiva simplista dos riscos profissionais deu lugar a uma nova noção de saúde no trabalho que tende a deixar para trás a ideia de um estado de ausência da doença para sublinhar a necessidade da promoção de um ambiente de bem-estar físico e psicossocial. O quadro normativo não se manteve imune a tais desenvolvimentos. Enquanto que até aos anos 80 era dominada por uma preocupação quase exclusivamente centrada na gestão dos riscos "a posteriori", ou seja, na reparação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, hoje integra a vertente da promoção da saúde, entendida esta no sentido abrangente do termo.

No caso português, a mudança de paradigma surge, essencialmente, por influência externa, nomeadamente da necessidade de dar cumprimento às obrigações decorrentes da ratificação da Convenção n.º 155 da OIT, sobre Segurança, Saúde dos Trabalhadores e Ambiente de Trabalho e da transposição das directivas comunitárias, em particular da Directiva-quadro 89/391/CEE. Com efeito, estes instrumentos vêm a estabelecer um conjunto de princípios balizadores da prevenção de riscos profissionais e a definir uma metodologia da sua activação na empresa, baseada na organização de serviços de prevenção, através da institucionalização de mecanismos a montante (gestão por antecipação dos riscos), inibidores da deterioração das condições de trabalho.

A unanimidade de outorgação por parte de todos os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social de dois acordos específicos sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho, cuja realização deu lugar à nova matriz do ordenamento jurídico-laboral e o compromisso da transposição das matérias aí acordadas para a negociação colectiva sectorial e de empresa, revela que é uma matéria do interesse de ambos os actores (confederações de empregadores e de trabalhadores) e propícia à convergência de posições e soluções.

Apesar disso, revela-se muito limitada a capacidade desses compromissos gerarem a renovação da agenda da negociação colectiva e um novo tipo de relações entre os actores no seio das empresas, baseada na participação e no envolvimento dos trabalhadores na melhoria das da segurança, higiene e saúde no trabalho.

De facto, ainda que a generalidade das convenções colectivas contenha cláusulas específicas sobre matérias de segurança, higiene e saúde no trabalho, o conteúdo da grande maioria continua ancorada a uma noção de prevenção e de intervenção muito restrita, afastando-se do conceito de componentes materiais do trabalho, consagrado na Lei 35/2004, de 29 de Julho, por reprodução do DL n.º 441, de 14 de Novembro, como englobando para além do local de trabalho, do ambiente de trabalho, das ferramentas, das máquinas, dos materiais, das substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, *os processos de trabalho e a organização de trabalho.*

Com efeito, a generalidade dos textos das convenções restringe-se a meras referências relativamente aos deveres dos empregadores em assegurarem a sua prevenção e às obrigações dos trabalhadores em cumprirem as normas legais e técnicas e/ou a respeitarem as instruções dadas pelos empregadores, nos termos previstos na lei. Como é conhecido, um dos elementos que fortemente contribui para as más condições de trabalho é a monotonia e repetitividade das tarefas associadas a modelos de organização de trabalho de conteúdo empobrecido, tão presentes nas empresas portuguesas. Contudo, num estudo sobre um universo de 65 convenções analisadas no âmbito do *Livro Verde das Relações Laborais* (Dornelas *et al.*, op. cit.) da generalidade dos sectores de actividade, representativas de 62,4 % dos trabalhadores, não é sublinhada qualquer referência à modificação da organização do trabalho como possível indutora de melhores condições de trabalho e de prevenção de acidentes de trabalho. As medidas de prevenção aí regulamentadas são de alguma forma as tradicionais e reproduzem com pouca inovação a própria legislação. Com efeito, estas encontravam-se reguladas em 69% das convenções, dizendo respeito “ao fornecimento por parte do empregador e/ou a utilização de equipamentos de protecção individual” em 26,2% das convenções, “protecção especial relativamente a substâncias ou agentes de particular perigosidade” (18,5%), “exames de saúde” (33,8%), medidas de higiene no trabalho (36,9%), medidas de primeiros socorros contra incêndios (20%) e controlo de alcoolémia (7,7%). A percentagem de convenções que regulava a constituição de estruturas de prevenção para a segurança, higiene e saúde no trabalho era ainda um pouco menor (66%), importando referir que apenas 4 (0,6%) analisaram a existência de encarregados de segurança ou técnicos de prevenção. Menor ainda era a representatividade das convenções que contemplavam temas sobre informação, consulta e formação dos trabalhadores. Essa representatividade era de 34%, regulando quase todas elas (90%) a formação dos trabalhadores no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho. O envolvimento dos trabalhadores em comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, cuja criação depende não directamente da lei, mas da sua regulação em instrumentos de regulamentação colectiva, encontrava-se contemplado em apenas 28% das convenções, definindo 1 convenção o envolvimento dos trabalhadores em comissões apenas constituídas por delegados sindicais, 3 convenções sem definição de composição e 14 convenções em comissões de composição paritária.

O facto de haver registos na DGERT de representantes eleitos para comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho apenas em 185 empresas, confirma e piora a imagem colhida da análise dos textos das convenções colectivas sobre o fraco envolvimento de representantes dos trabalhadores na 'gestão' das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho e que espelha a persistência de uma cultura de relações laborais na empresa, acantonada na tradicional partilha de papéis entre trabalhadores e gestão (execução e obediência a ordens versus unilateralidade de processos de tomada de decisão).

Assim, as práticas sociais nas empresas portuguesas estão longe de se inserirem numa mudança de paradigma referente às condições de trabalho. No entanto, os problemas relacionados com os riscos tradicionais continuam a persistir, surgem novos riscos inseridos nas transformações técnico-económicas actuais, sem que os actores desenvolvam formas partilhadas consistentes nos locais de trabalho na procura de soluções.

De uma forma geral, as condições de trabalho situam-se em Portugal numa posição relativamente mais fraca do que na UE, expressas, concretamente, em níveis muito superiores sinistralidade relativamente a países como a Suécia, Irlanda ou do Reino Unido. De facto, no caso dos acidentes de trabalho fatais, a taxa de incidência é ainda cerca de três vezes a registada no conjunto da UE15. Apesar disso, a taxa de incidência dos acidentes fatais reduziu-se em cerca de 25% na última década [índices de 109 em 1994 e 82 em 2004].

Uma questão clássica do debate teórico e empírico no âmbito da teoria económica é a de saber se as forças do mercado poderão convergir para melhorar as condições de trabalho. Nesta linha de orientação, a teoria dos diferenciais salariais compensatórios defende, em traços gerais, que os trabalhadores que exercem a sua actividade em sectores onde as condições de trabalho são perigosas, insalubres, penosas, ou seja, com características extra-salariais negativas, deverão receber uma compensação monetária adicional por essa situação. Caso contrário, tenderiam a preterir essas actividades a favor de empregos mais agradáveis e seguros. Em alternativa, as empresas poderiam proceder a avultadas investimentos para melhorar as condições dos postos de trabalho, mas teriam que oferecer, nesse caso, salários inferiores.

A extensa literatura sobre a estimação empírica destes diferenciais compensatórios nem sempre é convergente nos seus resultados, reflectindo situações diferentes em vigor no mercado de trabalho e no sistema de relações laborais dos países objecto de análise, mas também, por vezes, nos procedimentos de análise seguidos e nas fontes estatísticas utilizadas. Para além do problema da metodologia e dos dados, existe a questão da verificação das hipóteses de base subjacentes à teoria dos diferenciais salariais compensatórios. Por um lado, existe uma grande heterogeneidade em termos de características e preferências por parte dos trabalhadores, embora esta heterogeneidade seja, em grande medida, acomodada pela teoria. Depois, é suposto que os trabalhadores conhecem, pelo menos de forma aproximada, a perigosidade inerente a determinado sector e profissão, de forma a poderem proceder a uma escolha racional avaliando risco e salário. Mas, sobretudo, a teoria pressupõe um mundo fechado e em equilíbrio, onde o mercado de trabalho funciona sem atritos de espécie alguma. Situações de excesso de oferta no mercado de trabalho, com situações de desemprego e pressões de fluxos migratórios, por exemplo, poderão pôr em causa a existência de diferenciais compensatórios para situações de risco, em situações onde uma grande massa de trabalhadores não tem condições para disputar o mercado de emprego de profissões melhor remuneradas e mais seguras. As pressões da concorrência para a redução dos custos podem levar à procura da redução dos custos salariais pelo recurso a formas precárias de emprego sem compensações de risco. Estas pressões podem levar, ao mesmo tempo, à redução dos custos relacionados com a segurança e higiene no trabalho, bem como ao não investimento na melhoria das condições de trabalho, aumentando as situações de risco sem diferenças salariais compensatórios. Todavia, a verificação destas hipóteses exigiria a realização de estudos específicos.

O objectivo principal deste estudo envolveu a detecção e estimação de eventuais diferenciais salariais compensatórios em Portugal, para os trabalhadores em situações de

risco. Para proceder a essa estimação, utilizou-se um modelo econométrico onde, para além de variáveis de controlo com efeitos também nos salários, foram incluídas as variáveis que quantificam estas situações de risco. A variável habitualmente mais utilizada tem sido a que caracteriza situações de risco de morte. Essa foi também a opção seguida neste trabalho, tendo-se para o efeito determinado as taxas de incidência dos acidentes de trabalho mortais, a partir dos dados do emprego e das estatísticas dos acidentes de trabalho. Foi ainda utilizada a taxa de incidência dos acidentes não mortais.

No presente estudo foram utilizados dados micro dos Quadros de Pessoal que, combinados com dados do emprego e dos acidentes de trabalho, disponibilizam um conjunto de variáveis muito relevantes para a estimação dos DSC. O grande número de observações utilizadas permite também obter estimativas com elevada precisão. Várias especificações foram consideradas na análise empírica. De entre os resultados obtidos, importa aqui destacar os mais relevantes.

Apesar de ter uma legislação avançada no domínio da protecção da mulher, é conhecida a persistência, em Portugal, de desníveis remuneratórios ainda importantes das mulheres face aos homens. Os dados estatísticos disponíveis mostram isso mesmo, apontando para valores médios de ganho dos homens superior em quase 40% ao das mulheres, pese embora o facto de a diferença de vencimentos masculinos e femininos poder dever-se, não a uma discriminação negativa em relação às mulheres, mas antes a factores explicativos que poderão diferenciar os géneros, em particular no domínio da educação. Todavia, neste caso concreto do efeito da escolaridade, a diferença em termos de género verifica-se para todos os graus de ensino. Uma das vantagens das estimações econométricas feitas neste estudo decorre justamente do facto de permitirem excluir os efeitos de algumas dessas variáveis. A dimensão da discriminação negativa face às mulheres mantém-se sem grandes alterações com as várias especificações utilizadas, pelo que este aparece como um resultado bastante robusto. Assim, mantendo fixas as restantes condições, os ganhos auferidos pelos homens surgem, em média na ordem de 20-25% superiores aos das mulheres.

A escolaridade surge com um impacto muito forte na determinação dos rendimentos dos trabalhadores, tal como acontece noutros países. Em 2003, os licenciados auferiam um ganho médio mensal um pouco superior a 3 vezes o do trabalhador com apenas o primeiro ciclo do ensino básico. Este desnível salarial é muito acentuado em Portugal, muito superior ao registado na generalidade dos países desenvolvidos. Este resultado é também bem evidenciado pelos resultados da estimação do modelo, onde o coeficiente do termo quadrático vem sempre com sinal positivo. Ou seja, os ganhos com a educação são de “crescimento crescentes”, ao contrário do que acontece em vários países da OCDE.

A dimensão da empresa surge claramente como um elemento de distinção no valor das remunerações dos trabalhadores. Este é também um resultado que se mantém com as várias especificações consideradas no capítulo 5. As grandes empresas (acima dos 250 trabalhadores) pagam, em regra, consideravelmente mais do que as de pequena dimensão, mesmo descontando o efeito de outros factores que influenciam os salários.

Em relação à questão dos diferenciais salariais compensatórios, principal objectivo do trabalho, importa considerar as estimativas obtidas para os coeficientes das variáveis de risco. Em relação ao efeito sobre os salários das situações de perigosidade extrema, os valores obtidos para o coeficiente da variável risco de morte são sempre positivos e estatisticamente significativos, indicando, portanto, a existência de um diferencial salarial positivo para compensar os trabalhadores abrangidos por essas situações. O sinal positivo mantém-se, independentemente de a estimação se basear em taxas de incidência sectorial, por profissão ou por sector e profissão. Trata-se, portanto, de um resultados robusto. No entanto, existe uma grande amplitude nos valores obtidos como estimativas para as diversas especificações do modelo.

Quanto à variável risco de acidente não mortal, não aparece como importante para determinar efeitos positivos sobre os salários. Pelo contrário, o sinal do respectivo coeficiente é quase sempre negativo. No entanto, quando a análise incide apenas sobre o grupo de trabalhadores mais sujeito a risco, ou seja, o pessoal operário, quer os riscos mortais quer os não mortais aparecem com efeito positivo e com impacto relevante sobre os ganhos médios mensais.

Procurou-se ainda detectar a eventual existência de contrastes regionais, em particular confrontando a região de Lisboa com a região Norte ou as restantes regiões do Continente. Surpreendentemente, os resultados apontam para a existência de impactos positivos das variáveis de risco sobre os salários na região Norte ou Continente sem região Lisboa, mas sem esse efeito ou de efeito negativo na região de Lisboa. Os resultados obtidos para esta última região não têm uma explicação óbvia. Por um lado, pode simplesmente tratar-se de uma diferente composição sectorial das actividades económicas existentes na região de Lisboa face ao resto do país. Todavia, a forma como o modelo está especificado na sua versão com taxas de incidência sectorial deveria, pelo menos em parte, ter em conta esta heterogeneidade. Uma outra possibilidade poderia derivar do facto de a região de Lisboa registar uma maior pressão sobre a oferta de trabalho nomeadamente nos sectores mais expostos ao risco, em particular devido a alguma concentração da imigração clandestina nesta região. Em muitos casos, os imigrantes submetem-se a condições de trabalho mais degradadas, com salários mais baixos, particularmente em pequenas empresas, podendo ter como resultado uma inversão da relação à partida positiva entre risco e condições remuneratórias. Todavia, são muito escassos os dados sobre esta pressão dos trabalhadores imigrantes, pelo que não pode ser prosseguida uma análise mais extensiva desta hipótese no âmbito do presente estudo.

Recomendações

Das conclusões extraídas do presente estudo, podem formular-se algumas recomendações, nalguns casos ligadas a questões aqui levantadas.

1. Para reduzir os riscos, é importante o cumprimento das normas de segurança e sua inspecção. Porém como a experiência dos países nórdicos indica, é possível

reduzir o risco com uma organização do trabalho adequada que permita detectar e resolver os problemas que constituem fontes de riscos. As decisões sobre as opções da organização do trabalho no seio das empresas são matéria da estrita esfera das empresas. Contudo, as políticas públicas podem incentivar o desenvolvimento de modelos que promovam a melhoria das condições de trabalho. Neste sentido, sugere-se que os apoios e incentivos públicos às políticas de investimento das empresas façam pesar na sua avaliação as estratégias no domínio das formas de organização de trabalho.

2. A alteração das condições de trabalho proporcionadoras de acidentes é uma das estratégias para a redução dos acidentes de trabalho. Quando o pagamento de compensações salariais para as empresas significa menor custo do que o investimento na melhoria das condições de trabalho, as empresas tendem a optar por essa alternativa. Quer dizer, existirá um incentivo para a manutenção das condições de trabalho, sobretudo quando os trabalhadores, por receberem compensações salariais, não reivindicarem a melhoria dessas condições. A manutenção de deficientes condições de trabalho pode levar a acidentes tendo como consequência a incapacidade do trabalhador, ou a redução da sua capacidade de trabalho, implicando custos elevados que são suportados pela comunidade. Também por essa razão é importante o incentivo das empresas para alterar as condições de trabalho propícias a acidentes. Mesmo as medidas de protecção e a inspecção do cumprimento das normas podem não reduzir significativamente a sinistralidade, se não houver planos de formação sistemática dos trabalhadores e não forem introduzidas mudanças na organização do trabalho, capazes de reduzir os riscos de acidentes.
3. A segmentação de mercado de trabalho e a difusão de formas flexíveis de emprego associada à procura de redução de custos ligados ao trabalho pode permitir que condições de trabalho penosas e com riscos de acidente não tenham salários compensatórios. É o caso dos trabalhadores periféricos com vínculos contratuais precários, sem capacidade de negociação individual ou colectiva sujeitos à aceitação das más condições de trabalho e dos salários baixos. Esta situação contrasta com as dos trabalhadores do núcleo duro com vínculo estável com capacidade de negociação individual e colectiva para obter compensação salarial pelos riscos. É particularmente frágil a posição dos trabalhadores periféricos em regiões afectadas pelo desemprego. Nestas regiões, os trabalhadores insatisfeitos com as suas condições de trabalho e salários tendem a não reivindicar melhorias, mas a sujeitarem-se às más condições de trabalho existentes com o receio de perder o emprego. Caso decidam sair da empresa, a sua mobilidade tende a ser lateral (entre empregos precários) resultando na reprodução da sua posição frágil no mercado de trabalho. As implicações sociais da segmentação do mercado de trabalho e das estratégias de flexibilização organizacional e do emprego nas condições de trabalho, nos riscos de acidentes e nas compensações salariais, requerem a realização de estudos aprofundados baseados na recolha de informação em primeira mão, como instrumentos de apoio às políticas públicas de intervenção no mercado de trabalho.

4. Uma outra reflexão diz respeito à questão das desigualdades salariais que se observam em Portugal. A acumulação de capital humano é fundamental para uma sociedade desenvolvida e a educação constitui um mecanismo essencial para a criação e acumulação desse capital. O seu impacto é decisivo não apenas em termos económicos mas também nos planos sociais e da materialização de políticas de cidadania. E, naturalmente, o investimento feito pelos indivíduos em termos de tempo e recursos gastos na sua própria educação terão que ter uma rendibilidade aceitável. Apesar da subida considerável do nível de habilitações escolares nos últimos anos, a persistência de um forte desfasamento no nível médio de escolaridade relativamente a outros países da União Europeia ou da OCDE vai de par com uma forte desigualdade na distribuição de rendimentos, em particular nos desníveis salariais entre os diferentes níveis de habilitações escolares dos trabalhadores portugueses. A continuação das políticas de favorecimento do aumento dos anos de escolaridade e, em particular, de um aumento da população com formação académica superior, é importante para reduzir o valor destes desníveis. Apesar de já existirem, em Portugal, alguns trabalhos incidindo sobre a educação e o mercado de trabalho, seria útil promover uma análise mais detalhada sobre as questões das desigualdades salariais e educação, tendo em conta as dinâmicas recentes, e também sobre os desníveis entre um fluxo de jovens que entra no mercado de trabalho e um “stock” de trabalhadores mais idosos e de habilitações académicas inferiores.
5. Um outro aspecto relevante tem a ver com a questão dos próprios diferenciais salariais e as diferentes interpretações que poderão daí decorrer em termos de políticas públicas. A tradição na Europa, e também a prática recente nos Estados Unidos, é a da intervenção dos poderes públicos no sentido de melhorar as condições de trabalho, nomeadamente em termos de higiene e segurança e, de forma crescente, incorporar muitos outros aspectos mais negativos em que decorre a actividade profissional da população. A Estratégia de Lisboa adoptada pela União Europeia não é alheia a esta temática e as questões de crescimento e da competitividade passam, em larga medida, por uma atenção particular a estas problemáticas. No caso português, será importante, em particular, reforçar as medidas de prevenção e de controlo das condições de higiene e segurança. Apesar da redução na taxa de sinistralidade observada nos últimos anos, existem ainda muitas situações de risco que geram dramas humanos evitáveis e com custos económicos elevados para o país.
6. Uma outra área que afecta de forma incontornável vários países da União Europeia e que começa a ter algum peso em Portugal é a problemática da imigração. Será conveniente, nesta matéria, dar particular atenção às condições de inserção dos cidadãos estrangeiros no mercado de trabalho nacional, evitando o desenvolvimento de sectores informais da economia e a prática de utilização de mão-de-obra, no sector formal ou informal, que contribuam para a degradação das condições de trabalho e de remuneração dos trabalhadores. Dadas as evidentes lacunas existentes nesta área, seria importante desenvolver um estudo sobre as questões da imigração e o mercado de trabalho em Portugal, nomeadamente em termos de condições de trabalho e remunerações.

7. O estudo agora concluído tem um carácter genérico estando, portanto, fora do seu âmbito o tratamento específico de sectores ou regiões particulares. Dos resultados obtidos resulta ser pertinente a recomendação de um estudo particular para sectores específicos ou para a indústria transformadora. Dados os resultados obtidos no confronto das regiões de Lisboa e do Porto, revela-se importante aprofundar o estudo sobre as diferenças encontradas e a explicação para essas diferenças.
8. As questões sindicais têm sido, em Portugal, objecto de uma análise limitada. Noutros países existem já estudos sobre a importância dos sindicatos e da acção colectiva na relação entre as condições de trabalho e a determinação dos salários. Importa colmatar esta lacuna para o caso português, pelo que se recomenda a elaboração de um estudo desta natureza para Portugal.

ANEXO A: Conteúdos das convenções colectivas sobre segurança, higiene e saúde no trabalho

CCT entre a AIM – Assoc. Industrial do Minho e a Fed. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro – Revisão global.

N.º empresas: 30; N.º trabalhadores: 315

- Dispõe que nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter permanente sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.
- Enuncia, entre outros deveres das entidades patronais, a obrigatoriedade de cumprir a legislação em vigor sobre segurança, higiene e saúde no trabalho e nomeadamente:
 - Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança, nomeadamente obrigando-os a limpar os locais de trabalho, dentro do respectivo horário, concedendo-lhes o tempo necessário para tal;
 - Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou coordenação que trate com correcção os profissionais sob o seu comando de molde a que qualquer observação ou admoestação tenha de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores.
- Estabelece como justa causa para o despedimento do trabalhador por parte da entidade patronal ou para motivo de rescisão por parte do trabalhador a falta culposa de condições de higiene e segurança.
- Enuncia o dever de criação de espaços próprios adequados, para refeições.

Direitos especiais da mulher

- Não desempenhar durante a gravidez tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado e como tal confirmado pelo seu médico assistente, devendo ser transferida para serviços que não sejam prejudiciais à sua saúde, se assim o pedir e o médico aconselhar.

Garantia dos trabalhadores menores

- Dispõe sobre medidas protectoras do trabalho de menores: proibição do trabalho nocturno e obrigatoriedade da entidade patronal assegurar a inspecção médica nos termos definidos pela lei.

Trabalho nocturno

- Regula o trabalho nocturno: das 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Obriga as entidades patronais a assegurar a cobertura dos direitos de assistência na doença, doença profissional e acidente de trabalho, em casos de não cumprimento culposos das obrigações patronais para com a Caixa.
- Garante aos herdeiros directos do trabalhador o direito a receber os créditos já vencidos e devidos ao trabalhador em caso de morte.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FETESE – Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros – Revisão global.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FEPCES – Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra – Revisão global.

N.º empresas: 969; N.º trabalhadores: 3414

- Enuncia os direitos e deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores, entre outros, em matéria de segurança, higiene e segurança no trabalho.
- Confere ao trabalhador a possibilidade de utilizar as horas de crédito atribuídas anualmente para formação contínua (20h em 2005 e 36h a partir de 2006) sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

Direitos especiais da mulher

- Durante o período de gravidez e até 12 meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria.

Garantia dos trabalhadores menores

- Dispõe sobre medidas protectoras do trabalho de menores, nomeadamente:
 - a obrigatoriedade da entidade patronal assegurar a inspecção médica nos termos definidos pela lei;
 - a não atribuição de tarefas que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao seu normal desenvolvimento;
 - o trabalho nocturno depois das 20h ou 18h se frequentarem aulas nocturnas.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Obriga a entidade empregadora ao pagamento da diferença de retribuição líquida entre a auferida pelo trabalhador e o subsídio pago atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 60 dias/ano, em caso de doença.
- Obriga a entidade empregadora, em caso de incapacidade permanente parcial ou total para o trabalho habitual, proveniente de acidente ou doença profissional, a reverter o trabalhador para função compatível nos casos em que tal é possível e à reposição do salário auferido.

CCT entre a APAT – Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP – Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca – Revisão global.

CCT entre a APAT – Assoc. dos Transitários de Portugal e a FETESE – Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros – Revisão global.

N.º empresas: 254; N.º trabalhadores: 3400

- Enuncia os direitos e deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e segurança no trabalho.
- Estabelece como justa causa para o despedimento do trabalhador por parte da entidade patronal ou para motivo de rescisão por parte do trabalhador a falta culposa de condições de higiene e segurança.
- Confere ao trabalhador a possibilidade de utilizar as horas de crédito atribuídas anualmente para formação contínua (20 h em 2005 e 36 h a partir de 2006) sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.
- Acordado um **regulamento** de higiene e segurança que obriga as empresas a respeitar nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas pela convenção os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho condições de conforto e higiene.

Trabalho nocturno

- Regula o trabalho nocturno: das 21 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Obriga a entidade empregadora ao pagamento da diferença de retribuição líquida entre a auferida pelo trabalhador e o subsídio pago atribuído pela Segurança Social, que salvo práticas mais favoráveis aplicadas nas empresas, terá por limite máximo 25% da retribuição líquida normal, sem subsídio de refeição, e será pago durante dois meses em cada ano civil se o trabalhador tiver uma antiguidade igual ou inferior a três anos completos de serviço na empresa, sendo pago durante mais um mês por cada ano de serviço completo a partir do 3º ano de antiguidade, com o limite máximo de 12 meses de complemento, a contar do início da baixa.
- Determina o direito, em caso de morte do trabalhador, do cônjuge, companheiro(a) e/ou dependentes receberem uma importância equivalente a: a) 6 meses de retribuição mensal, se o trabalhador se tiver menos de 10 anos de serviço na empresa; b) 9 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 10 e menos de 20 anos de serviço; c) 12 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 20 ou mais anos de serviço.

CCT para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos – Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Convenção negociada entre a APIFARMA e a CROQUIFAR do lado dos empregadores e a FEQUIMETAL – Fed. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, do lado sindical.

N.º empresas: 280; N.º trabalhadores: 5000

- Enuncia os direitos e deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores, entre outros, em matéria de segurança, higiene e segurança no trabalho, bem como no domínio da formação dos trabalhadores nesta área.
- Obriga a exame médico como requisito de admissão.

Exposição a substâncias tóxicas e a radiações ultravioletas

- Define que sem prejuízo das disposições legais aplicáveis para efeitos de protecção de trabalhadores sujeitos à exposição e manuseamento de substâncias tóxicas e a radiações ultravioletas, devem as entidades patronais:
 - Sujeitar os trabalhadores a exames médicos adequados e periódicos;
 - Manter os registos dos resultados médicos e deles dar conhecimento aos interessados e facultá-los às entidades oficiais competentes;
 - Transferir temporária ou definitivamente os trabalhadores para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos sempre que razões de ordem médica o aconselhem;
 - Observar e fazer observar condições de trabalho nas câmaras assépticas, visando a protecção individual do trabalhador (fatos, máscaras, toucas, botas, óculos absorventes das radiações).
- Regula em **capítulo próprio a higiene e segurança no trabalho** onde é definido de uma forma desenvolvida os seguintes deveres especiais das empresas, nomeadamente:
 - Adoptar todas as medidas necessárias a uma perfeita organização e plena eficácia da prevenção dos riscos que podem afectar a vida e integridade física dos trabalhadores ao seu serviço;
 - Fornecer gratuitamente os dispositivos de protecção individual adequados aos trabalhos a realizar e velar pela respectiva conservação e utilização;
 - Facultar a todos os trabalhadores, em especial aos recém-admitidos ou recolocados, as instruções adequadas ao desempenho das tarefas que lhes são confiadas, advertindo-os dos riscos inerentes e das precauções a tomar;
 - Promover a mais completa formação de todo o pessoal ao seu serviço sobre esta matéria;
 - Definir, em regulamento interno ou mediante instruções escritas, as atribuições e deveres do pessoal directivo, técnico e das chefias intermédias no campo da prevenção de acidentes e doenças profissionais;
 - Dar o seu apoio à comissão de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
 - Adoptar as medidas de segurança e higiene recomendadas pela comissão de segurança e pelo encarregado de segurança ou, quando tal não seja possível, informá-los das razões que obstem à sua execução;
 - Promover e proporcionar uma formação adequada ao encarregado de segurança no domínio de segurança e higiene no trabalho;
 - Proporcionar os meios necessários ao bom desempenho das atribuições do encarregado de segurança.
- Regula a criação de **comissões de segurança** nas empresas industriais com 50 ou mais trabalhadores, as suas atribuições, a sua dependência o seu processo de eleição, o seu funcionamento, etc.
 - Esta é composta paritariamente por 4 elementos, presidida pelo director do estabelecimento, coadjuvada pelo chefe de serviço de pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo director técnico do laboratório ou por seu representante, pelo médico da empresa e, nos casos em que exista, pela assistente social.

Direitos especiais da mulher

- Dispõe sobre direitos especiais da mulher relacionados com a maternidade em termos aos pre-

vistos na lei, nomeadamente referindo que não devem exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto directo com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas, durante a gravidez e o aleitamento, salvo parecer médico em contrário.

Garantia dos trabalhadores menores

- Estabelece algumas condições de exercício da actividade profissional de menores, em termos próximos dos definidos pela lei, nomeadamente proibindo a sua afectação a trabalhos efectuados em altas ou baixas temperaturas, com elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora ou radioactividade, de entre outros, desde que as condições específicas do trabalho sejam prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do menor.

Trabalho nocturno

- Regula o trabalho nocturno: das 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Estabelece medidas de protecção para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida resultante de acidente ou doença profissional.

CCT entre a APOMEPA – Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE – Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CCT entre a APOMEPA – Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES – Feder. Portuguesa do Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços – Alteração salarial e outras e texto consolidado.

N.º empresas: 123; N.º trabalhadores: 2251

- Enuncia os direitos e deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores em termos gerais e, entre outros, em matéria de segurança, higiene e segurança no trabalho.
- Enuncia medidas protectoras dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e instalações onde existam substâncias radioactivas naturais ou isótopos radioactivos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactínica, nomeadamente, entre outras, exames médicos adequados periódicos, registos dos resultados dos exames, transferência, etc.
- Enuncia como justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador a falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho.

Direitos especiais da mulher

- Dispõe sobre direitos especiais da mulher relacionados com o trabalho das mulheres em termos aos previstos na lei sobre a maternidade, nomeadamente que durante o período de gravidez diagnosticada, é vedado às mulheres desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, exposição a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos, bem como a prestação de trabalho nocturno e extraordinário e o escalonamento em serviços de urgência.

Protecção dos trabalhadores menores

- Enuncia princípios gerais sobre o trabalho de menores, remetendo para a lei.

Trabalho nocturno

- Regula o trabalho nocturno: das 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Enuncia princípios gerais de reconversão dos trabalhadores em caso de incapacidade parcial permanente ou temporária para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal.

N.º empresas: 297; N.º trabalhadores: 3037

- Enuncia em termos gerais os direitos e deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e segurança no trabalho.
- Estabelece que constitui justa causa para o despedimento do trabalhador por parte da entidade patronal a falta culposa de observância de regras de higiene e segurança no trabalho.
- Enuncia como justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador a falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho.
- Regula **em capítulo** a segurança higiene e saúde no trabalho, dispondo sobre a obrigatoriedade das empresas assegurarem boas condições de trabalho. Além disso a criarem e manterem serviços internos para a saúde, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente **comissões de higiene e segurança de composição paritária**.
- Estabelece em termos próximos aos da lei os direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho, nomeadamente atribuindo-lhe 12h de crédito de horas, direito de formação profissional, direito de consulta, etc.
- Identifica as situações concretas previstas na lei de formação dos trabalhadores em matéria de higiene e segurança;
- Sanciona a empresa em caso de não cumprimento do acordado o pagamento de 24 meses de ordenado ao trabalhador, independentemente das disposições legais.
- Obriga à identificação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, matérias infectas e outros agentes lesivos para a saúde, incluindo vibrações, ruídos, etc. e à adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas.
- Estabelece que enquanto não for aprovado o regulamento interno sobre saúde, higiene e segurança no trabalho, a empresa, ouvidas as comissões de higiene e segurança diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectados rapidamente a situações de emergência tais como acidentes ou doenças súbitas.

Direitos especiais da mulher

- Dispõe sobre direitos especiais da mulher em termos aos previstos na lei sobre a maternidade proibindo o trabalho nocturno.

Protecção dos trabalhadores menores

- Dispõe sobre o trabalho de menores em termos próximos dos regulados pela lei referindo que o empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, prevenindo, de modo especial, qualquer risco resultante da falta de experiência, da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais ou do grau de desenvolvimento do menor.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Prevê medidas de protecção para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida resultante de acidente ou doença profissional e da retribuição diferencial entre o vencimento líquido do trabalhador e o subsídio atribuído pela Segurança Social até ao limite máximo de 90 dias por anos, em caso de doença.
- Obriga a empresa a pagar ao trabalhador sinistrado um valor de 24 meses de retribuição, além das obrigações que decorram da lei, em caso de negligência de não cumprimento das disposições relativas à segurança, higiene e saúde estabelecidas na convenção.

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT – Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal – Revisão global.

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES – Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros – Revisão global.

N.º empresas: 69; N.º trabalhadores: 1300

- Enuncia em termos gerais os direitos e deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e segurança no trabalho.
- Estabelece que constitui justa causa para o despedimento do trabalhador por parte da entidade patronal a falta culposa de observância de regras de higiene e segurança no trabalho.
- Da mesma forma, a falta culposa de observância de regras de higiene e segurança no trabalho, constitui justa causa de rescisão do contrato por parte do trabalhador.
- Enuncia princípios gerais sobre o direito à privacidade e estabelece compensações monetárias em caso de assédio sexual, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar, bem como do recurso aos meios legais competentes.

Trabalho nocturno

- Regula o trabalho nocturno: das 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Responsabiliza o clube ou SAD pelo pagamento do montante correspondente à retribuição por inteiro do trabalhador durante o período de incapacidade temporária, quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

CCT entre a AGEFE – Assoc. Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES – Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros – Alteração salarial e outras e – Texto consolidado.

N.º empresas: 245; N.º trabalhadores: 10700

- Dispõe sobre a responsabilidade do trabalhador zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado, salvo desgaste normal motivado por uso e ou acidente.

Protecção dos trabalhadores menores

- Enuncia alguns princípios gerais sobre o trabalho de menores próximos da lei nomeadamente proibindo as entidades patronais de encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do jovem. Regula ainda a obrigatoriedade de exame médico na admissão e de acordo com a regularidade estabelecida legalmente.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Determina que em caso de doença superior a 6 dias e no caso do subsídio atribuído pelas instituições de previdência não cobrir 100% da remuneração do trabalhador, as entidades patronais devem pagar aos seus trabalhadores a retribuição auferida à data da baixa, até ao limite de 90 dias em cada ano, seguidos, podendo, contudo, exigir posteriormente, o reembolso do subsídio de doença.
- Dispõe no sentido do direito à reconversão profissional dos trabalhadores para função compatível com as diminuições verificadas e ao pagamento de indemnização em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais quando não seguros, e sobre a responsabilidade por lhes completar as retribuições que habitualmente recebiam, mesmo quando seguros.

CCT entre a APAC – Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE – Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços – Alteração salarial e outras e texto consolidado.

N.º empresas: 250; N.º trabalhadores: 4500

- Enuncia em termos gerais os direitos e deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e segurança no trabalho.
- Enuncia como justa causa de rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador a falta culposa de condições/ ou observância de normas de higiene e segurança no trabalho.

Direitos especiais da mulher

- Dispõe sobre direitos especiais da mulher relacionados em termos aos previstos na lei sobre a maternidade, nomeadamente referindo que é vedado às mulheres desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, exposição a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos, bem como a prestação do trabalho nocturno, extraordinário e o escalonamento em serviços de urgência.

Protecção dos trabalhadores menores

- Dispõe sobre o dever da entidade patronal proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Trabalho nocturno

- Regula o trabalho nocturno: das 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Enuncia princípios gerais de reconversão dos trabalhadores em caso de incapacidade parcial permanente ou temporária para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal.

ACT celebrado entre a Santos Barosa – Vidros, S.A., e outras e a FEVICOM – Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros.

N.º empresas: 3; N.º trabalhadores: 2013

- Enuncia em termos gerais os direitos e deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e segurança no trabalho.
- Em **cláusula** enuncia a obrigação das empresas proporcionarem aos trabalhadores boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.
- Nessa mesma cláusula prevê a possibilidade de nas empresas poderem ser eleitas **comissões de segurança, saúde e higiene no trabalho**, que, no respeitante aos representantes dos trabalhadores, terão, para o desenvolvimento da sua actividade, direito a um crédito de horas igual a cinco horas por mês.
- Enuncia como justa causa de rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador a falta culposa de condições/ ou observância de normas de higiene e segurança no trabalho.
- Dispõe no sentido das empresas criarem cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

Direitos especiais da mulher

- Dispõe sobre direitos especiais da mulher relacionados com o trabalho das mulheres em termos aos previstos na lei sobre a igualdade de direitos e sobre a maternidade, nomeadamente não lhe afectar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado.

Protecção dos trabalhadores menores

- Enuncia alguns princípios gerais sobre o trabalho de menores, nomeadamente o dever da empresa proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral e de exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

Trabalho nocturno

- Regula o trabalho nocturno: das 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Enuncia as condições de reconversão dos trabalhadores sempre que por força de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica se imponha a alteração de funções do trabalhador referindo que as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do salário auferido pelo trabalhador, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

N.º empresas: 62. N.º trabalhadores: 7500

- Enuncia em termos gerais os direitos e deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e segurança no trabalho.

Direitos especiais da mulher

- Dispõe sobre direitos especiais da mulher em caso de maternidade, nomeadamente do não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até 120 dias após o parto.

Protecção dos trabalhadores menores

- Enuncia alguns princípios gerais sobre o trabalho de menores em termos próximos da lei. Concretamente o seguinte:
 - a entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.
 - no caso de um trabalhador menor não ter concluído a escolaridade obrigatória, terá direito a inscrever-se e frequentar um curso que lhe permita concluir essa mesma escolaridade.
 - os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 18 horas no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas no caso de não os frequentarem.

Trabalho nocturno

- Regula o trabalho nocturno: das 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Responsabiliza a entidade patronal pelo pagamento aos trabalhadores o direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho nos casos em que não tenham direito a subsídio de doença ou seguro por a entidade patronal respectiva não praticar os descontos legais.
- Dispõe no sentido da entidade empregadora diligenciar no sentido de conduzir à reconversão profissional

CCT celebrado entre a APAN – Assoc. de Agentes de Navegação e outras e o SAP – Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária – Alteração salarial e outras e texto consolidado.

N.º empresas: 99; N.º trabalhadores: 1493

- Enuncia em termos gerais os direitos e deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e segurança no trabalho.
- Estabelece que constitui justa causa para o despedimento do trabalhador por parte da entidade patronal a falta culposa de observância de regras de higiene e segurança no trabalho.
- Da mesma forma, a falta culposa de observância de regras de higiene e segurança no trabalho, constitui justa causa de rescisão do contrato por parte do trabalhador.
- Dispõe sobre a obrigatoriedade das entidades empregadoras cumprirem o disposto no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, e demais legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

Direitos especiais da mulher

- Dispõe sobre direitos especiais da mulher em caso de maternidade, nomeadamente do não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até 120 dias após o parto.

Trabalho nocturno

- Regula o trabalho nocturno: das 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Dispõe no sentido do direito à retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver na situação de doente ou acidentado receberá até 12 meses consecutivos a retribuição líquida que auferiria se estivesse a trabalhar, devendo fazer entrega à entidade empregadora do subsídio que vier a receber da segurança social ou companhia de seguros.

ACT celebrado entre a Shell Portuguesa, Lda., e outras empresas petrolíferas e a FEQUIMETAL – Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás – Alteração salarial e outras e texto consolidado.

N.º empresas: 8; N.º trabalhadores: 3128

- Enuncia os seguintes deveres da entidade empregadora em matéria de segurança, higiene e segurança:
 - Instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais, observando-se nestes aspectos, além das normas legais em vigor, o estipulado no presente ACT, bem como os procedimentos internos da empresa;
 - Não exigir do trabalhador tarefas manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional e capacidade física;
 - Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem as normas de segurança.
- Estabelece que constitui justa causa para o despedimento do trabalhador e a rescisão de contrato da parte deste falta culposa de observância de regras de higiene e segurança no trabalho.
- Acordadas **5 cláusulas** sobre saúde, higiene e segurança no trabalho, onde é definida a obrigatoriedade da empresa e dos trabalhadores ao cumprimento da legislação em vigor e das medidas definidas na convenção. Foi ainda estabelecido:
 - A criação de uma **comissão de higiene e segurança no trabalho** integrada por representantes dos trabalhadores, a fim de determinar os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores e fiscalizar o cumprimento das normas de segurança.
 - O custeamento por parte da empresa de uniformes ou outros equipamentos (capacetes, luvas, cintos de segurança, etc.) necessários e a obrigatoriedade do seu uso por parte dos trabalhadores;
 - A obrigação dos trabalhadores participarem nos dispositivos de segurança que montados nas instalações para prevenção e combate de sinistros, bem como a receber formação apropriada.

Direitos especiais da mulher

- Dispõe sobre direitos especiais da mulher em caso de maternidade, nomeadamente do não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até 120 dias após o parto.

Protecção dos trabalhadores menores

- Dispõe sobre o dever da entidade patronal proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Trabalho nocturno

- Regula o trabalho nocturno: das 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato e das 7 às 10 desde que seja no prolongamento de um período normal de trabalho; ou tenha sido iniciado por qualquer motivo antes das 7 horas. Pode ser dispensado de trabalho nocturno o trabalhador com 20 anos de serviço ou 55 de idade desde que manifeste esse desejo, salvo quando tal for inviável.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Enuncia que em caso de reconversão por motivos de doença, por doença profissional ou por acidente que não dêem lugar a reforma por invalidez, o trabalhador for considerado não apto para o desempenho das suas funções, a empresa diligenciará a sua transferência para outro posto de trabalho, compatível com a sua aptidão física e com a sua qualificação profissional, mantendo a retribuição e demais regalias em caso do novo posto de trabalho corresponder uma categoria profissional inferior, com excepção daquelas que tenham sido atribuídas em virtude das funções que vinha desempenhando.

ACT entre a Essilor Portugal – Sociedade Industrial de Óptica, Lda., e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra (sector de óptica) – Alteração salarial e outras e texto consolidado.

N.º empresas: 3; N.º trabalhadores: 338

- Enuncia como deveres da entidade empregadora em matéria de segurança, higiene e segurança no trabalho conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho.
- Enuncia como deveres dos trabalhadores zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados.
- Analisa em clausulado as matérias sobre segurança, higiene e saúde no trabalho sublinhando a obrigatoriedade das entidades patronais fornecerem equipamentos de protecção, criarem refeitórios, vestiários, lavabos, etc.
- Prevê a criação de **comissões de higiene e segurança** constituídas por 3 elementos efectivos e 2 suplentes, a eleger pelos trabalhadores, e atribui-lhes as seguintes funções:
 - Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;
 - Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
 - Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;
 - Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
 - Apresentar recomendações à administração da empresa, destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.
- Dispõe sobre a obrigatoriedade das empresas com mais de 75 trabalhadores disporem de médico do trabalho.

Protecção dos trabalhadores menores

- Enuncia princípios gerais sublinhado a necessidade de proporcionar aos menores condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.
- Obriga a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

Direitos especiais da mulher

- Dispõe sobre direitos especiais da mulher relacionados com o trabalho das mulheres em termos aos previstos na lei sobre a maternidade.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Garante a retribuição do trabalhador sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, a partir do 1º dia e até ao limite de 180 dias, a retribuição normal daquela, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis.

ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e outros – Alteração salarial e outras e texto consolidado.

N.º empresas: 34; N.º trabalhadores: 53255

- Em clausulado dispõe no sentido das instituições serem obrigadas a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, protecção colectiva e individual dos trabalhadores, tendo por objectivo atingir a adaptação do trabalho à fisiologia humana e dos trabalhadores aos diferentes serviços.
- Foi acordado um **regulamento** de higiene e segurança no trabalho com definição dos direitos e deveres / obrigações das partes em termos genéricos, as condições a que devem obedecer a criação de novas instalações (luz, ruído, comunicação, etc.).
- Criação obrigatória e manutenção em todas as instituições de **serviços privativos de medicina** do trabalho nos termos da legislação aplicável e com as atribuições definidas na lei.
- Acordado um regulamento de higiene e segurança no trabalho com definição dos direitos e deveres / obrigações das partes em termos genéricos, as condições a que devem obedecer as instalações em termos de luminosidade, temperatura, instalações sanitárias, proximidade de fontes de água, etc., bem com as condições a que devem obedecer a criação de novas instalações (luz, ruído, comunicação, sistema de comunicação, etc.).
- Disposições sobre a promoção da saúde, nomeadamente a obrigatoriedade de informação dos serviços de medicina do trabalho sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis.
- Regulamenta o período a que deve respeitar o trabalho de limpeza, sublinhando que deverá ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda-feira a sexta-feira, evitando a sua coincidência com o período normal de funcionamento das instituições.

Direitos especiais da mulher

- É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Protecção dos trabalhadores menores

- Estabelece a redução do trabalho de menores de 1 h/dia para efeitos de formação escolar, proibição de trabalho nocturno, entre outras medidas.

Trabalho nocturno

- Define como trabalho nocturno das 20h às 7h do dia seguinte.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Regulada de uma forma detalhada a reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro – Alteração salarial e outras e texto consolidado.

N.º empresas: 34; N.º trabalhadores: 7984

- Em clausulado dispõe no sentido das instituições serem obrigadas a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, protecção colectiva e individual dos trabalhadores, tendo por objectivo atingir a adaptação do trabalho à fisiologia humana e dos trabalhadores aos diferentes serviços.
- Foi acordado um **regulamento** de higiene e segurança no trabalho com definição dos direitos e deveres / obrigações das partes em termos genéricos, as condições a que devem obedecer a criação de novas instalações (luz, ruído, comunicação, etc.).
- Criação obrigatória e manutenção em todas as instituições de **serviços privativos de medicina** do trabalho nos termos da legislação aplicável e com as atribuições definidas na lei.
- Acordado um regulamento de higiene e segurança no trabalho com definição dos direitos e deveres / obrigações das partes em termos genéricos, as condições a que devem obedecer as instalações em termos de luminosidade, temperatura, instalações sanitárias, proximidade de fontes de água, etc., bem com as condições a que devem obedecer a criação de novas instalações (luz, ruído, comunicação, sistema de comunicação, etc.).
- Disposições sobre a promoção da saúde, nomeadamente a obrigatoriedade de informação dos serviços de medicina do trabalho sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis.
- Regulamenta o período a que deve respeitar o trabalho de limpeza, sublinhando que deverá ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda-feira a sexta-feira, evitando a sua coincidência com o período normal de funcionamento das instituições.

Direitos especiais da mulher

- É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Protecção dos trabalhadores menores

- Estabelece a redução do trabalho de menores de 1h/dia para efeitos de formação escolar, proibição de trabalho nocturno, entre outras medidas.

Trabalho nocturno

- Define como trabalho nocturno das 20h às 7h do dia seguinte.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Regulada de uma forma detalhada a reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

**ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sind. dos Bancários do Norte e outros –
Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

N.º empresas: 126; N.º trabalhadores: 3457

- Obriga as instituições a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, de forma a proporcionar um ambiente de trabalho saudável e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho, chamando a atenção para a exigência de cumprimento do nível de intensidade sonora nos locais de trabalho que não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes. Dispõe ainda:
 - Sobre a necessidade de tornar acessível aos trabalhadores água potável em quantidades suficientes.
 - Sobre a necessidade dos edifícios as instalações e equipamentos de trabalho deverem ser mantidos em bom estado de conservação, bem como proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.
 - Sobre a necessidade das operações de limpeza deverem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora dos períodos de trabalho.
 - Sobre a necessidade dos trabalhos de conservação e reparação deverem ser efectuados com prontidão e de forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores, devendo ser tomadas medidas imediatas sempre que tal seja previsível.
- Disposições sobre a promoção da saúde, nomeadamente a obrigatoriedade de informação dos serviços de medicina do trabalho sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis.
- Obriga as instituições à criação ou contratação e manutenção de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável, com vista a pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas., nomeadamente a realização de exames de saúde aos trabalhadores, nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

Direitos especiais da mulher

- É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Trabalho nocturno

- Define como trabalho nocturno das 20h às 7h do dia seguinte.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Regulada de uma forma detalhada a reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

ACT entre o Banco Comercial Português, S.A., e outros e o Sind. dos Bancários do Norte e outros – Alteração salarial e outras e texto consolidado.

- Obriga as instituições a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, de forma a proporcionar um ambiente de trabalho saudável e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho, chamando a atenção para a exigência de cumprimento do nível de intensidade sonora nos locais de trabalho que não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes. Dispõe ainda:
 - a necessidade de tornar acessível aos trabalhadores água potável em quantidades suficientes.
 - os edifícios deverem ser mantidos em bom estado de conservação os edifícios, as instalações e equipamentos de trabalho, bem como proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.
 - As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora dos períodos de trabalho.
 - Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados com prontidão e por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores, devendo ser tomadas medidas imediatas sempre que tal seja previsível.
- Disposições sobre a promoção da saúde, nomeadamente a obrigatoriedade de informação dos serviços de medicina do trabalho sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis.
- Obriga as instituições à criação ou contratação e manutenção de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável, com vista a pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas., nomeadamente a realização de exames de saúde aos trabalhadores, nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

Direitos especiais da mulher

- É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Trabalho nocturno

- Define como trabalho nocturno das 20h às 7h do dia seguinte.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Regulada de uma forma detalhada a reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

ACT entre o Banco Comercial Português, S.A., e outros e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro – Alteração salarial e outras e texto consolidado.

- Obriga as instituições a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, de forma a proporcionar um ambiente de trabalho saudável e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho, chamando a atenção para a exigência de cumprimento do nível de intensidade sonora nos locais de trabalho que não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes. Dispõe ainda:
 - a necessidade de tornar acessível aos trabalhadores água potável em quantidades suficientes.
 - os edifícios deverem ser mantidos em bom estado de conservação os edifícios, as instalações e equipamentos de trabalho, bem como proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.
 - As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora dos períodos de trabalho.
 - Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados com prontidão e por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores, devendo ser tomadas medidas imediatas sempre que tal seja previsível.
- Disposições sobre a promoção da saúde, nomeadamente a obrigatoriedade de informação dos serviços de medicina do trabalho sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis.
- Obriga as instituições à criação ou contratação e manutenção de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável, com vista a pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas., nomeadamente a realização de exames de saúde aos trabalhadores, nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

Direitos especiais da mulher

- É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Trabalho nocturno

- Define como trabalho nocturno das 20h às 7h do dia seguinte.

Assistência na doença, acidentes e doenças profissionais

- Regulada de uma forma detalhada a reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

AE entre a Assoc. Académica de Coimbra e o CESP – Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro – Revisão global.

N.º empresas: 1; N.º trabalhadores: 17

- Enuncia em termos gerais os direitos e deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e segurança no trabalho.
- Estabelece que constitui justa causa para o despedimento do trabalhador por parte da entidade patronal a falta culposa de observância de regras de higiene e segurança no trabalho.

ANEXO I: Distribuição sectorial dos trabalhadores por conta de outrem, no Continente, em 2003

A11 – Por secções da CAE

A12 – Na indústria transformadora (subsecções da CAE)

QUADRO A11.1: DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM, POR SECÇÕES DA CAE

	CAE	Total	%
A	Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	42701	1.7
B	Pesca	4378	0.2
C	Indústrias extractivas	12725	0.5
D	Indústrias transformadoras	728761	29.0
E	Prod.e distrib. electric. gás e água	12430	0.5
F	Construção	306735	12.2
G	Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	490143	19.5
H	Alojamento e restauração	161298	6.4
I	Transportes, armaz. e comunicações	142470	5.7
J	Actividades financeiras	79660	3.2
K	Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	279553	11.1
L	Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	11943	0.5
M	Educação	44364	1.8
N	Saúde e acção social	117354	4.7
O	Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	81710	3.2
Q	Org. internac. e out. inst. extra-territoriais	11	0.0
	Total	2516236	100.0

Continente, 2003

QUADRO A11.2: DISTRIBUIÇÃO SECTORIAL DOS TCO, POR SEXO

	CAE	Homens	Mulheres	Total	% Mulheres
A	Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	25348	17353	42701	40.6
B	Pesca	3747	631	4378	14.4
C	Indústrias extractivas	11495	1230	12725	9.7
D	Indústrias transformadoras	399519	329242	728761	45.2
E	Prod. e distrib. electric. gás e água	10314	2116	12430	17.0
F	Construção	282434	24301	306735	7.9
G	Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	264686	225457	490143	46.0
H	Alojamento e restauração	61774	99524	161298	61.7
I	Transportes, armaz. e comunicações	111170	31300	142470	22.0
J	Actividades financeiras	46060	33600	79660	42.2
K	Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	136545	143008	279553	51.2
L	Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	5494	6449	11943	54.0
M	Educação	12343	32021	44364	72.2
N	Saúde e acção social	14910	102444	117354	87.3
O	Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	31577	50133	81710	61.4
Q	Org. internac. e out. inst. extra-territoriais	4	7	11	63.6
	Total	1417420	1098816	2516236	43.7

Continente, 2003

QUADRO AI1.3: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TCO POR ACTIVIDADE E PROFISSÃO (HOMENS+MULHERES)

	Profissão									Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		Outros
A Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	1.2	2.0	1.7	4.8	1.9	64.4	2.7	8.9	11.3	1.1	100.0
B Pesca	3.7	1.8	3.1	8.9	1.2	58.2	7.8	4.9	9.9	0.6	100.0
C Industrias extractivas	2.7	2.2	3.1	8.0	0.5	0.1	49.7	24.6	7.5	1.5	100.0
D Industrias transformadoras	2.3	2.4	6.8	8.6	2.5	0.3	44.2	21.2	10.1	1.6	100.0
E Prod. e distrib. electric. gás e água	3.0	15.3	24.0	15.2	0.2	0.1	29.4	9.1	3.3	0.2	100.0
F Construção	2.4	3.6	4.2	6.9	0.5	0.3	56.7	7.3	16.8	1.5	100.0
G Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	3.8	2.6	11.5	19.1	35.0	0.3	12.5	5.2	8.1	1.8	100.0
H Alojamento e restauração	3.2	0.4	1.5	5.6	66.8	0.5	2.9	0.7	17.1	1.4	100.0
I Transportes, armazen. e comunicações	5.1	5.0	11.9	27.3	3.0	0.1	4.8	36.4	5.9	0.4	100.0
J Actividades financeiras	8.5	5.0	28.9	54.1	0.2	0.0	0.3	0.1	2.2	0.6	100.0
K Activ. imobili., alug. e serv. prest. empresas	4.6	8.8	11.3	20.3	7.5	0.4	7.0	3.2	36.2	0.7	100.0
L Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	4.3	33.8	12.1	21.5	9.5	0.4	1.7	7.4	8.8	0.7	100.0
M Educação	2.9	31.7	24.4	10.2	17.1	0.3	0.6	1.3	10.9	0.7	100.0
N Saúde e acção social	1.7	8.6	13.5	13.9	36.8	0.7	1.2	1.6	19.7	2.4	100.0
O Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	3.8	12.4	12.4	16.5	27.6	1.3	2.3	4.5	16.7	2.3	100.0
Q Org. internac. e out. inst. extra-territoriais	18.2		9.1	45.5		9.1		9.1	9.1	0.0	100.0
Total	3.3	4.7	9.4	14.6	15.9	1.5	24.0	11.1	14.0	1.4	100.0

Continente, 2003

1 – Quad. sup. adm. púb., dirig. e quad. sup. empr.; 2 – Espec. s profis. intelectuais e científicas; 3 – Técn. e profis. nível intermédio; 4 – Pessoal administrativo e similares; 5 – Pessoal dos serviços e vendedores; 6 – Agr. e trab. qualificados da agric. e pescas; 7 – Operários, artífices e trab. similares; 8 – Oper. inst. e máq. e trab. Montagem; 9 – Trab. não qualificados

QUADRO A11.4: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TCO POR ACTIVIDADE E PROFISSÃO (HOMENS)

	Profissão										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Outros	
A Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	1.5	2.2	2.1	2.8	2.3	61.8	3.2	14.5	8.5	1.1	100.0
B Pesca	4.1	1.4	2.8	6.4	1.4	65.0	3.9	5.5	8.9	0.6	100.0
C Indústrias extractivas	2.4	1.8	2.5	3.3	0.2	0.1	54.4	27.0	6.8	1.4	100.0
D Indústrias transformadoras	3.2	2.8	8.9	6.3	1.7	0.3	42.1	24.7	8.0	2.0	100.0
E Prod. e distrib. electric. gás e água	3.2	13.7	23.8	10.0	0.2	0.1	35.3	10.8	2.8	0.2	100.0
F Construção	2.1	3.1	3.8	2.9	0.3	0.3	61.1	7.9	17.0	1.5	100.0
G Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	5.1	2.7	15.6	14.2	22.7	0.3	20.1	8.8	8.4	2.2	100.0
H Alojamento e restauração	5.6	0.5	2.1	5.9	68.6	1.0	5.6	1.3	7.9	1.4	100.0
I Transportes, armaz. e comunicações	4.7	3.8	10.5	20.2	2.5	0.1	6.1	46.0	5.8	0.3	100.0
J Actividades financeiras	10.9	5.2	35.4	45.7	0.1	0.0	0.3	0.2	1.5	0.7	100.0
K Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	6.3	10.0	15.0	12.5	5.5	0.6	12.9	4.6	31.7	0.8	100.0
L Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	5.6	27.6	13.8	12.1	13.1	0.7	3.4	15.4	7.6	0.6	100.0
M Educação	5.6	45.5	24.6	7.0	3.5	0.8	1.8	4.1	6.6	0.6	100.0
N Saúde e acção social	5.2	18.7	16.4	11.8	14.4	3.4	5.6	10.2	12.3	2.1	100.0
O Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	6.1	14.8	18.8	12.8	12.8	2.5	4.5	9.5	16.2	1.9	100.0
Q Org. internac. e out. inst. extra-territoriais				50.0		25.0		25.0		0.0	100.0
Total	4.2	4.5	10.8	10.2	9.1	1.7	30.7	15.3	12.0	1.6	100.0

Continente, 2003

1 – Quad. sup. adm. púb., dirig. e quad. sup. empr.; 2 – Espec.s profis. intelectuais e científicas; 3 – Técn. e profis. nível intermédio; 4 – Pessoal administrativo e similares; 5 – Pessoal dos serviços e vendedores; 6 – Agr. e trab. qualificados da agric. e pescas; 7 – Operários, artífices e trab. similares; 8 – Oper. inst. e máq. e trab. Montagem; 9 – Trab. não qualificados

QUADRO A11.5: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TCO POR ACTIVIDADE E PROFISSÃO (MULHERES)

	Profissão										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Outros	
A Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	0.8	1.7	1.2	7.8	1.3	68.1	2.0	0.7	15.4	1.0	100.0
B Pesca	1.9	4.1	4.8	23.3	0.3	17.9	30.6	1.4	15.4	0.3	100.0
C Indústrias extractivas	5.3	6.4	8.2	51.8	2.7	0.2	6.3	2.6	14.0	2.5	100.0
D Indústrias transformadoras	1.2	1.8	4.3	11.4	3.5	0.3	46.8	17.0	12.5	1.1	100.0
E Prod. e distrib. electric. gás e água	2.3	23.2	24.9	41.0	0.2	0.4	0.7	0.7	6.2	0.3	100.0
F Construção	5.4	9.5	8.1	53.2	2.7	1.2	4.9	0.6	13.7	0.8	100.0
G Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	2.4	2.6	6.8	24.8	49.4	0.2	3.5	1.1	7.7	1.4	100.0
H Alojamento e restauração	1.7	0.3	1.1	5.4	65.6	0.1	1.2	0.4	22.7	1.4	100.0
I Transportes, armazen. e comunicações	6.6	9.2	17.0	52.6	5.1	0.0	0.2	2.5	6.2	0.8	100.0
J Actividades financeiras	5.3	4.6	20.0	65.7	0.3		0.3	0.0	3.2	0.6	100.0
K Activ. imobili., alug. e serv. prest. empresas	3.1	7.6	7.7	27.8	9.3	0.3	1.4	1.8	40.5	0.6	100.0
L Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	3.1	39.0	10.7	29.5	6.3	0.1	0.2	0.5	9.8	0.8	100.0
M Educação	1.9	26.3	24.4	11.4	22.3	0.1	0.1	0.2	12.6	0.7	100.0
N Saúde e acção social	1.1	7.2	13.1	14.2	40.0	0.3	0.5	0.3	20.8	2.4	100.0
O Outras act. serv. colect. soc. e pessoais	2.4	11.0	8.4	18.9	37.0	0.6	0.8	1.4	17.1	2.6	100.0
Q Org. internac. e out. inst. extra-territoriais	28.6		14.3	42.9					14.3	0.0	100.0
Total	2.2	5.0	7.5	20.3	24.7	1.3	15.3	5.8	16.7	1.0	100.0

Continente, 2003

1 – Quad. sup. adm. púb., dirig. e quad. sup. empr.; 2 – Espec.s profis. intelectuais e científicas; 3 – Técn. e profis. nível intermédio; 4 – Pessoal administrativo e similares; 5 – Pessoal dos serviços e vendedores; 6 – Agr. e trab. qualificados da agric. e pescas; 7 – Operários, artífices e trab. similares; 8 – Oper. inst. e máq. e trab. Montagem; 9 – Trab. não qualificados

QUADRO A11.6: PERCENTAGEM DO EMPREGO FEMININO (TCO) POR ACTIVIDADE E PROFISSÃO

	Profissão										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Outros	
A Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	25.4	35.1	28.9	65.8	27.2	43.0	30.5	3.2	55.3	38.1	40.6
B Pesca	7.3	33.8	22.4	37.9	3.8	4.4	56.8	4.2	22.5	7.7	14.4
C Indústrias extractivas	19.1	27.7	25.8	62.9	54.1	16.7	1.2	1.0	18.0	15.8	9.7
D Indústrias transformadoras	23.8	35.1	28.4	59.8	62.7	43.8	47.9	36.2	56.2	31.1	45.2
E Prod. e distrib. electric. gás e água	13.1	25.8	17.6	45.8	18.5	56.3	0.4	1.3	31.7	23.1	17.0
F Construção	18.1	20.9	15.4	61.5	46.2	28.1	0.7	0.7	6.5	4.4	7.9
G Com. grosso e retal., rep. veic. autom., mot.	28.8	45.7	27.2	59.8	64.9	35.0	12.9	9.7	43.9	34.6	46.0
H Alojamento e restauração	33.2	50.8	44.4	59.9	60.7	15.1	25.1	34.2	82.2	61.2	61.7
I Transportes, armaz. e comunicações	28.5	40.3	31.2	42.3	36.6	3.4	1.0	1.5	22.9	39.3	22.0
J Actividades financeiras	26.3	39.3	29.2	51.2	64.7		38.4	1.7	61.5	39.8	42.2
K Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	33.8	44.4	34.8	70.0	63.9	32.2	10.0	29.1	57.2	43.0	51.2
L Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	39.5	62.4	47.6	74.0	36.2	17.0	6.9	3.8	60.1	61.3	54.0
M Educação	46.5	60.0	72.0	81.0	94.2	20.5	11.9	11.3	83.2	74.8	72.2
N Saúde e acção social	60.1	72.5	84.6	89.2	95.0	39.9	39.7	17.6	92.1	88.9	87.3
O Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	38.4	54.0	41.4	70.1	82.1	26.0	22.6	18.8	62.5	68.6	61.4
Q Org. internac. e out. inst. extra-territoriais	100.0		100.0	60.0					100.0		63.6
Total	28.9	45.9	35.1	60.6	67.9	38.2	27.9	22.8	51.9	38.3	43.7

Continente, 2003

1 – Quad. sup. adm. púb., dirig. e quad. sup. empr.; 2 – Espec. s profis. intelectuais e científicas; 3 – Técn. e profis. nível intermédio; 4 – Pessoal administrativo e similares; 5 – Pessoal dos serviços e vendedores; 6 – Agr. e trab. qualificados da agric. e pescas; 7 – Operários, artífices e trab. similares; 8 – Oper. inst. e máq. e trab. Montagem; 9 – Trab. não qualificados

QUADRO A11.7: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TCO POR ACTIVIDADE E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (HOMENS+MULHERES)

	Níveis de qualificação									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
A Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	2.7	1.1	4.0	0.9	17.9	16.2	54.4	1.1	1.7	100.0
B Pesca	3.9	4.3	8.1	3.1	70.6	5.2	2.6	1.0	1.1	100.0
C Indústrias extractivas	4.6	1.7	5.3	2.4	51.9	18.2	6.9	4.0	5.0	100.0
D Indústrias transformadoras	3.6	2.0	4.4	4.5	43.4	23.8	8.1	8.1	2.0	100.0
E Prod. e distrib. electric. gás e água	15.6	3.2	4.9	20.1	42.9	6.7	1.0	0.0	5.7	100.0
F Construção	4.1	3.4	5.8	2.7	56.0	6.0	16.6	4.5	1.0	100.0
G Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	4.7	3.1	4.2	5.7	52.1	11.2	10.0	7.7	1.3	100.0
H Alojamento e restauração	3.0	2.4	2.4	5.9	43.0	22.8	11.0	8.8	0.7	100.0
I Transportes, armaz. e comunicações	8.3	3.6	2.9	13.9	52.6	11.6	3.5	1.3	2.2	100.0
J Actividades financeiras	11.6	13.8	3.0	18.7	48.0	1.1	1.6	1.6	0.7	100.0
K Activ. imobili., alug. e serv. prest. empresas	9.6	5.2	1.6	7.5	23.6	8.6	30.6	2.4	10.9	100.0
L Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	24.5	12.9	0.5	7.6	32.2	7.5	4.3	0.1	10.3	100.0
M Educação	13.7	23.5	1.1	17.9	16.5	14.6	9.2	1.0	2.6	100.0
N Saúde e acção social	7.1	6.7	1.8	7.7	17.8	38.1	18.4	1.1	1.4	100.0
O Outras act. serv. colect. soc. e pessoais	9.1	6.7	2.3	9.4	28.6	18.8	9.3	8.4	7.5	100.0
Q Org. internac. e out. inst. extra-territoriais	18.2		9.1	9.1	45.5	9.1	9.1			100.0
Total	5.7	4.0	3.7	6.5	42.5	16.0	13.0	5.7	2.9	100.0

Continente, 2003

1 – Quadros superiores; 2 – Quadros médios; 3 – Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de equipa; 4 – Profissionais Altamente Qualificados; 5 – Profissionais Qualificados; 6 – Profissionais Semiqualificados; 7 – Profissionais não qualificados; 8 – Praticantes e Aprendizes; 9 – Ignorado

QUADRO A11.8: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TCO POR ACTIVIDADE E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (HOMENS)

	Níveis de qualificação									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
A Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	3.2	1.4	5.4	0.8	22.7	18.4	45.1	1.1	1.9	100.0
B Pesca	3.8	4.5	9.0	3.3	69.7	5.6	2.1	1.0	1.0	100.0
C Indústrias extractivas	3.9	1.3	5.6	1.6	53.1	19.3	6.0	4.1	5.0	100.0
D Indústrias transformadoras	4.9	2.6	6.0	5.6	46.7	17.0	7.3	7.6	2.3	100.0
E Prod. e distrib. electric. gás e água	14.4	2.9	5.5	19.4	44.4	6.5	0.9	0.0	6.0	100.0
F Construção	3.5	3.1	6.2	2.1	57.1	5.1	17.7	4.4	1.0	100.0
G Com. grosso e retal, rep. veíc. autom., mot.	5.8	3.9	5.1	5.6	52.9	11.2	7.6	6.1	1.7	100.0
H Alojamento e restauração	5.1	4.2	3.2	8.7	50.2	13.8	5.4	8.6	0.8	100.0
I Transportes, armaz. e comunicações	7.5	3.0	3.0	11.1	56.7	12.9	2.8	0.7	2.3	100.0
J Actividades financeiras	14.7	17.8	3.8	18.1	42.3	0.8	0.9	1.0	0.7	100.0
K Activ. imobili., alug. e serv. prest. empresas	12.3	6.6	2.2	7.1	23.1	8.0	24.7	1.9	14.1	100.0
L Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	21.8	10.6	0.8	7.4	34.4	7.5	3.3	0.1	14.1	100.0
M Educação	23.6	28.3	1.1	19.6	13.2	5.3	4.0	0.8	4.2	100.0
N Saúde e acção social	17.9	7.6	2.9	10.3	28.6	14.8	12.9	1.6	3.5	100.0
O Outras act. serv. colect. soc. e pessoais	12.1	7.5	3.4	11.1	29.9	13.4	7.3	2.2	13.1	100.0
Q Org. internac. e out. inst. extra-territoriais					75.0	25.0				100.0
Total	6.6	4.3	4.9	6.3	47.2	11.4	11.1	4.9	3.3	100.0

Continente, 2003

1 – Quadros superiores; 2 – Quadros médios; 3 – Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de equipa; 4 – Profissionais Altamente Qualificados; 5 – Profissionais Qualificados; 6 – Profissionais Semiqualificados; 7 – Profissionais não qualificados; 8 – Praticantes e Aprendizes; 9 – Ignorado

QUADRO A11.9: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TCO POR ACTIVIDADE E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (MULHERES)

	Níveis de qualificação									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
A Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	2.0	0.7	1.8	1.0	10.9	12.8	67.9	1.3	1.5	100.0
B Pesca	4.9	3.3	3.0	1.7	76.1	3.0	5.7	0.8	1.4	100.0
C Indústrias extractivas	11.0	4.9	2.2	9.7	40.1	8.8	14.7	3.9	4.8	100.0
D Indústrias transformadoras	2.1	1.3	2.5	3.2	39.4	32.2	9.0	8.8	1.6	100.0
E Prod. e distrib. electric. gás e água	21.3	4.3	2.2	23.6	35.3	7.4	1.7	0.1	3.9	100.0
F Construção	10.6	6.4	1.7	9.1	43.8	16.7	4.1	6.3	1.4	100.0
G Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	3.5	2.2	3.1	5.7	51.1	11.1	12.9	9.5	0.9	100.0
H Alojamento e restauração	1.6	1.3	1.9	4.2	38.5	28.4	14.5	9.0	0.6	100.0
I Transportes, armaz. e comunicações	11.0	5.8	2.5	24.1	38.1	7.1	6.1	3.2	2.1	100.0
J Actividades financeiras	7.4	8.3	1.9	19.7	55.7	1.5	2.5	2.3	0.6	100.0
K Activ. imobili., alug. e serv. prest. empresas	6.9	3.9	0.9	7.9	24.1	9.2	36.3	2.8	8.0	100.0
L Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	26.8	14.9	0.3	7.7	30.3	7.6	5.2	0.1	7.1	100.0
M Educação	9.9	21.7	1.2	17.2	17.8	18.1	11.2	1.1	1.9	100.0
N Saúde e acção social	5.6	6.5	1.6	7.4	16.2	41.5	19.2	1.0	1.1	100.0
O Outras act. serv. colect. soc. e pessoais	7.2	6.3	1.5	8.3	27.8	22.2	10.6	12.2	3.9	100.0
Q Org. internac. e out. inst. extra-territoriais	28.6		14.3	14.3	28.6		14.3			100.0
Total	4.5	3.7	2.2	6.7	36.5	22.0	15.4	6.8	2.3	100.0

Continente, 2003

1 – Quadros superiores; 2 – Quadros médios; 3 – Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de equipa; 4 – Profissionais Altamente Qualificados; 5 – Profissionais Qualificados; 6 – Profissionais Semiqualificados; 7 – Profissionais não qualificados; 8 – Praticantes e Aprendizes; 9 – Ignorado

QUADRO A11.10: PERCENTAGEM DO EMPREGO FEMININO (TCO) POR ACTIVIDADE E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

	Níveis de qualificação									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
A Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	29.8	25.6	18.6	45.7	24.8	32.3	50.8	45.1	35.3	40.6
B Pesca	18.0	11.1	5.3	8.1	15.5	8.3	31.3	11.9	18.8	14.4
C Indústrias extractivas	23.0	28.0	4.0	38.8	7.5	4.7	20.7	9.3	9.3	9.7
D Indústrias transformadoras	25.8	29.9	25.5	31.6	41.0	61.0	50.3	48.8	37.0	45.2
E Prod. e distrib. electric. gás e água	23.3	23.1	7.7	20.0	14.0	19.0	28.9	60.0	11.8	17.0
F Construção	20.4	15.0	2.3	27.1	6.2	22.2	1.9	11.0	11.4	7.9
G Com. grosso e retal, rep. veíc. autom., mot.	34.2	32.2	34.1	46.4	45.1	45.6	59.2	57.1	30.4	46.0
H Alojamento e restauração	33.5	33.5	49.4	43.7	55.3	76.8	81.2	62.6	54.3	61.7
I Transportes, armaz. e comunicações	29.0	34.9	18.9	38.0	15.9	13.4	38.4	56.5	21.1	22.0
J Actividades financeiras	27.0	25.5	26.7	44.3	49.0	59.1	66.2	62.5	40.3	42.2
K Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	37.0	38.2	30.6	53.9	52.1	54.5	60.7	61.0	37.3	51.2
L Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	59.0	62.3	34.4	54.9	50.8	54.3	65.0	56.3	37.1	54.0
M Educação	52.0	66.5	73.3	69.5	77.8	89.9	88.0	77.8	54.0	72.2
N Saúde e acção social	68.1	85.6	79.0	83.1	79.5	95.1	91.1	81.7	68.7	87.3
O Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	48.7	57.1	41.4	54.3	59.6	72.5	69.7	89.7	32.3	61.4
Q Org. internac. e out. inst. extra-territoriais	100.0		100.0	100.0	40.0		100.0			63.6
Total	34.8	39.8	25.3	45.2	37.5	60.0	51.9	51.6	35.1	43.7

Continente, 2003

1 – Quadros superiores; 2 – Quadros médios; 3 – Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de equipa; 4 – Profissionais Altamente Qualificados; 5 – Profissionais Qualificados; 6 – Profissionais Semiqualificados; 7 – Profissionais não qualificados; 8 – Praticantes e Aprendizes; 9 – Ignorado

QUADRO AI.1.11: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR ACTIVIDADE E NÍVEL DE HABILITAÇÕES (HOMENS+MULHERES)

	Níveis de Habilitações (1 dígito)										Total
	Não sabe ler nem escrever	1.º Ciclo do Ensino Básico	2.º Ciclo do Ensino Básico	3.º Ciclo do Ensino Básico	Ensino Secundário	Bacharelato	Licenciatura	Ignorada			
A	9.8	52.2	16.0	9.2	6.4	1.6	2.6	2.2			100.0
B	5.0	60.0	17.3	8.7	5.2	1.2	1.9	0.9			100.0
C	4.2	47.2	23.4	11.4	8.6	1.0	3.2	1.1			100.0
D	2.2	34.0	29.7	17.2	11.5	1.4	3.5	0.6			100.0
E	0.5	20.9	16.2	20.0	22.0	5.9	14.2	0.3			100.0
F	3.9	38.8	26.0	15.1	8.3	1.6	3.8	2.5			100.0
G	1.1	18.4	20.7	26.8	25.4	1.8	5.0	0.8			100.0
H	2.6	33.1	23.5	22.9	13.7	0.9	1.4	1.9			100.0
I	0.7	24.0	18.8	21.8	22.6	3.0	8.4	0.6			100.0
J	0.1	2.1	4.1	16.0	44.6	4.6	28.4	0.1			100.0
K	2.4	22.9	11.9	18.7	26.6	3.4	12.7	1.3			100.0
L	0.6	11.7	9.9	13.0	24.0	6.8	33.7	0.2			100.0
M	1.2	13.2	9.5	14.2	17.6	9.0	34.9	0.5			100.0
N	2.0	26.8	18.8	17.7	18.3	5.6	10.3	0.6			100.0
O	1.9	20.1	17.5	20.6	22.4	3.7	12.6	1.1			100.0
Q		18.2		36.4	36.4		9.1				100.0
Total	2.2	27.8	22.0	19.5	18.1	2.3	7.1	1.1			100.0

Continente, 2003

QUADRO A11.12: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR ACTIVIDADE E NÍVEL DE HABILITAÇÕES (HOMENS)

	Níveis de Habilitações (1 dígito)									Total
	Não sabe ler nem escrever	1.º Ciclo do Ensino Básico	2.º Ciclo do Ensino Básico	3.º Ciclo do Ensino Básico	Ensino Secundário	Bacharelato	Licenciatura	Ignorada	Total	
A	9,6	51,6	15,9	10,1	6,0	1,7	2,7	2,4	100,0	
B	4,7	63,0	17,3	7,8	4,1	1,1	1,2	0,8	100,0	
C	4,3	49,9	24,5	10,8	6,2	0,7	2,4	1,2	100,0	
D	2,2	33,7	26,9	19,0	12,0	1,6	3,9	0,7	100,0	
E	0,5	23,8	17,8	19,4	20,4	5,6	12,3	0,2	100,0	
F	4,1	40,6	27,1	14,7	6,4	1,3	3,2	2,7	100,0	
G	1,1	21,2	23,2	25,9	21,4	1,8	4,5	0,9	100,0	
H	2,1	27,5	23,5	26,1	16,1	1,0	1,6	2,0	100,0	
I	0,7	28,6	22,2	22,1	17,5	2,0	6,2	0,7	100,0	
J	0,1	1,5	4,7	17,8	46,9	3,7	25,2	0,1	100,0	
K	1,5	17,0	14,6	22,2	25,7	3,5	13,7	1,6	100,0	
L	0,8	15,9	14,0	15,9	19,3	6,6	27,2	0,3	100,0	
M	1,2	10,3	6,9	13,8	17,5	8,1	42,0	0,3	100,0	
N	2,3	22,6	14,0	15,7	18,8	6,7	19,2	0,6	100,0	
O	2,2	20,0	15,6	20,4	24,5	3,4	12,9	1,0	100,0	
Q		25,0		75,0					100,0	
Total	2,3	29,2	22,9	19,9	16,0	2,0	6,4	1,3	100,0	

Continente, 2003

QUADRO A1.13: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR ACTIVIDADE E NÍVEL DE HABILITAÇÕES (MULHERES)

	Níveis de Habilitações (1 dígito)										Total
	Não sabe ler nem escrever	1.º Ciclo do Ensino Básico	2.º Ciclo do Ensino Básico	3.º Ciclo do Ensino Básico	Ensino Secundário	Bacharelato	Licenciatura	Ignorada			
A	10.2	53.2	16.1	7.9	7.0	1.4	2.3	1.8			100.0
B	6.8	42.3	17.0	13.9	11.6	1.7	5.5	1.1			100.0
C	2.6	22.4	13.3	16.3	31.1	3.4	10.6	0.4			100.0
D	2.1	34.4	33.0	14.9	10.9	1.1	3.1	0.4			100.0
E	0.3	6.7	8.2	23.3	29.9	7.1	23.6	0.9			100.0
F	1.6	18.4	13.1	19.4	30.2	4.5	11.7	1.1			100.0
G	0.9	15.2	17.7	28.0	30.0	1.8	5.6	0.8			100.0
H	2.8	36.6	23.5	20.8	12.1	0.9	1.3	1.9			100.0
I	0.5	7.8	6.7	21.0	41.0	6.8	16.0	0.3			100.0
J	0.2	2.8	3.3	13.5	41.5	5.8	32.7	0.1			100.0
K	3.3	28.6	9.4	15.5	27.4	3.3	11.7	0.9			100.0
L	0.5	8.1	6.5	10.5	28.0	7.0	39.3	0.1			100.0
M	1.2	14.3	10.5	14.3	17.7	9.3	32.2	0.5			100.0
N	1.9	27.4	19.5	18.0	18.2	5.4	8.9	0.6			100.0
O	1.8	20.2	18.8	20.7	21.2	3.9	12.4	1.1			100.0
Q		14.3		14.3	57.1		14.3				100.0
Total	2.0	26.0	20.8	18.8	20.7	2.7	8.1	0.8			100.0

Continente, 2003

QUADRO A11.14: PERCENTAGEM DO EMPREGO FEMININO (TCO) POR ACTIVIDADE E NÍVEIS DE HABILITAÇÕES

	Níveis de Habilitações (1 dígito)									Total
	Não sabe ler nem escrever	1.º Ciclo do Ensino Básico	2.º Ciclo do Ensino Básico	3.º Ciclo do Ensino Básico	Ensino Secundário	Bacharelato	Licenciatura	Ignorada	Total	
A Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	42.0	41.4	41.0	35.0	44.6	36.5	36.7	34.3	40.6	
B Pesca	19.6	10.2	14.2	23.2	32.3	21.6	43.2	18.4	14.4	
C Indústrias extractivas	6.0	4.6	5.5	13.8	35.1	33.1	32.4	3.6	9.7	
D Indústrias transformadoras	44.4	45.7	50.3	39.3	42.6	36.5	39.9	33.8	45.2	
E Prod. e distrib. electric. gás e água	10.7	5.5	8.6	19.8	23.1	20.7	28.2	45.2	17.0	
F Construção	3.2	3.8	4.0	10.2	28.9	22.8	24.2	3.5	7.9	
G Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	41.3	37.8	39.4	48.0	54.4	46.5	51.7	42.8	46.0	
H Alojamento e restauração	68.2	68.2	61.7	56.2	54.8	57.7	57.1	60.1	61.7	
I Transportes, armazen. e comunicações	16.5	7.1	7.9	21.1	39.8	48.7	42.1	9.8	22.0	
J Actividades financeiras	69.5	56.9	33.8	35.6	39.3	53.6	48.6	51.8	42.2	
K Activ. imobili., alug. e serv. prest. empresas	69.5	63.7	40.2	42.2	52.7	49.1	47.1	37.4	51.2	
L Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	40.5	37.4	35.3	43.6	63.0	55.6	62.9	36.0	54.0	
M Educação	72.0	78.3	79.8	73.0	72.4	74.8	66.6	80.9	72.2	
N Saúde e acção social	85.0	89.3	90.5	88.7	86.9	84.8	76.2	88.1	87.3	
O Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	55.7	61.5	65.7	61.8	57.9	64.3	60.4	63.5	61.4	
Q Org. internac. e out. inst. extra-territoriais		50.0		25.0	100.0		100.0		63.6	
Total	41.2	40.9	41.3	42.3	50.1	50.8	49.6	31.9	43.7	

Continente, 2003

QUADRO AI.15: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR ACTIVIDADE E DIMENSÃO (NÚMERO DE TRABALHADORES) DA EMPRESA

	Escalações de dimensão da empresa								Total
	1-4	5-9	10-49	50-99	100-249	250-499	500 e mais	Total	
A	29,0	21,5	35,0	7,9	5,4		1,2	100,0	
B	6,9	13,2	36,4	7,7	18,6		17,2	100,0	
C	4,9	10,9	48,0	16,8	11,2	2,1	6,2	100,0	
D	4,7	8,1	31,8	15,3	17,6	9,6	12,9	100,0	
E	0,4	1,5	6,5	2,0	9,4	2,6	77,5	100,0	
F	13,8	20,2	38,9	10,3	7,7	4,7	4,4	100,0	
G	19,0	17,8	29,6	8,2	7,7	4,0	13,7	100,0	
H	23,3	20,0	28,8	6,6	5,7	4,6	11,1	100,0	
I	7,2	6,6	16,8	7,8	7,7	7,0	46,9	100,0	
J	2,5	1,7	6,9	4,7	7,3	5,0	72,0	100,0	
K	10,5	9,2	16,1	6,8	11,0	9,6	36,9	100,0	
L	2,4	2,9	19,2	7,2	5,9	19,8	42,6	100,0	
M	5,4	9,9	37,9	16,9	18,2	6,1	5,7	100,0	
N	9,4	9,0	33,2	16,9	16,4	6,6	8,5	100,0	
O	20,2	12,4	25,4	10,2	11,4	9,6	10,8	100,0	
Q	54,5	45,5						100,0	
Total	11,6	12,5	28,6	10,7	11,5	6,9	18,2	100,0	

Continente, 2003

QUADRO AI1.16: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR ACTIVIDADE E NÚMERO DE ANOS DE ANTIGUIDADE

		Menos de 1 ano	1 a 4 anos	5 a 9 anos	10 a 14 anos	15 a 19 anos	20 ou mais anos	Total
A	Agricultura, prod. animal, caça e silvic.	24.9	40.6	16.2	9.7	4.2	4.4	100.0
B	Pesca	29.0	33.8	11.8	5.1	4.1	16.2	100.0
C	Indústrias extractivas	15.0	36.3	19.6	14.0	7.3	7.8	100.0
D	Indústrias transformadoras	11.3	33.2	19.7	14.7	7.7	13.4	100.0
E	Prod. e distrib. electric. gás e água	4.1	13.7	7.4	3.7	9.3	61.9	100.0
F	Construção	24.7	47.9	13.8	7.4	3.1	3.2	100.0
G	Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	18.9	41.9	17.8	10.9	4.5	6.1	100.0
H	Alojamento e restauração	29.8	42.1	14.1	7.2	3.0	3.9	100.0
I	Transportes, armaz. e comunicações	14.7	32.0	15.2	10.8	6.2	21.1	100.0
J	Actividades financeiras	6.3	33.3	17.5	15.8	6.2	20.9	100.0
K	Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	35.4	43.8	11.7	5.2	1.8	2.1	100.0
L	Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	8.8	37.2	18.2	20.5	9.2	6.0	100.0
M	Educação	14.4	37.4	19.4	14.2	6.6	8.1	100.0
N	Saúde e acção social	15.3	39.2	18.9	12.7	5.6	8.3	100.0
O	Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	19.2	40.8	16.4	10.8	4.7	8.1	100.0
Q	Org. internac. e out. inst. extra-territoriais	18.2	27.3		36.4	9.1	9.1	100.0
	Total	19.0	39.0	16.7	11.0	5.2	9.1	100.0

Continente, 2003

QUADRO AI1.17: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR ACTIVIDADE E TIPO DE CONTRATO

		Contrato sem termo	Contrato a termo	Outras situações + Ignorado	Total
A	Agricultura, prod. animal, caça e silvic.	71.6	20.7	7.8	100.0
B	Pesca	81.8	9.1	9.0	100.0
C	Indústrias extractivas	78.1	17.4	4.5	100.0
D	Indústrias transformadoras	80.1	15.7	4.2	100.0
E	Prod. e distrib. electric. gás e água	93.0	5.6	1.4	100.0
F	Construção	63.9	29.6	6.5	100.0
G	Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	75.3	20.0	4.6	100.0
H	Alojamento e restauração	63.5	31.9	4.6	100.0
I	Transportes, armaz. e comunicações	78.9	18.8	2.3	100.0
J	Actividades financeiras	94.8	4.1	1.2	100.0
K	Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	48.5	29.0	22.4	100.0
L	Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	78.1	16.8	5.2	100.0
M	Educação	68.3	28.0	3.8	100.0
N	Saúde e acção social	70.7	24.2	5.1	100.0
O	Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	66.7	28.9	4.4	100.0
Q	Org. internac. e out. inst. extra-territoriais	75.0	25.0	0.0	100.0
	Total	72.0	21.6	6.3	100.0

Continente, 2003

QUADRO A11.18: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR ACTIVIDADE E REGIME DE DURAÇÃO DO TRABALHO

		Trabalho a tempo completo	Trabalho a tempo parcial	Total
A	Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	96.7	3.3	100.0
B	Pesca	98.6	1.4	100.0
C	Indústrias extractivas	99.4	0.6	100.0
D	Indústrias transformadoras	99.3	0.7	100.0
E	Prod. e distrib. electric. gás e água	99.8	0.2	100.0
F	Construção	98.6	1.4	100.0
G	Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	95.3	4.7	100.0
H	Alojamento e restauração	96.1	3.9	100.0
I	Transportes, armazen. e comunicações	99.2	0.8	100.0
J	Actividades financeiras	99.2	0.8	100.0
K	Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	85.6	14.4	100.0
L	Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	98.6	1.4	100.0
M	Educação	86.9	13.1	100.0
N	Saúde e acção social	96.0	4.0	100.0
O	Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	95.2	4.8	100.0
Q	Org. internac. e out. inst. extra-territoriais	100.0		100.0
	Total	96.2	3.8	100.0

Continente, 2003

QUADRO A11.19: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR ACTIVIDADE E NACIONALIDADE

		Nacionais	Estrangeiros
A	Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	92.5	7.5
B	Pesca	95.6	4.4
C	Indústrias extractivas	95.0	5.0
D	Indústrias transformadoras	97.3	2.7
E	Prod. e distrib. electric. gás e água	99.3	0.7
F	Construção	88.7	11.3
G	Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	97.0	3.0
H	Alojamento e restauração	88.8	11.2
I	Transportes, armazen. e comunicações	97.0	3.0
J	Actividades financeiras	99.3	0.7
K	Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	89.6	10.4
L	Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	98.5	1.5
M	Educação	97.2	2.8
N	Saúde e acção social	97.1	2.9
O	Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	95.9	4.1
Q	Org. internac. e out. inst. extra-territoriais	90.9	9.1
	Total	94.7	5.3

Continente, 2003

QUADRO AI1.20: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR ACTIVIDADE E REGIÕES (NUT2)

		Norte	Algarve	Centro	Lisboa	Alentejo	Continente
A	Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	7877	2289	11130	5766	15639	42701
B	Pesca	628	710	1780	1201	59	4378
C	Indústrias extractivas	4636	536	3687	1481	2385	12725
D	Indústrias transformadoras	387510	5970	176298	127243	31740	728761
E	Prod. e distrib. electric. gás e água	1072	251	422	10571	114	12430
F	Construção	114640	17835	71004	85528	17728	306735
G	Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	160851	18698	89973	195341	25280	490143
H	Alojamento e restauração	36822	22758	23134	70100	8484	161298
I	Transportes, armazen. e comunicações	24933	3079	18454	92626	3378	142470
J	Actividades financeiras	21643	497	2086	54393	1041	79660
K	Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	50348	8399	23627	190538	6641	279553
L	Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	898	140	1030	9148	727	11943
M	Educação	11789	1397	8205	20790	2183	44364
N	Saúde e acção social	32949	4923	28812	39568	11102	117354
O	Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	19704	3252	12105	42529	4120	81710
Q	Org. internac. e out. inst. extra-territoriais		2		9		11
	Total	876300	90736	471747	946832	130621	2516236

Continente, 2003

QUADRO AI1.21 DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TCO POR ACTIVIDADE EM CADA REGIÃO (NUT2)

		Norte	Algarve	Centro	Lisboa	Alentejo	Continente
A	Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	0.9	2.5	2.4	0.6	12.0	1.7
B	Pesca	0.1	0.8	0.4	0.1	0.0	0.2
C	Indústrias extractivas	0.5	0.6	0.8	0.2	1.8	0.5
D	Indústrias transformadoras	44.2	6.6	37.4	13.4	24.3	29.0
E	Prod. e distrib. electric. gás e água	0.1	0.3	0.1	1.1	0.1	0.5
F	Construção	13.1	19.7	15.1	9.0	13.6	12.2
G	Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	18.4	20.6	19.1	20.6	19.4	19.5
H	Alojamento e restauração	4.2	25.1	4.9	7.4	6.5	6.4
I	Transportes, armazen. e comunicações	2.8	3.4	3.9	9.8	2.6	5.7
J	Actividades financeiras	2.5	0.5	0.4	5.7	0.8	3.2
K	Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	5.7	9.3	5.0	20.1	5.1	11.1
L	Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	0.1	0.2	0.2	1.0	0.6	0.5
M	Educação	1.3	1.5	1.7	2.2	1.7	1.8
N	Saúde e acção social	3.8	5.4	6.1	4.2	8.5	4.7
O	Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	2.2	3.6	2.6	4.5	3.2	3.2
Q	Org. internac. e out. inst. extra-territoriais						
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Continente, 2003

QUADRO A11.22: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TCO DE CADA ACTIVIDADE POR REGIÃO (NUT2)

		Norte	Algarve	Centro	Lisboa	Alentejo	Continente
A	Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	18.4	5.4	26.1	13.5	36.6	100.0
B	Pesca	14.3	16.2	40.7	27.4	1.3	100.0
C	Indústrias extractivas	36.4	4.2	29.0	11.6	18.7	100.0
D	Indústrias transformadoras	53.2	0.8	24.2	17.5	4.4	100.0
E	Prod. e distrib. electric. gás e água	8.6	2.0	3.4	85.0	0.9	100.0
F	Construção	37.4	5.8	23.1	27.9	5.8	100.0
G	Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	32.8	3.8	18.4	39.9	5.2	100.0
H	Alojamento e restauração	22.8	14.1	14.3	43.5	5.3	100.0
I	Transportes, armazen. e comunicações	17.5	2.2	13.0	65.0	2.4	100.0
J	Actividades financeiras	27.2	0.6	2.6	68.3	1.3	100.0
K	Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	18.0	3.0	8.5	68.2	2.4	100.0
L	Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	7.5	1.2	8.6	76.6	6.1	100.0
M	Educação	26.6	3.1	18.5	46.9	4.9	100.0
N	Saúde e acção social	28.1	4.2	24.6	33.7	9.5	100.0
O	Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	24.1	4.0	14.8	52.0	5.0	100.0
Q	Org. internac. e out. inst. extra-territoriais		18.2		81.8		100.0
	Total	34.8	3.6	18.7	37.6	5.2	100.0

Continente, 2003

**QUADRO AI2.1: DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM,
NA INDÚSTRIA TRANSFORMADORA**

	CAE	Total	%
DA	Ind. alimentares, bebidas e tabaco	84931	11.7
DB	Indústria têxtil	183541	25.2
DC	Ind. couro e produtos do couro	49688	6.8
DD	Ind. madeira, cortiça e suas obras	36641	5.0
DE	Ind. pasta, papel e cartão; edic. e impressão	40139	5.5
DG	Fabr. prod. químicos e fibras sint. artificiais	21844	3.0
DH	Fabr. artigos de borracha e matérias plásticas	23230	3.2
DI	Fabr. outros produtos minerais não metálicos	52608	7.2
DJ	Ind. metalúrgicas de base e produtos metálicos	75045	10.3
DK	Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	36388	5.0
DL	Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	40746	5.6
DM	Fabricação de material de transporte	34041	4.7
DN	Indústrias transformadoras, n. e.	49919	6.8
	Total	728761	100.0

Continente, 2003

QUADRO AI2.2: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO, POR INDÚSTRIA E POR SEXO

	CAE	Homens	Mulheres	Total	% Mulheres
DA	Ind. alimentares, bebidas e tabaco	44433	40498	84931	47.7
DB	Indústria têxtil	47332	136209	183541	74.2
DC	Ind. couro e produtos do couro	19053	30635	49688	61.7
DD	Ind. madeira, cortiça e suas obras	26874	9767	36641	26.7
DE	Ind. pasta, papel e cartão; edic. e impressão	26162	13977	40139	34.8
DG	Fabr. prod. químicos e fibras sint. artificiais	13674	8170	21844	37.4
DH	Fabr. artigos de borracha e matérias plásticas	16139	7091	23230	30.5
DI	Fabr. outros produtos minerais não metálicos	36260	16348	52608	31.1
DJ	Ind. metalúrgicas de base e produtos metálicos	61548	13497	75045	18.0
DK	Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	29985	6403	36388	17.6
DL	Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	19979	20767	40746	51.0
DM	Fabricação de material de transporte	23872	10169	34041	29.9
DN	Indústrias transformadoras, n. e.	34208	15711	49919	31.5
	Total	399519	329242	728761	45.2

Continente, 2003

QUADRO A12.3: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TCO POR INDÚSTRIA E PROFISSÃO (HOMENS+MULHERES)

	Profissão										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Outros	
DA	2.5	2.1	6.6	10.2	12.0	1.9	31.2	18.8	13.6	1.1	100.0
DB	1.6	0.6	3.9	7.0	1.3	0.0	55.9	22.0	6.8	0.9	100.0
DC	1.3	0.4	1.9	4.7	0.5	0.0	75.9	3.4	10.3	1.6	100.0
DD	2.6	1.0	2.7	6.5	0.8	0.6	51.7	14.7	16.5	2.8	100.0
DE	4.3	9.2	12.5	14.3	2.3	0.1	18.5	29.2	7.2	2.6	100.0
DG	4.1	7.6	27.8	14.4	5.1	0.3	4.5	22.8	12.4	1.1	100.0
DH	2.7	3.4	7.5	10.4	0.9	0.0	8.6	55.0	10.3	1.2	100.0
DI	2.4	2.0	5.5	9.0	1.1	0.0	38.6	24.2	14.9	2.4	100.0
DJ	2.6	1.8	6.0	8.7	0.9	0.0	51.9	13.7	11.8	2.6	100.0
DK	2.7	3.2	12.7	10.3	1.0	0.0	49.7	12.6	5.8	1.8	100.0
DL	1.9	5.8	13.0	9.7	1.0	0.0	17.7	41.0	8.9	1.0	100.0
DM	1.7	4.1	8.9	7.5	0.6	0.0	34.1	36.9	4.9	1.3	100.0
DN	2.3	0.8	3.5	7.7	1.6	0.0	59.9	9.6	12.2	2.3	100.0
Total	2.3	2.4	6.8	8.6	2.5	0.3	44.2	21.2	10.1	1.6	100.0

Continente, 2003

1 – Quad. sup. adm. públ., dirig. e quad. sup. empr.; 2 – Especs profis. intelectuais e científicas; 3 – Técn. e profis. nível intermédio; 4 – Pessoal administrativo e similares; 5 – Pessoal dos serviços e vendedores; 6 – Agr. e trab. qualificados da agric. e pescas; 7 – Operários, artífices e trab. similares; 8 – Oper. inst. e máq. e trab. Montagem; 9 – Trab. não qualificados

QUADRO AI2.4: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TCO POR INDÚSTRIA E PROFISSÃO (HOMENS)

	Profissão										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Outros	
DA Ind. alimentares, bebidas e tabaco	3.8	2.3	8.9	8.8	5.4	1.8	33.4	22.3	12.2	1.1	100.0
DB Indústria têxtil	4.0	1.2	7.0	10.4	1.4	0.1	20.8	47.1	6.7	1.2	100.0
DC Ind. couro e produtos do couro	2.4	0.6	3.2	5.1	0.7	0.0	71.0	6.8	8.5	1.6	100.0
DD Ind. madeira, cortiça e suas obras	2.9	0.8	2.8	3.6	0.7	0.8	57.1	16.5	11.6	3.3	100.0
DE Ind. pasta, papel e cartão; edic. e impressão	4.7	7.9	13.5	7.6	2.0	0.1	19.6	36.7	5.4	2.4	100.0
DG Fabr. prod. químicos e fibras sint. artificiais	5.0	6.4	30.1	8.4	6.0	0.3	6.2	28.3	8.0	1.2	100.0
DH Fabr. artigos de borracha e mat. plásticas	3.0	3.3	8.6	6.8	1.0	0.0	10.4	58.5	7.1	1.3	100.0
DI Fabr. outros prod. minerais não metálicos	2.8	1.9	6.1	5.5	1.0	0.0	38.7	29.9	11.5	2.6	100.0
DJ Ind. metalúrgicas de base e prod. metálicos	2.6	1.6	6.2	4.1	0.8	0.0	60.1	13.4	8.3	2.9	100.0
DK Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	2.8	3.1	13.6	4.8	1.0	0.0	58.5	10.0	4.2	2.0	100.0
DL Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	3.3	9.5	19.6	7.5	1.1	0.0	25.8	25.5	6.2	1.5	100.0
DM Fabricação de material de transporte	2.1	4.4	10.5	5.5	0.7	0.0	42.2	29.9	3.3	1.5	100.0
DN Indústrias transformadoras, n. e.	2.6	0.7	3.8	4.3	1.0	0.0	67.4	9.9	7.6	2.6	100.0
Total	3.2	2.8	8.9	6.3	1.7	0.3	42.1	24.7	8.0	2.0	100.0

Continente, 2003

1 – Quad. sup. adm. públ., dirig. e quad. sup. empr.; 2 – Espec.s profis. intelectuais e científicas; 3 – Técn. e profis. nível intermédio; 4 – Pessoal administrativo e similares; 5 – Pessoal dos serviços e vendedores; 6 – Agr. e trab. qualificados da agric. e pescas; 7 – Operários, artífices e trab. similares; 8 – Oper. inst. e máq. e trab. Montagem; 9 – Trab.não qualificados

QUADRO A12.5: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TCO POR INDÚSTRIA E PROFISSÃO (MULHERES)

	Profissão										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Outros	
DA	1.1	1.9	4.1	11.8	19.1	2.1	28.8	14.9	15.2	1.0	100.0
DB	0.8	0.4	2.8	5.8	1.2	0.0	68.1	13.3	6.9	0.8	100.0
DC	0.6	0.2	1.0	4.5	0.3	0.0	79.0	1.4	11.4	1.6	100.0
DD	1.9	1.4	2.5	14.3	1.2	0.2	36.9	9.9	30.0	1.6	100.0
DE	3.4	11.5	10.6	26.7	2.8	0.0	16.4	15.0	10.5	3.0	100.0
DG	2.7	9.4	23.9	24.5	3.5	0.2	1.6	13.6	19.7	0.9	100.0
DH	2.1	3.6	5.1	18.6	0.8	0.0	4.3	46.9	17.6	1.0	100.0
DI	1.5	2.2	4.2	16.8	1.1	0.0	38.3	11.6	22.4	1.9	100.0
DJ	2.6	2.7	5.0	29.7	1.5	0.0	14.6	14.6	27.8	1.4	100.0
DK	2.6	3.5	8.8	36.2	1.4	0.0	8.1	24.8	13.1	1.3	100.0
DL	0.6	2.3	6.7	11.8	0.8	0.0	9.9	55.9	11.5	0.5	100.0
DM	1.0	3.5	5.1	12.0	0.6	0.0	15.1	53.5	8.7	0.6	100.0
DN	1.6	0.9	2.9	15.2	2.8	0.0	43.7	9.0	22.2	1.7	100.0
Total	1.2	1.8	4.3	11.4	3.5	0.3	46.8	17.0	12.5	1.1	100.0

Continente, 2003

1 – Quad. sup. adm. públ., dirig. e quad. sup. empr.; 2 – Espec.s profis. intelectuais e científicas; 3 – Técn. e profis. nível intermédio; 4 – Pessoal administrativo e similares; 5 – Pessoal dos serviços e vendedores; 6 – Agr. e trab. qualificados da agric. e pescas; 7 – Operários, artífices e trab. similares; 8 – Oper. inst. e máq. e trab. Montagem; 9 – Trab.não qualificados

QUADRO A12.6: PERCENTAGEM DO EMPREGO FEMININO (TCO) POR INDÚSTRIA E PROFISSÃO

	Profissão										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Outros	
DA Ind. alimentares, bebidas e tabaco	20.8	42.5	29.8	54.9	76.2	52.2	44.0	37.9	53.0	45.3	47.7
DB Indústria têxtil	36.3	47.8	53.1	61.6	70.6	7.1	90.4	44.8	74.8	64.4	74.2
DC Ind. couro e produtos do couro	29.2	39.3	34.4	58.4	41.1	11.1	64.1	24.4	68.1	61.4	61.7
DD Ind. madeira, cortiça e suas obras	19.3	38.2	24.6	58.8	37.7	9.0	19.0	17.9	48.6	15.2	26.7
DE Ind. pasta, papel e cartão; edic. e impressão	27.7	43.8	29.4	65.2	42.7	10.3	31.0	18.0	50.8	40.2	34.8
DG Fabr. prod. químicos e fibras sint. artificiais	24.4	46.7	32.2	63.5	25.7	30.9	13.1	22.3	59.5	31.4	37.4
DH Fabr. artigos de borracha e mat. plásticas	23.4	32.3	20.7	54.7	26.6	60.0	15.3	26.1	52.1	24.9	30.5
DI Fabr. outros prod. minerais não metálicos	19.0	34.1	23.6	58.1	32.4		30.9	14.9	46.8	24.6	31.1
DJ Ind. metalúrgicas de base e prod. metálicos	18.2	26.7	15.0	61.5	29.2	18.2	5.1	19.3	42.4	9.8	18.0
DK Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	16.7	19.3	12.2	61.7	23.9		2.9	34.6	40.1	12.4	17.6
DL Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	15.4	20.4	26.2	61.9	43.5		28.6	69.5	65.7	24.7	51.0
DM Fabricação de material de transporte	16.3	25.7	17.1	48.0	26.4		13.2	43.3	53.2	14.3	29.9
DN Indústrias transformadoras, n. e.	21.9	38.6	25.5	61.8	55.9	11.1	22.9	29.5	57.3	23.2	31.5
Total	23.8	35.1	28.4	59.8	62.7	43.8	47.9	36.2	56.2	31.1	45.2

Continente, 2003

1 – Quad. sup. adm. públ., dirigi. e quad. sup. empr.; 2 – Espec.s profis. intelectuais e científicas; 3 – Técn. e profis. nível intermédio; 4 – Pessoal administrativo e similares; 5 – Pessoal dos serviços e vendedores; 6 – Agr. e trab. qualificados da agric. e pescas; 7 – Operários, artífices e trab. similares; 8 – Oper. inst. e máq. e trab. Montagem; 9 – Trab. não qualificados

QUADRO AI2.7: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TCO POR INDÚSTRIA E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (HOMENS+MULHERES)

	Níveis de qualificação									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
DA	4.0	1.9	5.0	3.0	38.4	27.0	9.3	7.3	4.1	100.0
DB	1.8	1.3	4.3	1.1	53.0	24.7	5.6	7.1	1.1	100.0
DC	1.9	0.5	3.4	1.3	28.4	53.2	2.2	8.8	0.3	100.0
DD	3.2	1.7	3.7	1.1	42.4	15.4	22.8	8.2	1.4	100.0
DE	7.1	2.9	3.8	23.5	29.8	13.5	4.1	11.3	4.0	100.0
DG	7.9	8.2	8.0	19.3	30.9	14.1	7.0	3.1	1.5	100.0
DH	3.9	3.0	6.6	6.2	29.8	30.1	12.7	5.1	2.7	100.0
DI	4.1	1.4	5.8	3.6	34.5	24.8	14.6	8.6	2.6	100.0
DJ	3.8	1.4	3.6	3.1	53.1	15.1	9.9	8.7	1.3	100.0
DK	4.7	2.4	4.3	5.1	56.3	11.9	5.7	7.9	1.8	100.0
DL	6.7	4.6	4.6	6.0	32.3	30.5	1.5	11.5	2.3	100.0
DM	4.2	3.2	5.0	7.2	43.2	25.0	3.8	5.8	2.6	100.0
DN	2.7	1.2	2.9	2.7	49.2	16.1	11.6	11.5	2.1	100.0
Total	3.6	2.0	4.4	4.5	43.4	23.8	8.1	8.1	2.0	100.0

Continente, 2003

1 – Quadros superiores; 2 – Quadros médios; 3 – Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de equipa; 4 – Profissionais Altamente Qualificados; 5 – Profissionais Qualificados; 6 – Profissionais Semicualificados; 7 – Profissionais não qualificados; 8 – Praticantes e Aprendizes; 9 – Ignorado

QUADRO A12.8: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TCO POR INDÚSTRIA E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (HOMENS)

	Níveis de qualificação										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
DA Ind. alimentares, bebidas e tabaco	5.7	2.5	7.2	3.1	43.0	21.3	6.3	6.0	4.9	100.0	
DB Indústria têxtil	4.4	2.8	8.5	1.9	37.7	29.4	9.0	5.0	1.3	100.0	
DC Ind. couro e produtos do couro	3.4	1.0	5.9	2.5	56.3	20.3	2.4	7.9	0.4	100.0	
DD Ind. madeira, cortiça e suas obras	3.3	1.9	4.5	0.9	51.2	9.6	18.0	9.3	1.4	100.0	
DE Ind. pasta, papel e cartão; edic. e impressão	7.6	3.0	4.6	26.4	29.6	9.2	3.3	11.4	4.8	100.0	
DG Fabr. prod. químicos e fibras sint. artificiais	8.7	7.9	10.3	20.1	32.8	9.7	6.8	2.2	1.6	100.0	
DH Fabr. artigos de borracha e mat. plásticas	4.1	3.1	8.4	7.3	32.2	26.9	9.8	5.4	2.8	100.0	
DI Fabr. outros prod. minerais não metálicos	4.5	1.5	7.4	3.7	38.0	23.1	11.6	7.5	2.7	100.0	
DJ Ind. metalúrgicas de base e prod. metálicos	3.6	1.5	4.1	2.6	57.7	12.7	7.6	9.1	1.3	100.0	
DK Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	4.6	2.5	4.8	4.6	60.5	8.1	4.4	8.6	1.9	100.0	
DL Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	11.3	6.5	6.7	7.6	37.3	17.1	1.2	11.0	1.4	100.0	
DM Fabricação de material de transporte	4.9	3.4	6.1	7.6	53.2	15.4	2.6	4.2	2.6	100.0	
DN Indústrias transformadoras, n. e.	2.8	1.5	3.4	3.1	58.6	12.0	7.3	9.1	2.1	100.0	
Total	4.9	2.6	6.0	5.6	46.7	17.0	7.3	7.6	2.3	100.0	

Continente, 2003

1 – Quadros superiores; 2 – Quadros médios; 3 – Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de equipa; 4 – Profissionais Altamente Qualificados; 5 – Profissionais Qualificados; 6 – Profissionais Semiqualificados; 7 – Profissionais não qualificados; 8 – Praticantes e Aprendizes; 9 – Ignorado

QUADRO A12.9: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TCO POR INDÚSTRIA E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (MULHERES)

	Níveis de qualificação									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
DA Ind. alimentares, bebidas e tabaco	2.2	1.3	2.7	2.8	33.4	33.1	12.6	8.7	3.3	100.0
DB Indústria têxtil	0.9	0.7	2.9	0.8	58.3	23.1	4.5	7.8	1.0	100.0
DC Ind. couro e produtos do couro	0.9	0.2	1.8	0.5	11.1	73.7	2.1	9.3	0.3	100.0
DD Ind. madeira, cortiça e suas obras	3.0	1.0	1.6	1.7	18.5	31.3	36.2	5.2	1.5	100.0
DE Ind. pasta, papel e cartão; edic. e impressão	6.1	2.7	2.3	18.1	30.1	21.6	5.5	11.1	2.5	100.0
DG Fabr. prod. químicos e fibras sint. artificiais	6.4	8.8	4.3	17.9	27.7	21.5	7.5	4.5	1.2	100.0
DH Fabr. artigos de borracha e mat. plásticas	3.3	2.7	2.4	3.7	24.3	37.5	19.4	4.4	2.3	100.0
DI Ind. metalúrgicas de base e prod. metálicos	3.3	1.3	2.3	3.5	26.6	28.7	21.1	11.0	2.3	100.0
DJ Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	4.6	1.0	1.4	5.3	32.2	26.1	20.9	7.2	1.2	100.0
DK Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	5.1	1.5	1.6	7.6	36.8	29.7	11.8	4.7	1.2	100.0
DL Fabricação de material de transporte	2.3	2.9	2.6	4.4	27.4	43.4	1.9	12.0	3.2	100.0
DM Indústrias transformadoras, n. e.	2.7	0.7	2.4	6.2	19.8	47.4	6.7	9.5	2.6	100.0
DN	2.3	0.7	1.6	2.0	28.7	25.0	21.0	16.7	2.0	100.0
Total	2.1	1.3	2.5	3.2	39.4	32.2	9.0	8.8	1.6	100.0

Continente, 2003

1 – Quadros superiores; 2 – Quadros médios; 3 – Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de equipa; 4 – Profissionais Altamente Qualificados; 5 – Profissionais Qualificados; 6 – Profissionais Semiqualificados; 7 – Profissionais não qualificados; 8 – Praticantes e Aprendizes; 9 – Ignorado

QUADRO A12.10: PERCENTAGEM DO EMPREGO FEMININO (TCO) POR INDÚSTRIA E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

	Níveis de qualificação									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
DA Ind. alimentares, bebidas e tabaco	25.6	32.0	25.4	44.9	41.4	58.6	64.5	57.0	37.9	47.7
DB Indústria têxtil	35.8	42.9	49.4	54.1	81.7	69.3	58.9	81.7	68.5	74.2
DC Ind. couro e produtos do couro	30.2	25.9	33.0	24.4	24.1	85.4	58.1	65.6	56.9	61.7
DD Ind. madeira, cortiça e suas obras	24.9	15.9	11.9	41.0	11.6	54.2	42.3	17.0	27.0	26.7
DE Ind. pasta, papel e cartão; edic. e impressão	30.2	32.4	20.8	26.9	35.2	55.6	47.3	34.1	21.6	34.8
DG Fabr. prod. químicos e fibras sint. artificiais	30.7	40.2	20.1	34.8	33.6	57.0	39.8	55.0	30.1	37.4
DH Fabr. artigos de borracha e mat. plásticas	26.1	28.0	10.9	18.2	24.9	38.0	46.6	26.3	26.4	30.5
DI Fabr. outros prod. minerais não metálicos	24.7	27.6	12.5	29.8	24.0	36.0	45.0	39.9	27.1	31.1
DJ Ind. metalúrgicas de base e prod. metálicos	21.9	12.8	7.2	31.1	10.9	31.1	37.7	14.9	17.7	18.0
DK Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	19.1	11.4	6.7	26.2	11.5	43.8	36.6	10.4	12.2	17.6
DL Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	17.2	31.5	28.8	37.8	43.3	72.5	62.8	53.2	70.3	51.0
DM Fabricação de material de transporte	19.1	25.3	14.5	25.7	13.7	56.7	52.3	49.2	29.9	29.9
DN Indústrias transformadoras, n. e.	27.6	17.8	17.6	22.7	18.4	48.8	57.1	45.7	30.0	31.5
Total	25.8	29.9	25.5	31.6	41.0	61.0	50.3	48.8	37.0	45.2

Continente, 2003

1 – Quadros superiores; 2 – Quadros médios; 3 – Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de equipa; 4 – Profissionais Altamente Qualificados; 5 – Profissionais Qualificados; 6 – Profissionais Semiqualificados; 7 – Profissionais não qualificados; 8 – Praticantes e Aprendizes; 9 – Ignorado

QUADRO A1.11: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR INDÚSTRIA E NÍVEL DE HABILITAÇÕES (HOMENS+MULHERES)

	Níveis de Habilitações (1 dígito)									
	Não sabe ler nem escrever	1.º Ciclo do Ensino Básico	2.º Ciclo do Ensino Básico	3.º Ciclo do Ensino Básico	Ensino Secundário	Bacharelato	Licenciatura	Ignorada	Total	
DA Ind. alimentares, bebidas e tabaco	3.9	38.4	23.5	17.0	11.0	1.6	3.7	0.9	100.0	
DB Indústria têxtil	2.0	38.1	37.8	13.8	6.1	0.5	1.4	0.3	100.0	
DC Ind. couro e produtos do couro	2.1	40.3	40.1	11.7	4.6	0.4	0.6	0.2	100.0	
DD Ind. madeira, cortiça e suas obras	3.6	43.9	28.2	13.4	7.1	1.0	2.1	0.8	100.0	
DE Ind. pasta, papel, cartão; edic. e impressão	1.0	21.1	20.0	21.7	23.7	2.6	9.5	0.4	100.0	
DG Fabr. prod. químicos e fibras sint. artific.	1.2	20.1	14.5	17.9	27.9	4.1	14.1	0.3	100.0	
DH Fabr. artigos de borracha e mat. plásticas	1.8	27.8	25.2	21.3	16.3	1.8	5.3	0.5	100.0	
DI Fabr. outros prod. minerais n/ metálicos	2.9	38.9	26.6	15.2	10.5	1.3	3.4	1.2	100.0	
DJ Ind. metalúrg. de base, prod. metálicos	2.1	33.3	29.2	19.1	11.1	1.2	2.9	1.1	100.0	
DK Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	1.1	25.2	25.9	23.7	16.8	2.2	4.4	0.8	100.0	
DL Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	0.5	17.4	24.3	24.2	23.8	3.1	6.6	0.2	100.0	
DM Fabricação de material de transporte	0.7	23.5	25.5	26.2	15.9	3.0	5.0	0.1	100.0	
DN Indústrias transformadoras, n. e.	2.7	40.1	31.8	14.3	7.8	0.7	1.7	1.0	100.0	
Total	2.2	34.0	29.7	17.2	11.5	1.4	3.5	0.6	100.0	

Continente, 2003

QUADRO A12.12: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR INDÚSTRIA E NÍVEL DE HABILITAÇÕES (HOMENS)

	Níveis de Habilitações (1 dígito)									
	Não sabe ler nem escrever	1.º Ciclo do Ensino Básico	2.º Ciclo do Ensino Básico	3.º Ciclo do Ensino Básico	Ensino Secundário	Bacharelato	Licenciatura	Ignorada	Total	
DA Ind. alimentares, bebidas e tabaco	3.6	36.9	23.1	18.4	11.5	1.8	4.0	0.9	100.0	
DB Indústria têxtil	2.1	39.0	30.3	16.2	8.6	0.9	2.6	0.2	100.0	
DC Ind. couro e produtos do couro	2.3	40.8	36.7	13.2	5.3	0.5	1.0	0.2	100.0	
DD Ind. madeira, cortiça e suas obras	3.9	44.3	28.3	13.8	6.2	0.9	1.8	0.9	100.0	
DE Ind. pasta, papel, cartão, edic. e impressão	0.8	21.8	22.5	23.7	21.4	2.1	7.3	0.4	100.0	
DG Fabr. prod. quím. e fibras sint. artific.	1.2	20.5	15.7	19.4	27.6	3.8	11.6	0.3	100.0	
DH Fabr. artig. borracha e mat. plásticas	1.6	27.8	25.1	22.3	16.1	1.7	4.7	0.6	100.0	
DI Fabr. outros prod. minerais n/ metálicos	3.2	40.8	25.3	15.7	9.4	1.2	3.3	1.1	100.0	
DJ Ind. metalúrg. de base, prod. metálicos	2.0	33.9	30.3	19.6	9.4	1.0	2.5	1.2	100.0	
DK Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	1.1	26.3	26.7	24.4	14.7	2.1	3.9	0.9	100.0	
DL Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	0.5	16.9	19.5	24.5	23.8	4.7	9.9	0.3	100.0	
DM Fabricação de material de transporte	0.6	24.1	22.6	28.1	16.2	3.3	4.9	0.2	100.0	
DN Indústrias transformadoras, n. e.	3.1	41.7	32.4	13.8	6.0	0.6	1.3	1.0	100.0	
Total	2.2	33.7	26.9	19.0	12.0	1.6	3.9	0.7	100.0	

Continente, 2003

QUADRO A12.13: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR INDÚSTRIA E NÍVEL DE HABILITAÇÕES (MULHERES)

	Níveis de Habilitações (1 dígito)	Níveis de Habilitações (1 dígito)										Total
		Não sabe ler nem escrever	1.º Ciclo do Ensino Básico	2.º Ciclo do Ensino Básico	3.º Ciclo do Ensino Básico	Ensino Secundário	Bacharelato	Licenciatura	Ignorada			
DA	Ind. alimentares, bebidas e tabaco	4.3	40.0	23.9	15.5	10.5	1.4	3.4	0.9	100.0		
DB	Indústria têxtil	2.0	37.8	40.4	13.0	5.2	0.3	0.9	0.3	100.0		
DC	Ind.couro e produtos do couro	1.9	40.1	42.2	10.8	4.2	0.3	0.4	0.1	100.0		
DD	Ind. madeira, cortiça e suas obras	2.7	42.6	27.9	12.2	9.8	1.3	3.1	0.5	100.0		
DE	Ind. pasta, papel, cartão; edic. impressão	1.3	19.8	15.3	18.0	28.1	3.5	13.6	0.4	100.0		
DG	Fabr. prod. quím. e fibras sint. artific.	1.1	19.4	12.5	15.4	28.5	4.7	18.3	0.2	100.0		
DH	Fabr. artig. borracha e mat. plásticas	2.1	27.7	25.4	18.9	16.7	2.2	6.6	0.4	100.0		
DI	Fabr. outros prod. minerais n/ metálicos	2.2	34.5	29.3	14.2	13.1	1.6	3.6	1.4	100.0		
DJ	Ind. metalúrg. de base, prod. metálicos	2.7	30.3	23.9	16.8	18.9	2.1	4.7	0.7	100.0		
DK	Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	0.9	19.9	22.2	20.5	26.3	3.0	6.8	0.4	100.0		
DL	Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	0.6	17.8	28.8	23.9	23.7	1.7	3.4	0.1	100.0		
DM	Fabricação de material de transporte	0.8	22.2	32.2	21.8	15.2	2.3	5.3	0.1	100.0		
DN	Indústrias transformadoras, n. e.	2.0	36.5	30.4	15.3	11.7	1.0	2.4	0.8	100.0		
Total		2.1	34.4	33.0	14.9	10.9	1.1	3.1	0.4	100.0		

Continente, 2003

QUADRO A12.14: PERCENTAGEM DO EMPREGO FEMININO (TCO) POR INDÚSTRIA E NÍVEIS DE HABILITAÇÕES

	Níveis de Habilitações (1 dígito)										Total
	Não sabe ler nem escrever	1.º Ciclo do Ensino Básico	2.º Ciclo do Ensino Básico	3.º Ciclo do Ensino Básico	Ensino Secundário	Bacharelato	Licenciatura	Ignorada			
DA Ind. alimentares, bebidas e tabaco	52.0	49.7	48.6	43.5	45.5	42.4	43.6	49.3			47.7
DB Indústria têxtil	72.9	73.6	79.3	69.8	63.6	48.9	50.7	79.1			74.2
DC Ind. couro e produtos do couro	57.1	61.2	64.9	56.8	56.1	47.1	41.1	51.7			61.7
DD Ind. madeira, cortiça e suas obras	20.0	25.9	26.4	24.3	36.4	35.5	39.1	16.7			26.7
DE Ind. pasta, papel, cartão; edic. impressão	44.9	32.6	26.6	28.9	41.3	47.5	49.7	38.0			34.8
DG Fabr. prod. quím. e fibras sint. artific.	36.5	36.1	32.2	32.1	38.1	42.5	48.5	33.3			37.4
DH Fabr. artig. borracha e mat. plásticas	36.6	30.4	30.8	27.2	31.2	36.4	38.0	21.3			30.5
DI Fabr. outros prod. minerais n/ metálicos	23.2	27.6	34.2	29.0	38.7	39.0	33.4	35.9			31.1
DJ Ind. metalúrg. de base, prod. metálicos	22.7	16.4	14.8	15.8	30.5	30.8	29.2	10.7			18.0
DK Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	15.1	13.9	15.1	15.2	27.6	23.7	27.3	8.4			17.6
DL Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	58.1	52.2	60.6	50.4	50.9	26.9	26.4	24.3			51.0
DM Fabricação de material de transporte	35.4	28.2	37.8	24.8	28.7	23.2	31.7	17.8			29.9
DN Indústrias transformadoras, n. e.	22.5	28.6	30.2	33.8	47.2	42.0	45.0	25.1			31.5
Total	44.4	45.7	50.3	39.3	42.6	36.5	39.9	33.8			45.2

Continente, 2003

QUADRO A12.15 DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR INDÚSTRIA E DIMENSÃO (NÚMERO DE TRABALHADORES) DA EMPRESA

	Escalações de dimensão da empresa								Total
	1-4	5-9	10-49	50-99	100-249	250-499	500 e mais	Total	
DA Ind. alimentares, bebidas e tabaco	5,0	9,6	32,0	14,4	18,1		9,9	100,0	
DB Indústria têxtil	3,0	6,1	33,8	18,4	21,1		7,6	100,0	
DC Ind.c ouro e produtos do couro	1,9	5,0	33,0	24,5	18,0	6,7	10,8	100,0	
DD Ind. madeira, cortiça e suas obras	12,0	15,1	37,9	11,2	12,4	1,8	9,7	100,0	
DE Ind. pasta, papel, cartão; edic. impressão	5,8	9,7	33,1	13,1	16,7	9,4	12,2	100,0	
DG Fabr. prod. quím. e fibras sint. artific.	1,8	3,6	22,5	13,1	30,5	20,5	8,0	100,0	
DH Fabr. artig. borracha e mat. plásticas	1,6	4,5	28,9	17,3	20,7	15,1	11,8	100,0	
DI Fabr. outros prod. minerais n/ metálicos	4,3	9,8	32,4	13,9	17,2	12,6	9,9	100,0	
DJ Ind. metalúrg. de base, prod. metálicos	8,9	13,0	36,6	13,5	16,2	6,2	5,8	100,0	
DK Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	3,4	6,7	36,3	19,8	13,9	12,1	7,8	100,0	
DL Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	2,0	2,8	11,0	7,6	15,9	13,8	46,8	100,0	
DM Fabricação de material de transporte	0,9	1,7	11,6	7,3	12,4	11,8	54,4	100,0	
DN Indústrias transformadoras, n. e.	9,8	13,7	42,4	14,4	10,9	2,0	6,8	100,0	
Total	4,7	8,1	31,8	15,3	17,6	9,6	12,9	100,0	

Continente, 2003

QUADRO A12.16: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR INDÚSTRIA E NÚMERO DE ANOS DE ANTIGUIDADE

		Menos de 1 ano	1 a 4 anos	5 a 9 anos	10 a 14 anos	15 a 19 anos	20 ou mais anos	Total
DA	Ind. alimentares, bebidas e tabaco	15.5	33.0	16.1	13.9	7.4	14.1	100.0
DB	Indústria têxtil	9.7	33.0	20.0	14.9	8.5	13.8	100.0
DC	Ind. couro e produtos do couro	8.9	35.5	21.1	16.4	10.1	8.0	100.0
DD	Ind. madeira, cortiça e suas obras	10.7	34.6	19.7	14.2	8.8	12.0	100.0
DE	Ind. pasta, papel, cartão; edic. impressão	10.2	31.1	17.0	15.5	7.9	18.3	100.0
DG	Fabr. prod. quím. e fibras sint. artific.	10.7	28.8	16.1	14.5	7.9	22.0	100.0
DH	Fabr. artig. borracha e mat. plásticas	11.5	35.7	20.2	12.5	5.7	14.5	100.0
DI	Fabr. outros prod. minerais n/ metálicos	11.0	31.0	18.9	15.8	8.2	15.1	100.0
DJ	Ind. metalúrg. de base, prod. metálicos	15.6	36.7	18.0	12.3	6.4	11.1	100.0
DK	Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	11.8	32.9	19.1	14.6	7.8	13.8	100.0
DL	Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	7.9	25.5	25.3	20.4	7.0	13.8	100.0
DM	Fabricação de material de transporte	9.2	31.5	26.7	10.9	4.6	17.2	100.0
DN	Indústrias transformadoras, n. e.	11.7	38.3	20.5	14.3	7.0	8.2	100.0
	Total	11.3	33.2	19.7	14.7	7.7	13.4	100.0

Continente, 2003

QUADRO A12.17: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR INDÚSTRIA E TIPO DE CONTRATO

		Contrato sem termo	Contrato a termo	Outras situações + Ignorado	Total
DA	Ind. alimentares, bebidas e tabaco	74.8	20.8	4.4	100.0
DB	Indústria têxtil	80.7	14.5	4.7	100.0
DC	Ind. couro e produtos do couro	86.5	8.4	5.1	100.0
DD	Ind. madeira, cortiça e suas obras	79.3	15.4	5.3	100.0
DE	Ind. pasta, papel, cartão; edic. impressão	84.0	12.8	3.1	100.0
DG	Fabr. prod. quím. e fibras sint. artific.	84.3	14.1	1.6	100.0
DH	Fabr. artig. borracha e mat. plásticas	75.8	21.2	3.0	100.0
DI	Fabr. outros prod. minerais n/ metálicos	80.5	16.3	3.2	100.0
DJ	Ind. metalúrg. de base, prod. metálicos	75.3	19.4	5.3	100.0
DK	Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	77.5	18.8	3.7	100.0
DL	Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	83.3	15.3	1.4	100.0
DM	Fabricação de material de transporte	81.6	17.2	1.2	100.0
DN	Indústrias transformadoras, n. e.	79.7	14.1	6.2	100.0
	Total	79.9	16.0	4.1	100.0

Continente, 2003

QUADRO AI2.18: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR INDÚSTRIA E DURAÇÃO DO CONTRATO

		Trabalho a tempo completo	Trabalho a tempo parcial	Total
DA	Ind. alimentares, bebidas e tabaco	98.5	1.5	100.0
DB	Indústria têxtil	99.4	0.6	100.0
DC	Ind. couro e produtos do couro	99.8	0.2	100.0
DD	Ind. madeira, cortiça e suas obras	99.5	0.5	100.0
DE	Ind. pasta, papel, cartão; ediç. impressão	98.9	1.1	100.0
DG	Fabr. prod. quím. e fibras sint. artific.	99.1	0.9	100.0
DH	Fabr. artig. borracha e mat. plásticas	99.5	0.5	100.0
DI	Fabr. outros prod. minerais n/ metálicos	99.4	0.6	100.0
DJ	Ind. metalúrg. de base, prod. metálicos	99.4	0.6	100.0
DK	Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	99.4	0.6	100.0
DL	Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	99.6	0.4	100.0
DM	Fabricação de material de transporte	99.8	0.2	100.0
DN	Indústrias transformadoras, n. e.	99.5	0.5	100.0
	Total	99.3	0.7	100.0

Continente, 2003

QUADRO AI2.19: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR INDÚSTRIA E NACIONALIDADE

		Nacionais	Estrangeiros
DA	Ind. alimentares, bebidas e tabaco	96.2	3.8
DB	Indústria têxtil	98.7	1.3
DC	Ind. couro e produtos do couro	99.0	1.0
DD	Ind. madeira, cortiça e suas obras	96.8	3.2
DE	Ind. pasta, papel, cartão; ediç. impressão	98.2	1.8
DG	Fabr. prod. quím. e fibras sint. artific.	97.2	2.8
DH	Fabr. artig. borracha e mat. plásticas	96.9	3.1
DI	Fabr. outros prod. minerais n/ metálicos	95.1	4.9
DJ	Ind. metalúrg. de base, prod. metálicos	95.6	4.4
DK	Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	96.8	3.2
DL	Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	98.0	2.0
DM	Fabricação de material de transporte	97.1	2.9
DN	Indústrias transformadoras, n. e.	97.5	2.5

Continente, 2003

QUADRO AI2.20: DISTRIBUIÇÃO DOS TCO POR INDÚSTRIA E REGIÕES (NUT2)

		Norte	Algarve	Centro	Lisboa	Alentejo	Continente
DA	Ind. alimentares, bebidas e tabaco	28343	1925	22290	21447	10926	84931
DB	Indústria têxtil	150430	93	27057	4770	1191	183541
DC	Ind. couro e produtos do couro	45544		3589	341	214	49688
DD	Ind. madeira, cortiça e suas obras	20719	745	10307	3115	1755	36641
DE	Ind. pasta, papel, cartão; ediç. impressão	12425	423	7829	18482	980	40139
DG	Fabr. prod. quím. e fibras sint. artific.	5472	55	2936	12104	1277	21844
DH	Fabr. artig. borracha e mat. plásticas	10650	76	8552	2927	1025	23230
DI	Fabr. outros prod. minerais n/ metálicos	10888	881	29687	8790	2362	52608
DJ	Ind. metalúrg. de base, prod. metálicos	32574	1052	22317	15492	3610	75045
DK	Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	14624	213	12357	8053	1141	36388
DL	Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	13805	73	7324	16905	2639	40746
DM	Fabricação de material de transporte	11367	201	9820	9770	2883	34041
DN	Indústrias transformadoras, n. e.	30669	233	12233	5047	1737	49919
	Total	387510	5970	176298	127243	31740	728761

Continente, 2003

QUADRO AI2.21: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TCO POR INDÚSTRIA EM CADA REGIÃO (NUT2)

		Norte	Algarve	Centro	Lisboa	Alentejo	Continente
DA	Ind. alimentares, bebidas e tabaco	7.3	32.2	12.6	16.9	34.4	11.7
DB	Indústria têxtil	38.8	1.6	15.3	3.7	3.8	25.2
DC	Ind. couro e produtos do couro	11.8		2.0	0.3	0.7	6.8
DD	Ind. madeira, cortiça e suas obras	5.3	12.5	5.8	2.4	5.5	5.0
DE	Ind. pasta, papel, cartão; ediç. impressão	3.2	7.1	4.4	14.5	3.1	5.5
DG	Fabr. prod. quím. e fibras sint. artific.	1.4	0.9	1.7	9.5	4.0	3.0
DH	Fabr. artig. borracha e mat. plásticas	2.7	1.3	4.9	2.3	3.2	3.2
DI	Fabr. outros prod. minerais n/ metálicos	2.8	14.8	16.8	6.9	7.4	7.2
DJ	Ind. metalúrg. de base, prod. metálicos	8.4	17.6	12.7	12.2	11.4	10.3
DK	Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	3.8	3.6	7.0	6.3	3.6	5.0
DL	Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	3.6	1.2	4.2	13.3	8.3	5.6
DM	Fabricação de material de transporte	2.9	3.4	5.6	7.7	9.1	4.7
DN	Indústrias transformadoras, n. e.	7.9	3.9	6.9	4.0	5.5	6.8
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Continente, 2003

QUADRO A12.22: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TCO DE CADA INDÚSTRIA POR REGIÃO (NUT2)

		Norte	Algarve	Centro	Lisboa	Alentejo	Continente
DA	Ind. alimentares, bebidas e tabaco	33.4	2.3	26.2	25.3	12.9	100.0
DB	Indústria têxtil	82.0	0.1	14.7	2.6	0.6	100.0
DC	Ind. couro e produtos do couro	91.7		7.2	0.7	0.4	100.0
DD	Ind. madeira, cortiça e suas obras	56.5	2.0	28.1	8.5	4.8	100.0
DE	Ind. pasta, papel, cartão; edic. impressão	31.0	1.1	19.5	46.0	2.4	100.0
DG	Fabr. prod. quím. e fibras sint. artific.	25.1	0.3	13.4	55.4	5.8	100.0
DH	Fabr. artig. borracha e mat. plásticas	45.8	0.3	36.8	12.6	4.4	100.0
DI	Fabr. outros prod. minerais n/ metálicos	20.7	1.7	56.4	16.7	4.5	100.0
DJ	Ind. metalúrg. de base, prod. metálicos	43.4	1.4	29.7	20.6	4.8	100.0
DK	Fabr. máquinas e de equipamentos, n. e.	40.2	0.6	34.0	22.1	3.1	100.0
DL	Fabr. equipamento eléctrico e de óptica	33.9	0.2	18.0	41.5	6.5	100.0
DM	Fabricação de material de transporte	33.4	0.6	28.8	28.7	8.5	100.0
DN	Indústrias transformadoras, n. e.	61.4	0.5	24.5	10.1	3.5	100.0
	Total	53.2	0.8	24.2	17.5	4.4	100.0

Continente, 2003

Anexo III : Remuneração base, em euros, média mensal para os trabalhadores por conta de outrem, no Continente, em 2003 (secções da CAE)

Nota: Com excepção dos quadros referentes ao tipo de contrato, os valores dizem respeito a trabalhadores a tempo completo com remuneração completa.

QUADRO AIII.1: REMUNERAÇÕES MÉDIAS DE BASE DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM, POR SECÇÕES DA CAE

	CAE	Total	%
A	Agricultura, prod. animal, caça e silvic.	515.8	72.2
B	Pesca	704.9	98.7
C	Indústrias extractivas	706.1	98.8
D	Indústrias transformadoras	656.9	91.9
E	Prod. e distrib. electric. gás e água	1292.3	180.9
F	Construção	591.5	82.8
G	Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	691.1	96.7
H	Alojamento e restauração	515.3	72.1
I	Transportes, armazen. e comunicações	906.2	126.8
J	Actividades financeiras	1236.7	173.1
K	Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	860.1	120.4
L	Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	1139.7	159.5
M	Educação	883.6	123.7
N	Saúde e acção social	605.6	84.8
O	Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	814.5	114.0
	Total	714.5	100.0

Continente, 2003

QUADRO AIII.2: REMUNERAÇÕES MÉDIAS DE BASE DOS TCO, POR ACTIVIDADE E SEXO

	CAE	Homens	Mulheres	Total	% Mulheres
A	Agricultura, prod. animal, caça e silvic.	549.6	452.9	515.8	87.8
B	Pesca	735.0	629.0	704.9	89.2
C	Indústrias extractivas	703.2	733.3	706.1	103.8
D	Indústrias transformadoras	750.1	526.4	656.9	80.1
E	Prod. e distrib. electric. gás e água	1302.6	1243.6	1292.3	96.2
F	Construção	587.1	639.9	591.5	108.2
G	Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	760.9	599.0	691.1	86.7
H	Alojamento e restauração	585.9	470.4	515.3	91.3
I	Transportes, armazen. e comunicações	879.3	1005.4	906.2	110.9
J	Actividades financeiras	1338.6	1093.6	1236.7	88.4
K	Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	960.9	730.8	860.1	85.0
L	Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	1142.6	1137.1	1139.7	99.8
M	Educação	1047.8	828.7	883.6	93.8
N	Saúde e acção social	801.6	577.3	605.6	95.3
O	Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	1077.9	647.3	814.5	79.5
	Total	779.7	622.5	714.5	87.1

Continente, 2003

QUADRO AII1.3: REMUNERAÇÕES MÉDIAS DE BASE DOS TCO POR ACTIVIDADE E PROFISSÃO (HOMENS+MULHERES)

	Profissão										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Outros	
A	301.0	245.1	172.8	113.4	108.0	88.6	106.0	101.0	83.9		100.0
B	265.0	209.3	124.2	96.6	75.2	89.3	78.7	91.3	75.9		100.0
C	280.5	252.7	155.9	90.6	86.2	60.6	89.4	89.3	73.2		100.0
D	337.5	253.0	164.8	104.1	80.9	75.9	77.4	87.2	69.6		100.0
E	300.9	150.7	100.7	75.0	65.6	45.4	76.9	67.6	44.2		100.0
F	237.3	258.2	156.7	102.5	89.3	77.2	89.0	95.1	67.2		100.0
G	260.4	223.9	145.1	89.4	74.2	64.0	83.7	82.4	67.7		100.0
H	228.5	224.7	180.3	118.4	92.2	109.1	110.7	118.6	86.8		100.0
I	255.5	206.0	137.9	87.4	113.8	75.8	87.1	65.2	65.4		100.0
J	204.2	126.1	106.2	80.2	55.2	28.8	78.7	73.0	57.6		100.0
K	291.1	169.5	115.9	74.2	59.4	59.8	69.2	66.4	57.7		100.0
L	227.0	140.3	117.5	68.9	45.4	40.0	59.4	50.3	43.6		100.0
M	204.5	159.0	102.3	73.0	56.1	54.1	73.3	68.1	53.1		100.0
N	258.7	202.7	136.0	92.3	77.6	72.9	91.0	89.9	70.7		100.0
O	249.5	169.1	171.8	87.8	55.6	62.8	90.8	74.4	55.8		100.0
Total	287.4	212.7	149.9	98.6	70.1	65.2	74.8	80.8	64.4		100.0

(Média do sector=100) Continente, 2003

1 – Quad. sup. adm. públ., dirig. e quad. sup. empr.; 2 – Espec.s profis. intelectuais e científicas; 3 – Técn. e profis. nível intermédio; 4 – Pessoal administrativo e similares; 5 – Pessoal dos serviços e vendedores; 6 – Agr. e trab. qualificados da agric. e pescas; 7 – Operários, artífices e trab. similares; 8 – Oper. inst. e máq. e trab. Montagem; 9 – Trab.não qualificados

QUADRO AIII.4: REMUNERAÇÕES MÉDIAS DE BASE DOS TCO POR ACTIVIDADE E PROFISSÃO (HOMENS)

	Profissão										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Outros	
A Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	304.6	255.4	169.9	115.6	106.8	88.4	107.3	94.7	83.5		100.0
B Pesca	266.6	220.1	123.4	91.5	69.2	84.0	92.5	89.2	74.8		100.0
C Indústrias extractivas	291.9	273.5	159.9	97.7	105.4	62.1	90.0	89.8	74.8		100.0
D Indústrias transformadoras	317.0	240.3	150.0	96.5	88.8	71.7	78.2	82.6	64.8		100.0
E Prod. e distrib. electric. gás e água	307.6	155.2	100.2	76.2	67.4	55.9	76.4	66.7	44.2		100.0
F Construção	250.4	274.1	160.1	115.8	101.2	78.9	89.7	95.9	67.6		100.0
G Com. grosso e retal., rep. veic. autom., mot.	261.0	217.3	131.7	84.4	76.0	60.6	78.0	76.0	65.0		100.0
H Alojamento e restauração	216.9	220.6	161.2	104.4	88.6	97.9	102.2	112.2	83.0		100.0
I Transportes, armaz. e comunicações	278.1	230.1	154.2	88.6	105.3	79.5	89.9	67.2	70.2		100.0
J Actividades financeiras	203.2	120.5	100.9	75.9	57.0	26.6	79.1	67.6	60.6		100.0
K Activ. imobili., alug. e serv. prest. empresas	293.8	171.1	107.5	71.3	59.1	56.0	63.1	61.8	55.7		100.0
L Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	236.5	152.2	119.5	67.6	47.3	39.6	59.8	50.4	44.8		100.0
M Educação	191.5	138.1	76.2	64.1	54.5	46.3	64.6	58.5	50.0		100.0
N Saúde e acção social	227.1	169.9	109.5	76.8	64.8	56.8	75.2	69.5	58.4		100.0
O Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	218.4	138.2	156.6	71.8	52.3	49.7	74.7	59.8	46.5		100.0
Total	286.5	214.8	144.1	96.4	73.1	63.4	73.7	77.1	62.1		100.0

(Média do sector=100) Continente, 2003

1 – Quad. sup. adm. púb., dirig. e quad. sup. empr.; 2 – Espec.s profis. intelectuais e científicas; 3 – Técn. e profis. nível intermédio; 4 – Pessoal administrativo e similares; 5 – Pessoal dos serviços e vendedores; 6 – Agr. e trab. qualificados da agric. e pescas; 7 – Operários, artífices e trab. similares; 8 – Oper. inst. e máq. e trab. Montagem; 9 – Trab.não qualificados

QUADRO AIII.5: REMUNERAÇÕES MÉDIAS DE BASE DOS TCO POR ACTIVIDADE E PROFISSÃO (MULHERES)

	Profissão										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Outros	
A Agricultura, prod. animal, caça e silvic.	260.1	221.0	175.0	123.2	103.5	89.6	98.3	118.6	89.9		100.0
B Pesca	191.4	196.5	124.4	110.6	104.1	106.0	67.3	60.6	75.4		100.0
C Indústrias extractivas	223.8	193.8	140.6	83.4	64.2	51.8	67.2	76.8	63.2		100.0
D Indústrias transformadoras	316.8	264.5	183.8	124.6	84.2	81.6	77.6	89.8	81.9		100.0
E Prod. e distrib. electric. gás e água	249.8	139.1	103.4	75.6	61.2	38.3	57.4	98.4	45.2		100.0
F Construção	167.0	188.6	133.3	87.2	69.5	68.4	73.2	74.8	62.5		100.0
G Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	219.2	236.4	168.0	100.3	78.9	67.1	77.2	79.7	69.8		100.0
H Alojamento e restauração	207.3	218.6	193.2	129.4	94.8	105.4	101.7	108.8	93.4		100.0
I Transportes, armaz. e comunicações	196.7	162.0	100.9	80.6	121.1	38.4	66.0	57.5	48.8		100.0
J Actividades financeiras	184.7	135.2	111.4	88.6	58.5		53.2	74.0	55.5		100.0
K Activ.imobil., alug. e serv. prest. empresas	256.1	166.5	126.8	84.9	64.4	60.5	62.7	62.9	59.5		100.0
L Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	212.5	133.1	115.1	69.4	41.6	41.9	51.3	44.0	42.7		100.0
M Educação	190.7	166.7	113.9	77.1	59.3	54.5	52.8	61.4	55.3		100.0
N Saúde e acção social	243.4	204.7	141.0	95.6	80.9	71.2	81.3	83.4	73.5		100.0
O Outras act. serv. colect. soc. e pessoais	233.6	197.6	149.8	106.6	66.2	67.5	77.3	67.3	65.9		100.0
Total	256.5	214.1	155.8	108.0	74.9	66.1	66.5	76.2	69.5		100.0

(Média do sector=100) Continente, 2003

1 – Quad. sup. adm. públ., diríg. e quad. sup. empr.; 2 – Espec.s profis. intelectuais e científicas; 3 – Téc.n. e profis. nível intermédio; 4 – Pessoal administrativo e similares; 5 – Pessoal dos serviços e vendedores; 6 – Agr. e trab. qualificados da agric. e pescas; 7 – Operários, artífices e trab. similares; 8 – Oper. inst. e maq. e trab. Montagem; 9 – Trab.não qualificados

QUADRO AIII.1.6: REMUNERAÇÕES MÉDIAS DE BASE DOS TCO POR ACTIVIDADE E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (HOMENS+MULHERES)

	Níveis de qualificação									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
A Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	270.4	227.7	143.0	152.2	105.6	89.2	83.1	82.0	107.5	100.0
B Pesca	235.4	127.7	118.3	112.2	84.8	79.9	70.5	73.9	92.4	100.0
C Indústrias extractivas	273.2	179.6	131.7	142.3	88.0	85.8	67.1	62.3	84.4	100.0
D Indústrias transformadoras	321.9	219.9	144.7	155.0	88.0	72.6	66.5	63.5	91.4	100.0
E Prod. e distrib. electric. gás e água	184.7	122.0	121.7	98.5	75.3	62.5	36.5	27.7	57.5	100.0
F Construção	274.0	198.0	137.9	162.1	87.9	78.1	66.3	65.7	87.2	100.0
G Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	279.3	193.8	137.9	152.8	85.8	69.3	62.5	59.7	83.3	100.0
H Alojamento e restauração	239.7	191.3	162.5	118.6	94.0	88.6	80.1	75.7	104.5	100.0
I Transportes, armaz. e comunicações	255.7	177.0	110.3	122.7	73.1	70.5	56.8	54.5	81.5	100.0
J Actividades financeiras	193.0	116.0	95.5	100.4	77.7	57.5	59.1	45.3	94.6	100.0
K Activ. imobili., alug. e serv. prest. empresas	240.0	139.5	126.4	115.3	73.8	60.0	56.1	52.0	74.3	100.0
L Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	162.3	128.4	104.1	116.5	67.3	45.4	37.2	46.1	66.9	100.0
M Educação	171.0	159.4	95.2	103.3	65.9	54.6	51.0	52.2	92.6	100.0
N Saúde e acção social	225.6	176.3	120.0	136.0	92.2	76.1	67.6	74.1	87.5	100.0
O Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	214.9	173.1	120.1	140.0	94.5	56.8	52.9	47.3	86.2	100.0
Total	275.0	184.6	130.2	143.4	83.9	67.6	61.1	57.9	87.7	100.0

(Média do sector=100) Continente, 2003

1 – Quadros superiores; 2 – Quadros médios; 3 – Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de equipa; 4 – Profissionais Altamente Qualificados; 5 – Profissionais Qualificados; 6 – Profissionais Semiqualificados; 7 – Profissionais não qualificados; 8 – Praticantes e Aprendizes; 9 – Ignorado

QUADRO A11.7: REMUNERAÇÕES MÉDIAS DE BASE DOS TCO POR ACTIVIDADE E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (HOMENS)

	Níveis de qualificação									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
A	275.2	223.1	137.6	156.0	100.1	86.1	82.7	78.6	104.8	100.0
B	243.8	122.4	120.0	127.5	83.7	78.7	68.0	70.9	90.7	100.0
C	288.2	197.0	133.0	151.8	88.4	86.7	69.0	63.0	85.6	100.0
D	302.7	199.8	133.7	137.0	84.7	70.4	61.8	57.6	88.7	100.0
E	193.2	123.7	120.4	98.3	74.9	65.2	36.3	27.6	56.6	100.0
F	291.1	205.2	138.6	173.2	88.2	79.6	66.7	65.9	88.9	100.0
G	281.7	184.1	132.8	146.9	83.0	66.6	60.4	55.5	79.6	100.0
H	227.4	177.5	157.8	105.1	86.6	84.4	76.9	67.9	100.9	100.0
I	279.2	188.2	110.8	130.4	72.5	73.9	60.4	57.5	85.7	100.0
J	190.6	109.2	87.7	95.4	73.2	57.0	62.8	42.9	89.9	100.0
K	242.2	131.8	113.7	114.0	69.3	57.0	54.4	48.2	68.9	100.0
L	182.7	133.1	107.4	125.4	64.4	45.1	39.6	39.5	65.6	100.0
M	156.3	139.8	89.1	72.2	64.3	52.2	45.7	45.6	82.7	100.0
N	202.1	144.1	111.3	108.6	75.8	60.8	55.2	61.1	74.2	100.0
O	193.7	142.6	100.8	119.8	98.3	48.1	43.9	39.2	69.6	100.0
Total	279.5	177.1	123.5	137.9	80.0	68.0	58.7	54.3	85.0	100.0

(Média do sector=100) Continente, 2003

1 – Quadros superiores; 2 – Quadros médios; 3 – Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de equipa; 4 – Profissionais Altamente Qualificados; 5 – Profissionais Qualificados; 6 – Profissionais Semiqualificados; 7 – Profissionais não qualificados; 8 – Praticantes e Aprendizes; 9 – Ignorado

QUADRO A111.8: REMUNERAÇÕES MÉDIAS DE BASE DOS TCO POR ACTIVIDADE E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (MULHERES)

	Níveis de qualificação									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
A Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	244.4	225.3	143.3	154.6	116.3	94.6	87.2	90.7	111.1	100.0
B Pesca	207.0	143.9	122.4	97.2	89.0	76.5	78.3		93.3	100.0
C Indústrias extractivas	215.3	131.3	106.3	122.2	83.8	71.8	57.6	56.5	71.7	100.0
D Indústrias transformadoras	312.6	249.2	149.0	189.6	92.1	83.3	77.3	75.8	86.6	100.0
E Prod. e distrib. electric. gás e água	156.6	117.7	130.4	100.0	76.9	52.0	37.7	28.7	65.1	100.0
F Construção	195.5	151.6	137.4	125.6	85.7	68.7	61.6	62.6	70.8	100.0
G Com. grosso e retal, rep. veic. autom., mot.	251.8	201.7	139.3	164.2	90.5	73.9	67.4	67.5	80.0	100.0
H Alojamento e restauração	218.0	185.3	158.5	128.7	98.7	94.6	85.9	82.0	102.6	100.0
I Transportes, armaz. e comunicações	196.3	150.1	110.4	104.7	79.0	55.7	47.8	48.3	65.8	100.0
J Actividades financeiras	179.5	124.0	109.7	109.6	85.9	60.8	56.9	50.5	98.0	100.0
K Activ. imobili., alug. e serv. prest. empresas	220.4	149.1	147.0	122.9	83.0	66.1	57.5	59.8	75.7	100.0
L Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	148.5	125.6	99.0	109.1	70.1	45.7	35.7	51.9	70.5	100.0
M Educação	168.7	167.2	97.4	118.6	67.2	57.4	53.9	55.1	91.8	100.0
N Saúde e acção social	218.6	182.4	118.2	141.0	94.5	79.6	70.4	76.2	85.1	100.0
O Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	215.0	202.0	128.1	156.3	88.1	68.0	63.1	59.0	92.5	100.0
Total	249.7	195.9	133.7	154.6	89.6	72.2	66.0	64.9	84.4	100.0

(Média do sector=100) Continente, 2003

1 – Quadros superiores; 2 – Quadros médios; 3 – Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de equipa; 4 – Profissionais Altamente Qualificados; 5 – Profissionais Qualificados; 6 – Profissionais Semiquificados; 7 – Profissionais não qualificados; 8 – Praticantes e Aprendizes; 9 – Ignorado

QUADRO AII.9: REMUNERAÇÕES MÉDIAS DE BASE DOS TCO POR ACTIVIDADE E NÍVEL DE HABILITAÇÕES (HOMENS+MULHERES)

	Não sabe ler nem escrever	Níveis de Habilitações (1 dígito)										Total
		1.º Ciclo do Ensino Básico	2.º Ciclo do Ensino Básico	3.º Ciclo do Ensino Básico	Ensino Secundário	Bacharelato	Licenciatura	Ignorada				
A	85.3	90.2	91.9	101.5	120.6	200.9	245.0	91.3	100.0			
B	71.5	83.1	91.8	106.2	111.7	195.3	226.8	55.8	100.0			
C	80.0	88.9	90.8	97.2	116.6	208.4	272.9	79.3	100.0			
D	73.2	80.9	79.2	99.0	126.9	233.1	285.2	76.5	100.0			
E	57.4	74.1	75.6	85.3	87.3	135.3	182.8	37.7	100.0			
F	80.2	88.1	86.5	95.4	114.8	222.5	282.3	76.3	100.0			
G	74.2	82.1	80.8	87.4	107.7	191.2	239.1	77.2	100.0			
H	89.2	93.5	91.8	97.8	117.7	211.2	226.9	85.8	100.0			
I	62.9	71.5	71.8	89.8	106.4	169.0	230.1	65.9	100.0			
J	68.6	69.6	88.1	96.2	89.5	94.0	123.1	105.8	100.0			
K	60.1	59.8	65.0	73.9	89.6	156.1	198.0	64.2	100.0			
L	39.0	48.0	51.1	66.2	83.9	115.0	153.4	55.8	100.0			
M	57.0	59.2	60.2	68.4	78.8	141.9	155.4	68.5	100.0			
N	74.7	76.3	78.5	86.4	96.9	174.3	198.6	82.2	100.0			
O	58.0	63.1	67.6	92.8	107.8	156.5	192.6	114.6	100.0			
Total	67.6	74.7	75.2	90.3	112.8	185.8	232.2	71.8	100.0			

(Média do sector=100) Continente, 2003

QUADRO AII1.10: REMUNERAÇÕES MÉDIAS DE BASE DOS TCO POR ACTIVIDADE E NÍVEL DE HABILITAÇÕES (HOMENS)

	Não sabe ler nem escrever	Níveis de Habilitações (1 dígito)									Total
		1.º Ciclo do Ensino Básico	2.º Ciclo do Ensino Básico	3.º Ciclo do Ensino Básico	Ensino Secundário	Bacharelato	Licenciatura	Ignorada			
A	83.3	90.3	92.3	99.9	121.2	217.4	261.1	89.2	100.0		
B	71.7	82.9	94.2	109.5	113.8	208.3	265.4	52.4	100.0		
C	80.8	89.8	91.2	97.9	127.6	240.8	313.4	80.4	100.0		
D	69.4	80.0	79.4	96.4	124.4	231.1	290.3	69.8	100.0		
E	60.1	74.6	75.3	84.1	88.6	143.5	196.7	39.1	100.0		
F	81.0	89.1	87.3	96.0	120.2	239.6	313.0	76.7	100.0		
G	72.4	80.7	79.4	87.4	115.2	203.7	262.4	75.4	100.0		
H	85.4	93.2	89.7	94.9	115.8	238.2	257.1	81.6	100.0		
I	65.3	74.2	73.2	89.9	114.7	216.0	273.7	67.3	100.0		
J	79.2	75.1	83.0	93.0	88.1	96.3	132.5	135.0	100.0		
K	61.2	60.0	61.5	69.4	91.3	169.8	211.2	59.8	100.0		
L	39.8	50.6	52.2	66.2	93.4	127.7	172.9	65.1	100.0		
M	45.0	59.5	63.5	69.4	79.0	140.3	146.4	68.9	100.0		
N	61.2	68.1	72.4	78.7	90.8	138.4	189.0	86.6	100.0		
O	48.6	57.5	68.5	103.5	105.7	147.1	182.0	148.6	100.0		
Total	65.3	74.8	75.4	90.6	118.3	202.9	255.6	68.4	100.0		

(Média do sector=100) Continente, 2003

QUADRO AII1.11: REMUNERAÇÕES MÉDIAS DE BASE DOS TCO POR ACTIVIDADE E NÍVEL DE HABILITAÇÕES (MULHERES)

	Não sabe ler nem escrever	Níveis de Habilitações (1 dígito)										Total
		1.º Ciclo do Ensino Básico	2.º Ciclo do Ensino Básico	3.º Ciclo do Ensino Básico	Ensino Secundário	Bacharelato	Licenciatura	Ignorada				
A	89.5	89.6	91.7	103.9	124.7	167.0	216.0	94.1	100.0			
B	73.7	78.2	85.6	100.5	112.5	167.3	196.1	63.8	100.0			
C	66.6	73.6	86.9	91.9	93.4	141.1	183.8	63.8	100.0			
D	80.2	82.7	82.2	99.6	131.2	219.7	266.2	86.6	100.0			
E	39.4	60.0	76.0	91.4	83.8	104.8	147.8	37.1	100.0			
F	66.8	73.4	76.7	89.0	96.2	156.8	180.7	75.5	100.0			
G	74.0	79.4	80.3	88.3	103.7	173.9	219.9	79.5	100.0			
H	93.5	95.7	93.3	98.4	116.4	183.5	194.1	88.9	100.0			
I	54.1	56.3	73.5	89.9	89.2	115.7	162.2	64.5	100.0			
J	61.4	64.1	95.3	99.3	90.8	96.3	115.1	60.9	100.0			
K	60.5	59.8	66.7	79.9	91.5	140.3	179.7	70.3	100.0			
L	37.3	42.8	48.7	66.2	78.4	104.0	142.1	41.0	100.0			
M	61.7	59.9	60.1	67.3	78.4	145.0	157.9	71.0	100.0			
N	77.2	78.3	80.3	88.1	98.0	181.2	193.5	81.1	100.0			
O	67.5	68.9	69.8	81.8	105.4	170.0	204.0	82.2	100.0			
Total	70.0	72.1	73.6	89.3	109.6	173.1	211.4	75.5	100.0			

(Média do sector=100) Continente, 2003

QUADRO AII1.12: REMUNERAÇÕES MÉDIAS DE BASE DOS TCO POR ACTIVIDADE E DIMENSÃO (NÚMERO DE TRABALHADORES) DA EMPRESA

	Escalações de dimensão da empresa								Total
	1-4	5-9	10-49	50-99	100-249	250-499	500 e mais		
A Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	86.7	95.5	108.2	119.6	120.9		95.8	100.0	
B Pesca	71.1	105.7	99.1	106.9	111.0		98.6	100.0	
C Indústrias extractivas	74.0	80.3	94.6	101.7	102.2	174.0	152.3	100.0	
D Indústrias transformadoras	70.7	75.2	85.6	99.0	111.1	128.7	129.0	100.0	
E Prod. e distrib. electric. gás e água	84.6	118.0	87.6	121.4	82.7	121.4	102.0	100.0	
F Construção	76.4	80.8	92.7	112.1	128.6	149.8	177.6	100.0	
G Com. grosso/retal., rep. veíc. autom., mot.	71.3	86.5	103.6	123.0	144.8	134.2	104.5	100.0	
H Alojamento e restauração	77.3	83.4	100.2	128.0	147.0	147.1	119.0	100.0	
I Transportes, armaz. e comunicações	59.1	68.8	83.1	83.6	97.1	89.9	120.6	100.0	
J Actividades financeiras	55.2	87.6	108.1	113.8	106.0	103.2	99.3	100.0	
K Activ. imobili., alug. e serv. prest. empresas	75.6	94.7	123.7	133.2	127.4	113.7	69.5	100.0	
L Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	43.1	44.4	55.4	70.9	129.1	113.0	120.9	100.0	
M Educação	64.1	69.8	88.9	114.1	128.9	116.6	136.8	100.0	
N Saúde e acção social	81.5	89.2	93.8	95.2	100.4	123.0	142.8	100.0	
O Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	57.8	71.7	93.2	132.2	130.2	130.8	145.6	100.0	
Total	68.4	77.9	91.0	105.3	118.0	125.5	130.0	100.0	

(Média do sector=100) Continente, 2003

**QUADRO AIII.13: REMUNERAÇÕES MÉDIAS DE BASE DOS TCO
POR ACTIVIDADE E NÚMERO DE ANOS DE ANTIGUIDADE**

		Menos de 1 ano	1 a 4 anos	5 a 9 anos	10 a 14 anos	15 a 19 anos	20 ou mais anos	Total
A	Agricultura, prod. animal, caça e silvic.	92.9	99.0	101.8	104.5	110.6	114.0	100.0
B	Pesca	83.5	88.7	112.8	131.9	129.8	95.7	100.0
C	Indústrias extractivas	81.4	89.6	100.1	116.6	124.9	124.7	100.0
D	Indústrias transformadoras	81.8	89.3	100.5	108.4	111.1	123.5	100.0
E	Prod. e distrib. electric. gás e água	74.6	86.5	112.2	113.3	94.1	103.8	100.0
F	Construção	84.7	93.0	110.3	124.7	132.5	156.7	100.0
G	Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	79.2	91.2	105.6	118.9	130.6	138.2	100.0
H	Alojamento e restauração	90.2	95.9	107.8	112.5	124.0	136.3	100.0
I	Transportes, armazen. e comunicações	76.2	86.2	98.7	116.2	114.7	123.9	100.0
J	Actividades financeiras	85.2	92.7	102.1	105.1	111.1	106.9	100.0
K	Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	77.8	99.4	115.8	126.9	136.6	155.1	100.0
L	Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	62.3	91.7	96.3	113.5	117.0	139.2	100.0
M	Educação	84.3	88.1	105.1	111.0	122.2	124.4	100.0
N	Saúde e acção social	92.0	93.8	105.5	101.5	111.2	121.0	100.0
O	Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	82.9	93.6	103.6	112.1	120.4	132.1	100.0
	Total	79.8	91.4	104.0	114.0	119.1	134.3	100.0

(Média do sector=100) Continente, 2003

QUADRO AIII.14: REMUNERAÇÕES MÉDIAS DE BASE DOS TCO POR ACTIVIDADE E TIPO DE CONTRATO

		Contrato sem termo	Contrato a termo	Outras situações + Ignorado	Total
A	Agricultura, prod. animal, caça e silvic.	104.5	93.7	—	100.0
B	Pesca	100.9	90.4	—	100.0
C	Indústrias extractivas	103.9	84.9	—	100.0
D	Indústrias transformadoras	104.7	79.7	—	100.0
E	Prod. e distrib. electric. gás e água	102.5	59.0	—	100.0
F	Construção	105.0	90.8	—	100.0
G	Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	108.6	74.4	—	100.0
H	Alojamento e restauração	105.0	92.1	—	100.0
I	Transportes, armazen. e comunicações	108.6	65.2	—	100.0
J	Actividades financeiras	102.4	60.7	—	100.0
K	Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	126.8	74.0	—	100.0
L	Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	109.1	64.8	—	100.0
M	Educação	104.4	90.6	—	100.0
N	Saúde e acção social	104.4	87.2	—	100.0
O	Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	103.9	93.3	—	100.0
	Total	109.0	77.2	—	100.0

(Média do sector=100) Continente, 2003

**QUADRO AII1.15: REMUNERAÇÕES MÉDIAS DE BASE DOS TCO
POR ACTIVIDADE E REGIME DO TEMPO DE TRABALHO**

		Trabalho a tempo completo	Trabalho a tempo parcial	Total
A	Agricultura, prod. animal, caça e silvic.	101.7	48.1	100.0
B	Pesca	100.9	35.9	100.0
C	Indústrias extractivas	100.3	43.3	100.0
D	Indústrias transformadoras	100.3	51.1	100.0
E	Prod. e distrib. electric. gás e água	100.1	28.5	100.0
F	Construção	100.7	50.9	100.0
G	Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	103.0	37.7	100.0
H	Alojamento e restauração	102.2	46.8	100.0
I	Transportes, armaz.e comunicações	100.5	34.7	100.0
J	Actividades financeiras	100.5	32.3	100.0
K	Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	112.0	28.9	100.0
L	Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	100.9	33.7	100.0
M	Educação	103.9	73.9	100.0
N	Saúde e acção social	101.2	71.9	100.0
O	Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	101.6	68.3	100.0
	Total	102.3	41.3	100.0

(Média do sector=100) Continente, 2003

QUADRO AII1.16: REMUNERAÇÕES MÉDIAS DE BASE DOS TCO POR ACTIVIDADE E REGIÕES (NUT2)

		Norte	Algarve	Centro	Lisboa	Alentejo	Continente
A	Agricultura, prod. animal, caça e silvic.	510.0	493.9	488.0	586.4	513.8	515.8
B	Pesca	613.8	682.0	734.5	690.7	817.7	704.9
C	Indústrias extractivas	567.4	761.4	669.3	912.5	847.7	706.1
D	Indústrias transformadoras	563.3	555.7	636.6	924.6	716.0	656.9
E	Prod.e distrib. electric. gás e água	1146.7	834.3	1186.8	1329.7	1080.0	1292.3
F	Construção	539.9	529.4	533.2	733.2	487.6	591.5
G	Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	612.2	560.8	576.3	834.6	601.6	691.1
H	Alojamento e restauração	457.5	606.1	440.2	543.9	448.3	515.3
I	Transportes, armaz. e comunicações	763.5	647.8	598.4	1024.9	634.5	906.2
J	Actividades financeiras	1166.1	880.4	858.6	1284.3	996.0	1236.7
K	Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	755.6	689.4	621.6	941.7	597.7	860.1
L	Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	524.8	603.5	527.2	1307.3	560.5	1139.7
M	Educação	848.8	769.9	896.7	915.6	789.0	883.6
N	Saúde e acção social	579.3	584.3	539.2	700.5	532.3	605.6
O	Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	699.7	635.6	590.2	969.4	575.2	814.5
	Total	609.0	592.1	591.8	895.8	600.5	714.5

Continente, 2003

**QUADRO AII1.17: REMUNERAÇÕES MÉDIAS DE BASE DOS TCO DE CADA ACTIVIDADE
POR REGIÃO DO CONTINENTE (NUT2)**

		Norte	Algarve	Centro	Lisboa	Alentejo	Continente
A	Agricultura, prod. animal, caça e silvíc.	98.9	95.7	94.6	113.7	99.6	100.0
B	Pesca	87.1	96.8	104.2	98.0	116.0	100.0
C	Indústrias extractivas	80.4	107.8	94.8	129.2	120.0	100.0
D	Indústrias transformadoras	85.7	84.6	96.9	140.7	109.0	100.0
E	Prod. e distrib. electric. gás e água	88.7	64.6	91.8	102.9	83.6	100.0
F	Construção	91.3	89.5	90.1	124.0	82.4	100.0
G	Com. grosso e retal., rep. veíc. autom., mot.	88.6	81.1	83.4	120.8	87.0	100.0
H	Alojamento e restauração	88.8	117.6	85.4	105.6	87.0	100.0
I	Transportes, armazen. e comunicações	84.2	71.5	66.0	113.1	70.0	100.0
J	Actividades financeiras	94.3	71.2	69.4	103.9	80.5	100.0
K	Activ. imobil., alug. e serv. prest. empresas	87.8	80.2	72.3	109.5	69.5	100.0
L	Adm. pública, defesa e seg. social obrig.	46.0	53.0	46.3	114.7	49.2	100.0
M	Educação	96.1	87.1	101.5	103.6	89.3	100.0
N	Saúde e acção social	95.7	96.5	89.0	115.7	87.9	100.0
O	Outras act. serv. colect., soc. e pessoais	85.9	78.0	72.5	119.0	70.6	100.0
	Total	85.2	82.9	82.8	125.4	84.0	100.0

(Média do Continente=100) Continente, 2003

Almeida, Maria H. (1983), “Diferenciações Salariais entre as Indústrias Transformadoras no Continente – seus factores determinantes”; Colecção «Estudos» do Ministério do Trabalho – Série B – *Rendimentos*, n.º 2.

Barker, James R., (1993), “Tightening the Iron Cage: Concertive Control in Self-Managing Teams”, *Administrative Science Quarterly*, Vol 38, pp. 408-438.

Barreto, A. (org.) (1996), *A situação social em Portugal, 1960-1995*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais.

Bassanini, Andrea e Stefano Scarpeta (2002), “Does human capital matter for growth in OECD countries? A pooled mean-group approach”, *Economic Letters*, 74, pp. 399-405.

Beeson Royalty, Anne (2000), “A Discrete Choice Approach to Estimating Workers' Marginal Valuation of Fringe Benefits”, Stanford University.

Biddle, Jeff E. e Gary A. Zarkin (1988), “Worker Preference and Market Compensation for Job Risk”, *The Review of Economics and Statistics*, 70(4), 660-667.

Bignebat, Céline (2005), “Why are wages still so high in Siberia?”, TEAM, Univ. Paris I.

Bressol, Elyane (2004), *Organisation du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés*, République Française – Avis e Rapports du Conseil Economique et Social, Les éditions des Journaux Officiels (p. II-32).

Brown, Charles (1980), “Equalizing Differences in the Labor Market”, *Quarterly Journal of Economics*, 94(1), 113-134.

Bouvet, Marie e Nouara Yahou (2001) “Le risque d'accident du travail varie avec la conjoncture économique», *Premières Synthèses*, n.º 31-1, pp. 1-7.

Buzzi, Stéphane et al. (2006), *La santé au travail 1880-2006*, Paris : La Découverte.

Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (1998), *Statistiques technologiques des accidents du travail et des maladies professionnelles, Remarques, Année 1996*.

Cañada-Vicinay J. (1997), «Les équations hédoniques de salaires et la perception subjective des conditions de travail», *Économie et Prévision*, n.º 131.

Cardoso, Ana Rute (1998), “Earnings Inequality in Portugal: High and Rising?”, *Review of Income and Wealth*, 44(3), 325-343.

Cardoso, A. R. (2000), “Wage differentials across firms: an application of multilevel modelling”, *Journal of Applied Econometrics*, 15, 343-354.

Castells, Manuel (1998), *La era de la información. Economía, sociedad y cultura, la sociedad red*, vol. 1, Madrid, Aliança Ed.

Castillo, Juan José e Prieto, Carlos (1983), *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*, Madrid, CIS.

Castillo, Juan José (2003), *Los estragos de la subcontratación (La organización del trabajo como factor de riesgo laboral)*, UGT, Madrid.

Comissão Europeia (1997), *Livro Verde. Parceria para uma nova organização do trabalho*. CCE, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo.

Costa, Dora L. E Mathew E. Kahn (2004), "Changes in the Value of Life, 1940-1980", *The Journal of Risk and Uncertainty*, 29(2), 159-180.

Cousineau, J-M, R. Lacroix e A-M Girard (1992), "Occupational hazard and wage compensating differentials", *The Review of Economics and Statistics*, 74(1), 166-169.

Comissão do Livro branco (2001), *Livro branco dos Serviços de Prevenção das Empresas*, Lisboa, IDICT, 2001, 2.ª Edição, (p.45).

Cummings, T., Molloy, E. (1975), *Improving Productivity and the Quality of Work Life*. New York, Praeger.

Daniel, Christophe e Catherine Sofer (1998), "Bargaining, Compensating Differentials, and Dualism of the Labor Market: Theory and Evidence for France", *Journal of Labor Economics*, 16(3), 546-575.

Davis, L., Cherns, A. (1975), *The Quality of Working Life*, New York Free Press.

DeLeire, Thomas, Helen Levy (2003), "Worker Sorting and the Risk of Death on the Job", Harris Graduate School of Public Policy Studies, University of Chicago.

Dickens, William T. (1984), "Differences Between Risk Premiums in Union and Nonunion Wages and the Case for Occupational Safety Regulation", *The American Economic Review*, 74(2), 320-323.

Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, MTSS

— Relatórios sobre a contratação colectiva

— Base de dados sobre diplomas legais referentes à segurança, higiene e saúde no trabalho

Direcção-Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento, MTSS, *Quadros de Pessoal*, vários anos.

Direcção-Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento, MTSS, *Acidentes de Trabalho*, vários anos.

Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional, MTSS, *Estudo sobre a Sinistralidade em Portugal*, 1998.

Dias, Paulo J. M. (1998), *Determinantes do salário: Capital Humano versus Salário de Eficiência* – Tese de mestrado, ISEG-UTL.

Dobbs, Ian M. (1999), “Compensating wage differentials and the value of life”, *Economics Letters*, 63, 103-109.

Dolton, P.J., G. H. Makepeace e W. Van Der Klaauw (1989), “Occupational Choice and Earnings Determination: The Role of Sample Selection and Non-Pecuniary Factors”, *Oxford Economic Papers*, 41.

Dorman, Peter e Paul Hagstrom (1998), “Wage Compensation for Dangerous Work Revisited”, *Industrial Relations Review*, 52(1), 116-135.

Dornelas, António (Coord.) (2006), Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, Maria da Conceição Cerdeira, Pedro Galego e Sílvia Conduto Sousa, *Livro verde das relações laborais*, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (p.177).

Duncan, Greg J. e Bertil Holmlund (1983), “Was Adam Smith Right After All? Another Test of the Theory of Compensating Wage Differentials”, *Journal of Labor Economics*, 1(4), 366-379.

Duncal, Greg J. e Frank P. Stafford (1980), “Do Union Members Receive Compensating Wage Differentials?”, *The American Economic Review*, 70(3), 355-371.

Durand, J-P (2004), *La Chaine invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Paris, Seuil.

Emery, F.E. e Thorsrud, E. (1976): *Democracy at Work*, Leiden, Martinus Nijhoff, SSD.

Ebberts, Randall W. e Joe A. Stone (1985), “Wages, Fringe Benefits, and Working Conditions: An Analysis of Compensating Differentials”, *Southern Economic Journal*, 52(1), 274-280.

Elliott, R. F. e R. Sandy (1998) “Adam Smith may have been right after all: A new approach to the analysis of compensating differentials”, *Economics Letters*, 59, 127-131.

European Commission (2002), *Adapting to changes in work and society: a new community strategy on health and safety at work 2002-2006*.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005),

Annual review of working conditions in the EU: 2004-2005, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Communities.

- (2002), *New work organization, working conditions and quality of work: towards flexible firms?*
- (2004), *Annual review of working conditions in the EU_2003-2004*.
- (2005), *Working Conditions and gender in an enlarged Europe*.
- (2005), *Wages and working conditions in the European Union*.

Eurostat (2005), *The European Statistics on Accidents at Work – 2003 data. Initial Results*.

Eurostat (2002), *European social statistics: Accidents at work and work-related health problems. Data 1994-2000*.

- *European social statistics, 1994-2002*.
- *Structural indicators*
- *Serious accidents at work*

Faria, M., Uva, A. S. (1988) – Diagnóstico e prevenção das doenças profissionais: Algumas reflexões. *Jornal da Sociedade das Ciências Médicas de Lisboa*, Tomo, CLII, 9/10 (Novembro/Dezembro), 360-371.

Fassin, D. (2004), “Et la souffrance devint sociale”, *Critique*, n.º 680-681, pp. 16-29.

Fernandes, G.L. (1992), *A Formação dos Salários – Uma Aplicação à Indústria Transformadora em Portugal* – Tese de Doutoramento, ISEG-UTL.

Fernandes, Nídia G. (2000), *O Modelo do Capital Humano na Explicação das Diferenças Salariais – Uma aplicação ao Mercado de Trabalho em Portugal* – Tese de mestrado, ISEG-UTL.

Gabriel, S. A., J. P. Matthey e W. L. Wascher (2000), “Compensating Differentials and Evolution in the Quality-Of-Life Among U.S. States”.

Galizzi, M., L.I. Boden (2003), “The return to work of injured workers: evidence from matched unemployment insurance and workers' compensating data”, *Labour Economics*, 10(3), 311-337.

Garen, John (1984), “The Returns to Schooling: A Selectivity Bias Approach with a Continuous Choice Variable”, *Econometrica*, 52, 1199-1218.

Garen, John E. (1988), “Compensating Wage Differentials and the Endogeneity of Job Riskiness”, *The Review of Economics and Statistics*, 70(1), pp. 9-16.

Gibbons, R., e L. Katz (1992), “Does Unmeasured Ability Explain Inter-Industry Wage Differentials”, *The Review of Economic Studies*, 59(3), 515-535.

Somavia, Juan (1999), *Decent Work*, Report, ILO Director-General, 87th session of the International Labour Conference.

Gil, Tomé (1997), “Acidentes de trabalho”, *Revista do ISP*, 1 (4), pp.17-28.

Godard, Hohn, (2001), “High Performance and the Transformation of Work? The Implications of Alternative Work Practices for the Experience and Outcomes of Work”, *Industrial Relations Review*, Vol. 54, n.º 4, pp. 776-805.

Ollac, Michel, Volkoff, Serge (2000), *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte.

Graça Luís (1985), “Condições de trabalho e saúde ocupacional: uma abordagem psicossocial”. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*. 3(2), 27-38.

Graça, L., Faria, M. (1991), “A promoção da saúde no trabalho: um desafio para os anos 9”, *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 9(3), 5-15.

Graça, Luís (1993), “A participação dos trabalhadores no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho”, *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 5-23.

Graça, Luís (1993a), “Prevenir a doença ou promover a saúde no trabalho?” *Promoção da saúde (Boletim da Associação Portuguesa para a Promoção da Saúde Pública)*, 11, 1-2.

Graça, Luís (1999), “Desafios e oportunidades para a Agenda de I&D no virar do Milénio”,

<http://www.ensp.unl.pt/luis.graca/textos12.html>

Graça, Luís (2000), “Notas sobre a evolução do ensino e da prática da Medicina do Trabalho em Portugal”, Texto 18 sobre saúde e trabalho.

Graça, Luís (2000), “Medicina do Trabalho e Saúde dos Trabalhadores. Parte II”,

<http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos18.html> [acesso 15/12/2005].

Graça, Luís (2004) , “Políticas de saúde no trabalho: um inquérito sociológico às empresas portuguesas”,

<http://www.ensp.unl.pt/luis.graca/textos170.html>

Guadalupe, Maria (2003), “The hidden costs of fixed term contracts: the impact of work accidents”, *Labour Economics*, 10(3), 339-357.

Guelaud, F (1975), *Pour une analyse des conditions de travail ouvrier dans l'entreprise*, Paris, A. Colin.

Hamermesh D., Wolfe, J. (1990), “Compensating Wage Differentials and the Duration of Wage Loss”, *Journal of Labor Economics*, 8(1), S175-S197.

Hamon-Cholet, Sylvie (2002), "Accidents, accidents, et organisations du travail", *Premières Synthèses*, N.º 20.1

Hartog, Joop, P. T. Pereira e J. A. Vieira (1999), "Inter-industry Wage Dispersion in Portugal: high but falling", Faculdade de Economia, UNL – Working Paper n.º 357.

Hartog, Joop e Wim P. M. Vijverberg (2002), "Do Wages Really Compensate for Risk Aversion and Skewness Affection?", IZA Discussion Paper n.º 426.

Hartog, Joop, E. Plug, L.D. Serrano e J. Vieira (2003), "Risk compensation in wages – a replication", *Empirical Economics*, 29, pp. 639-647.

Hartog, Joop, Pedro T. Pereira e José A. C. Vieira (2000), "Vocational Training and Earnings in Portugal", *Economia*, XXIV, pp. 35-52.

Hartog, Joop, Pedro T. Pereira e José A. C. Vieira (2002), "Bargaining regimes and wages in Portugal", *Portuguese Economic Journal*, 1, pp. 237-268.

Heckman, James J., Lance J. Lochner e Petra E. Todd (2005), "Earnings Functions, Rates of Return, and Treatment Effects: the Mincer Equation and Beyond", NBER working Paper Series.

Hersch, Joni (1998), "Compensating Differentials for Gender-Specific Job Injury Risks", *The American Economic Review*, 88(3), 598-607.

Herzog, Henry W. e Alan M. Schlottmann (1990), "Valuing Risk in the Workplace: Market Price, Willingness to Pay and the Optimal Provision of Safety", *The Review of Economics and Statistics*, 72(3), 463-470.

Huse, Edgar. F, Cummings, Thomas G, (1985), *Organizational Development and Change*, West Publishing Company, (3.ª edição).

Hwang, Hae-shin, W. Robert Reed e Carlton Hubbard (1992), "Compensating Wage Differentials and Unobserved Productivity", *The Journal of Political Economy*, 100(4), 835-858.

Instituto Nacional de Estatística (2005), *Anuário Estatístico de Portugal 2004*.

Inspecção Geral do Trabalho (2005), *Relatório de Actividades*, vários anos.

Jardillier, Pierre (sem data), O factor humano na empresa, Rés-Editora (trad. do original *Le développement humain dans l'entreprise*, PUF).

Jensen, Gail A. e Michael A. Morrissey (2001), "Endogenous Fringe Benefits, Compensating Wage Differentials and Older Workers", *International Journal of Health Care Finance and Economics*, 1, pp. 203-226.

Kim, Seung-Wook e Price V. Fishback (1999), "The Impact of Institutional Change on Compensating Wage Differentials for Accident Risk: South Korea, 1984-1990", *Journal of Risk and Uncertainty*, 18, pp. 231-248.

Kniesner, Thomas e John D. Leeth (1991), "Compensating Wage Differentials for Fatal Injury Risks in Australia, Japan and United States", *Journal of Risk and Uncertainty*, 4(1), pp. 75-90.

Kostiuk, Peter F. (1990), "Compensating Differentials for Shift Work", *The Journal of Political Economy*, 98(5), 1054-1075.

Lanfranchi, Joseph, Henry Ohlsson e Ali Skalli (2001), "Compensating Wage Differentials and Shift Work Preferences – Evidence From France", Goteborg University, Working Papers in Economics n.º 55.

Leamer, Edward E. (1978), *Specification Searches*, Nova Iorque: John Wiley & Sons.

Lee, Lung-Fei (1978), "Unionism and Wage Rates: A Simultaneous Equations Model with Qualitative and Limited Dependent Variables", *International Economic Review*, 19(2), 415-433.

Leeth, John D. e John Ruser (2003), "Compensating Wage Differentials for Fatal and Nonfatal Injury Risk by Gender and Race", *The Journal of Risk and Uncertainty*, 27(3), pp. 257-277.

Leigh, Paul (1989), "Compensating Wage for Job-Related Death: The Opposing Arguments", *Journal of Economic Issues*, 23, pp. 823-842.

Leigh, Paul (1991), "No Evidence of Compensating Wages for Occupational Fatalities", *Industrial Relations*, 3, 30.

Lima, Paulo Manuel (2001), *A negociação colectiva sobre as condições de trabalho: uma análise centrada sobre as políticas de higiene e segurança no trabalho*, Tese de Mestrado em Sistemas Sócio-organizacionais da Actividade Económica, ISEG-UTL.

Macedo, Ângela C. e Silva, Inês L. (2005), "Analysis of occupational accidents in Portugal between 1992 and 2001", *Safety Science*, 43, pp. 269-286.

Machado, José A.F. e José Mata (2001), "Earning Functions in Portugal 1982-1994": Evidence from quantile regressions", *Empirical Economics*, 26, 115-134.

Martins, Ana Paula (1998), "Human Capital Earnings Functions: The Portuguese Case", UCP.

McNabb Robert (1998), "Compensating Wage Differentials: Some Evidence from Britain", *Oxford Economic Papers*, 41(2), 327-338.

Machado, José A. F. and José Mata (2001), "Earning functions in Portugal 1982-1994: Evidence from quantile regressions", *Empirical Economics*, 26, 115-134.

Marin, Alan e George Psacharopoulos (1982), "The Reward for Risk in the Labor Market: Evidence from the United Kingdom and a Reconciliation with other Studies", *Journal of Political Economy*, 90(4), 827-853.

Martins, Ana P. (1998), "Human Capital Earnings Functions: the Portuguese Case", FCEE-UC, *Working Paper WP# 96.98*.

Montmollin, Maurice (1981), *Le taylorisme à visage humaine*, Paris, PUF.

Monteiro Fernandes, António (2006), *Direito do Trabalho*, Almedina (13.^a Edição).

Neto, Abílio (2005), *Código do Trabalho e Legislação Complementar – Anotados*, Lisboa, Ediforum – Edições Jurídicas, Lda.

OIT (2003), *Global Strategy on Occupational Safety and Health*

OIT (2005), *World Day Safety and Health at Work: A Background Paper*

Ortsman, Oscar (1984), *Mudar o Trabalho – As Experiências, os Métodos, as Condições de Experimentação Social*, Lisboa, Fund. Calouste Gulbenkian.

Orstman, Óscar (1986): "Mise en oeuvre des nouvelles technologies: leçons suédoise", *Revue Française de Gestion*, 55.

Osburn, Jane (2000), "Interindustry wage differentials: patterns and possible sources", *Monthly Labor Review*, February, 34-46.

Ottaviano, Gianmarco I.P. e Giovanni Peri (2005), "Rethinking The Gains From Immigration: Theory And Evidence From The U.S.", NBER Working Paper 11672.

Paoli, P. (1996), *Second European Survey on Working Conditions*, European Foundation, Loughlingstown, Dublin.

Paoli, Pascal and Merllié, Damien, *Third European Survey on Working Conditions 2000*.

Parent-Thirion, Agnés, H. F. Macias, J. Hurley, G. Vermeylen (2007), *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Piotet, Françoise, Exiga, Alain, Sainseulieu, Reynaud (1981), *L'analyse sociologique des conditions des travail*, ANACT, Paris.

- Pinto, Mário (1996), *Direito do Trabalho*, Universidade Católica Portuguesa.
- Purse, Kevin (2004), "Work-related fatality risks and neoclassical compensating wage differentials", *Cambridge Journal of Economics*, 28, 597-617.
- Rodrigues, M. J.; Lima, M.P. (1987), "Trabalho, emprego e transformações sociais: trajectórias e dilemas das ciências sociais em Portugal", *Análise Social*, 95, 119-149.
- Rosen, Sherwin (1986), "The Theory of Equalizing Differences"; in Ashenfelter, O. and Layard, R. (eds.), *Handbook of Labour Economics* Vol. I, North-Holland.
- Ruser, John W. (1985), "Workers Compensation Benefits and Compensating Wage Differentials", BLS Working Paper nº 153.
- Sandy, R. e R.F. Elliot (1996), "Union and Risk: Their Impact on the Level of Compensation for Fatal Risk", *Economica*, 63, pp. 291-309.
- Sainsaulieu, Reynaud (1987), *Sociologie de l' Organization et de l'Entreprise*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des sciences Politiques, Dalloza.
- Sattinger, M. (1977), "Compensating Wages Differences", *Journal of Economic Theory*, 16.
- Segal, Lewis M. e Daniel G. Sullivan (1998), "Wage Differentials for Temporary Services Work: Evidence from Administrative Data", Federal Reserve Bank of Chicago, WP-98-23.
- Shanmugam, K. R. (1997), "Compensating Wage Differentials for Work Related Fatal and Injury Risk", *The Indian Journal of Labor Economics*, 40(2), pp. 251-262.
- Shanmugam, K. R. (2001), "Self Selection Bias in the Estimates of Compensating Differentials for Job Risks in India", *The Journal of Risk and Uncertainty*, 22(3), pp. 263-275.
- Simon, Nathalie B. et all. (1999), "Valuing Mortality Reductions in India: A Study of Compensating Wage Differentials", WPS-2078.
- Sloan, R. P., Gruman, J. C., Allegrante, J. P. (1987), *Investing in employee health: A guide for effective health promotion in the workplace*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Smith, Robert (1979), "Compensating Wage Differentials and Public Policy: A Review", *Industrial and Labor Relations Review*, 32 (April) 339-352.
- Taylor, F. W. (1965), *La direction scientifique des entreprises*, Paris: Dunod (tr. do ingl., Scientific Management, 1911).
- Thorsrud, Einar (1975), La démocratisation du travail et le processus de transformation de l'organisation. *Sociologie du Travail*, (3), 238-265.

Thorsrud, Einar (1984), "The Changing Structure of Work Organisation", in KANAWATY, George (Ed.), *Managing and Developing New Forms of Work Organisation*, Geneve: International Labour Office.

UGT (1987), *Contrato Social para a Modernização*, Lisboa, União Geral de Trabalhadores.

Uva, A. S., Graça, L. (2004), *Saúde e Segurança do Trabalho: Glossário*, Lisboa: Sociedade Portuguesa de Medicina do Trabalho. 12004 (Cadernos / Avulso; 4).

Vieira, J. A. e P. T. Pereira (1993), "Wage differential and allocation: an application to the Azores Islands", *Economia*, 42(2), 127-159.

Viscusi, W. Kip (1978), "Wealth Effects and Earnings Premiums for Job Hazards", *The Review of Economics and Statistics*, pp. 408-416.

Viscusi, W. Kip (1980), "Union, Labor Market Structure and the Welfare Implication of the Quality of Work", *Journal of Labor Research*, pp. 175-192.

Viscusi W. Kip e Joni Hersch (2001), "Cigarette Smokers as Job Risk Takers", *The Review of Economics and Statistics*, 83(2), 269-280.

Viscusi, W. Kip e Moore, Michael J. (1987), "Workers Compensation: Wage Effects, Benefit Inadequacies, and the Value of Health Losses", *The Review of Economics and Statistics*, pp. 249-261.

Viscusi, W. Kip (1993), "The Value of Risks to Life and Health", *Journal of Economic Literature*, 31, 1912-1946.

Viscusi, W. Kip (2003), "The Value of a Statistical Life: a Critical Review of Market Estimates Throughout the World", *The Journal of Risk and Uncertainty*, 27(1), 5-76.

Viscusi, W. Kip (2004), "The Value of Life: Estimates with Risks by Occupation and Industry", *Economic Inquiry*, 42(1), 29-48.

Von Ricchthofen, Wolfgang (2006), *Inspeção do Trabalho – Um Guia Para a Profissão*, Coimbra Editora, p. 25.

Wauthy, X. e Y. Zenou (1997), "Compensating wage differentials, workers' heterogeneity and imperfect competition in the labor market", Core Discussion Paper 9705.

Woodruff, Jason Michael (2005), "Consequences and likelihood in risk estimation; A matter of balance in UK health and safety risk assessment practice", *Safety Science*, 43, pp. 345-353.

Wooldridge, J. M. (2003), *Introductory Econometrics: a Modern Approach* (2.^a ed.), Sowth-Western.

CAE	Classificação das Actividades Económicas
CEE	Comunidade Económica Europeia
CES	Conselho Económico e Social
CNP	Classificação Nacional de Profissões
CPCS	Conselho Permanente de Concertação Social
DGEEP	Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
DGERT	Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
DL	Decreto Lei
DSC	Diferenciais salariais compensatórios
EEAT	Estatísticas Europeias de Acidentes de Trabalho
FEMCVT	Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
INE	Instituto Nacional de Estatística
MTSS	Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIACT	Programa Internacional para a Melhoria das Condições e do Ambiente do Trabalho
QP	Quadros de Pessoal
SHST	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
TCO	Trabalhadores por conta de outrem
TI	Taxa de incidência

O estudo da relação entre salários e condições de trabalho encerra em si questões bastante complexas, no âmbito das quais é possível considerar, por um lado, a acção dos poderes públicos, do diálogo social e da negociação colectiva em matéria de segurança e saúde no trabalho e, por outro lado, os diferentes aspectos de natureza regional, sectorial, empresarial, profissional e individual que contribuem para a explicação das desigualdades salariais.

No contexto das teorias sobre a determinação dos salários, diversos trabalhos de investigação têm sido desenvolvidos com o objectivo de explanar a relação entre a função salarial e as condições de trabalho com implicações para a segurança e saúde dos trabalhadores. Segundo os estudos que se integram na teoria dos diferenciais salariais compensatórios, os salários deverão incluir uma compensação resultante de determinadas condições de risco, penosidade e insalubridade que caracterizam certos postos de trabalho disponíveis na economia. Nesta perspectiva, trabalhadores que ocupassem postos de trabalho com maior risco de acidente receberiam um salário superior ao dos trabalhadores com as mesmas características produtivas que ocupassem empregos com menor probabilidade de acidente, por exemplo.

Não obstante a existência de um número razoável de trabalhos de investigação dedicados a esta temática, a teoria dos diferenciais salariais compensatórios carece de validação no contexto específico da realidade portuguesa. Assim sendo, reveste-se de particular importância o presente estudo, cuja realização visou colmatar esta lacuna, contribuindo, por um lado, para aprofundar o conhecimento sobre o mercado de trabalho nacional nesta matéria e, por outro, para comparar a situação portuguesa com a observada noutros países, em particular, da União Europeia.