

SEGUE-NOS NO NOSSO SITE
E REDES SOCIAIS
WWW.CGTP.PT



NÃ
ARRISQUE!
CAMPANHA
SEGURANÇ A E SAÚ DE NO TRABALHO



GUIA

PARA OS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SST

Cofinanciado por:

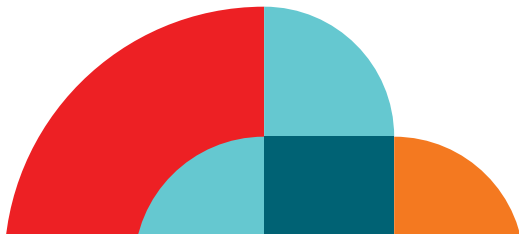


WWW.CGTP.PT



GUIA PARA OS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SST

Cofinanciado por:



NOTA DE ABERTURA

Incluídas no projecto desenvolvido no âmbito do programa POISE, Actividade 2 (Itinerário Sindical para o Trabalho do Futuro: Prevenir + Viver Melhor), a CGTP-IN realizou diversas actividades formativas e informativas, nas quais se inclui a publicação de vários guias que se pretendem de apoio à actividade sindical na área da Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

Tratando-se de uma área de trabalho em que o movimento sindical continua a apresentar uma actividade pouco relevante (com honrosas excepções), importa perseverar para mudar este cenário: Portugal continua a ocupar os lugares cimeiros entre os países da UE com maior sinistralidade laboral.

Assim, procedemos à publicação dos seguintes quatro guias:

- » *Guia do Processo Eleitoral para Representantes dos Trabalhadores (RT);*
- » *Guia para os Representantes dos Trabalhadores para a SST;*
- » *Guia para a Participação Consciente para a SST;*
- » *Guia de Acção para os Riscos Psicossociais.*

Este *Guia para os Representantes dos Trabalhadores para a SST* complementa em particular o *Guia do Processo Eleitoral*, dirigindo-se a dirigentes sindicais, RT eleitos ou potenciais candidatos, pretendendo clarificar as funções e possibilidades de intervenção desta figura-chave na intervenção dos trabalhadores na melhoria das suas condições de vida e de trabalho, na perspectiva da segurança e saúde no local de trabalho.

Os guias agora publicados têm como objectivo a criação de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

A prevenção é solução!

Eduardo Chagas

Departamento de Segurança e Saúde no Local de Trabalho da CGTP-IN

ÍNDICE

- 5 Nota de abertura**
- 7 Índice**
- 9 Lista de siglas**
- 11 Introdução**

- 12 1. Considerações Gerais e objectivos do Guia para os Representantes dos Trabalhadores em SST**

- 13 2. Segurança e Saúde no trabalho, quem tem direito e a quem se aplica?**
- 13 2.1 O que é o RT?**
- 14 2.2 A figura do RT assume diferentes níveis de importância**

- 16 3. Legislação a aplicar em SST**
- 16 3.1 Constituição da República Portuguesa**
- 17 3.2 Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**
- 19 3.3 Código do Trabalho**
- 21 3.4 Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro (RJPST)**

- 22 4. A quem se aplica o RJPST?**
- 23 5. Princípios gerais de prevenção**
- 25 6. O papel do Estado na implementação de medidas de SST**
- 28 7. Obrigações da entidade patronal (artigo 15.º RJPST)**
- 32 8. Obrigações gerais do trabalhador**
- 34 9. Direitos dos trabalhadores em SST**
- 35 10. Direitos e deveres do RT**
- 36 11. Os direitos do representante dos trabalhadores**
- 36 11.1 O direito à informação**
- 38 11.2 Direito à consulta**
- 42 11.3 Direito de proposta**

- 44 11.4 Direito à formação
- 46 11.5 Direito a recusar o trabalho em caso de perigo grave e iminente
- 47 11.6 Direito a solicitar a intervenção da inspecção
- 50 11.7 Direito à representação

- 57 **12. Deveres do representante dos trabalhadores para a SST**
- 58 **13. Organização e funcionamento dos serviços de SST**
- 59 **14. Modalidades de serviço de SST**
 - 60 14.1 Serviço interno
 - 62 14.2 Serviço comum
 - 62 14.3 Serviços externos
 - 63 14.4 Serviços prestados pelo empregador ou trabalhador designado
– 81.º RJPSST

- 66 **15. Actividades principais dos serviços de SST**
- 74 **16. Serviços de Saúde no Trabalho e serviços de Medicina Ocupacional**
- 75 **17. Serviços de Saúde Ocupacional no Trabalho**
- 76 **18. Exames médicos**
- 78 **19. O RT e os técnicos de SST**
- 80 **20. Elementos essenciais do processo de eleição do RT**

SIGLAS

| | |
|---------------|--|
| ACEP | Acordo Colectivo de Empregador Público |
| CRP | Constituição da República Portuguesa |
| CT | Código do Trabalho |
| RJPSST | Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho |
| RT | Representante dos Trabalhadores |
| SST | Segurança e Saúde no Trabalho |

INTRODUÇÃO

Como todos sabemos, a figura do representante dos trabalhadores para a Segurança e Saúde reveste-se de uma importância sindical muito grande, além da importância prática que pode assumir nos locais de trabalho.

Esta importância não se verifica apenas porque os trabalhadores passam a possuir, mediante a eleição, mais um meio para a sua representação na empresa, mas também por este representante se constituir como uma via e uma garantia indispensável à aplicação e consagração na prática dos direitos legalmente consagrados. Além disso, ele representa um reforço da capacidade de intervenção da estrutura sindical na empresa, reflectindo-se esse reforço, numa maior capacidade de reivindicação por parte dos sindicatos e dos trabalhadores, resultando tudo isto na melhoria concreta das condições de trabalho dos trabalhadores.

Assim, o RT assume uma posição de destaque, para que a humanização, a qualidade de vida e a prestação de trabalho em condições de segurança e saúde não sejam meras utopias, mas sim realidades. Para isso, é necessário que a actividade deste RT seja qualificada, querendo dizer que deve ser devidamente fundamentada e apoiada, para que resulte num claro benefício para os trabalhadores.

Para que o RT possa exercer esta actividade da melhor forma, para que possa executar e planear devidamente todos os actos inerentes à sua actividade representativa, a CGTP-IN elaborou este guia para apoiar a acção dos representantes dos trabalhadores para a SST, o qual esperamos que possa ser uma ferramenta importante ao apoio, do ponto de vista da informação e consulta, a uma maior e melhor participação dos trabalhadores e RT nos seus locais de trabalho.

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS E OBJECTIVOS DO GUIA PARA OS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES EM SST

Queremos com este *Guia* proporcionar a todos os representantes dos trabalhadores um instrumento de acção prático e simples que lhes permita desenvolver, em cada local de trabalho, uma actividade reivindicativa que atenda à salvaguarda da segurança e saúde dos trabalhadores e para que estes tenham uma palavra a dizer sobre o melhor para si.

OBJECTIVO:

O objectivo do *Guia* para os representantes dos trabalhadores em SST é dar suporte informativo, com a compilação de um conjunto de matérias ligadas ao exercício dos direitos do RT e ferramentas ao seu dispor que possibilitam a consulta para resolução de questões do quotidiano do RT e dos trabalhadores e a sua intervenção na definição e implementação das medidas e requisitos em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho.

A promoção e a defesa da segurança e saúde no local de trabalho é uma reivindicação constante da CGTP-IN, pelo que o presente *Guia* pretende ser um instrumento de intervenção e participação sindical em prol deste fim fundamental que é tornar os locais de trabalho mais seguros e saudáveis.

FERRAMENTAS FUNDAMENTAIS:

- Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, daqui em diante identificada como Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (RJPSST), Código do Trabalho e Lei n.º 35/2014 (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

2. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, QUEM TEM DIREITO E A QUEM SE APLICA?

Muitas vezes só vemos os trabalhadores falarem em segurança e saúde no trabalho quando já estão perante um acidente de trabalho, mas o cumprimento de normas de segurança e saúde no trabalho é uma imposição legal e isto significa que tem de ser assegurada, obrigatoriamente, por todas as entidades empregadoras.

Todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e de protecção da saúde asseguradas pelo empregador ao serviço do qual desenvolvem a sua actividade profissional, independentemente do vínculo contratual.

Isto significa que todos os trabalhadores, independentemente do vínculo contratual, têm direito à prestação do trabalho em condições de segurança e saúde.

2.1 O QUE É O RT?

De acordo com a lei, todos os trabalhadores têm direito a eleger os seus representantes e a serem eleitos representantes (artigo 282.º, n.º 4 CT).

O Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho definiu, no seu artigo 4.º, como representante dos trabalhadores “o trabalhador eleito para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho”.

Além desta possibilidade legal, o que realmente importa é percebermos qual a importância do RT na empresa:

1. Embora a lei atribua direitos a todos os trabalhadores em matéria de SST, o RT, além dos direitos que tem enquanto trabalhador, possui direitos adicionais (apoio da administração, direito de reunião, crédito de horas...) que lhe permitem agir em benefício dos trabalhadores.
2. O RT é um porta-voz das expectativas, ansiedades e ambições dos trabalhadores no que respeita à melhoria das suas condições de trabalho.

3. O RT usufrui de apoio sindical (informação, pareceres, formação...) que lhe permite ter uma opinião mais fundamentada sobre as necessidades quanto às condições de trabalho.
4. O RT está protegido pela lei, e essa protecção permite-lhe aceder a informações e documentação que, geralmente, não são acessíveis aos trabalhadores.
5. O RT pode solicitar a intervenção das entidades inspectivas e apresentar as suas observações na presença dos inspectores.
6. Este representante possui vários direitos e atribuições que lhe permitem intervir activamente em todas as fases de implementação, desenvolvimento e avaliação do sistema de prevenção da empresa.
7. O RT pode ser a ponte e o pilar necessários à melhoria efectiva das condições de trabalho na empresa.

O RT é um pilar fundamental que garante de forma decisiva a aplicação da lei e a implementação de condições de trabalho, com respeito pelos direitos e dignidade dos trabalhadores.

O RT deverá, na prática, ser um quadro sindical, consciente da importância da SST e da participação dos trabalhadores nessa matéria, mas também ciente de que só melhorando as condições de trabalho é possível garantir condições de trabalho seguras e saudáveis.

2.2 A FIGURA DO RT ASSUME DIFERENTES NÍVEIS DE IMPORTÂNCIA

1. Importância estratégica

A sua presença na empresa constitui um reforço da presença sindical, além da já existente, e uma forma importante e inovadora de se chegar aos trabalhadores.

2. Maior legitimidade para intervir na área da SST

Se, além dos delegados sindicais, passam a existir os RT, a capacidade sindical de influenciar, intervir e reivindicar na empresa torna-se maior.

3. Importância para a defesa dos direitos dos trabalhadores

Além do delegado sindical, nas questões que se prendem com a SST, os trabalhadores passam a ter mais um recurso, o RT.

4. Importância no controlo e implementação das medidas de prevenção

O RT deve supervisionar e fiscalizar. Desde a avaliação do risco ao seu controlo através das medidas de prevenção e protecção, o RT tem um espaço de acção privilegiado, nada desprezível, em termos sindicais.

5. Importância na denúncia de situações

O representante não deve colaborar com quem não cumpre. O RT existe para garantir o cumprimento da lei e o respeito pelos direitos dos trabalhadores. Uma representação responsável passa por denunciar as situações de incumprimento.

6. Importância para a implementação de uma cultura de prevenção

O RT mobiliza, informa e consulta os trabalhadores. O RT deve ser um agente activo na implementação de hábitos de prevenção. O RT deve estar ao serviço de uma cultura de segurança responsável.

3. LEGISLAÇÃO A APLICAR EM SST

É importante que os RT conheçam a legislação que actualmente é aplicável para que saibam agir sempre que verifiquem um incumprimento da mesma, e também para saberem como reagir do ponto de vista legal perante um incumprimento.

Em Portugal, destaca-se a aplicação da:

- CRP;
- RJPSST (Lei n.º 102/2009);
- Lei n.º 35/2014 (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);
- Lei 7/2009 Código do Trabalho.

Na eventualidade de ser aprovada legislação comunitária em matéria de SST, ela só pode ser aplicada se não entrar em contradição com a CRP.

Sem prejuízo dos IRCT, os dois principais documentos legislativos que regulamentam as relações de trabalho são: a Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), e a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho).

NOTA:

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aplica-se em exclusivo ao sector público, podendo ser complementada através da negociação de ACEP entre os sindicatos e o empregador público.

3.1 CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 59.º

Direitos dos trabalhadores

“1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

[...]

- b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

- c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;
- d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;
[...]
- f) A assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional;

2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:

- [...]
- c) A especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem atividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas.[...]"

Artigo 64.º

Saúde

"1. Todos têm direito à protecção da saúde e o dever de a defender e promover.

2. O direito à protecção da saúde é realizado:

- [...]
- b) Pela criação de condições económicas, sociais, culturais e ambientais que garantam, designadamente, a protecção da infância, da juventude e da velhice, e pela melhoria sistemática das condições de vida e de trabalho, bem como pela promoção da cultura física e desportiva, escolar e popular, e ainda pelo desenvolvimento da educação sanitária do povo e de práticas de vida saudável."

3.2 LEI N.º 35/2014, DE 20 DE JUNHO: LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS

Artigo 4.º

Remissão para o Código do Trabalho

"1. É aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na presente lei e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as excepções legalmente previstas, nomeadamente em matéria de:

- [...]
- j) Promoção da segurança e saúde no trabalho, incluindo a prevenção[...]"

Artigo 15.º

Direito de participação na elaboração da legislação do trabalho

“1. Os trabalhadores com vínculo de emprego público têm direito a participar na elaboração da legislação do trabalho, nos termos do presente capítulo.

2. Considera-se legislação do trabalho, para efeitos do disposto no número anterior, a legislação respeitante ao regime jurídico aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, nomeadamente nas seguintes matérias:

[...]

- g) Segurança e saúde no trabalho [...]

Artigo 71.º

Deveres do empregador público

“1. Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador público deve:

[...]

- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o órgão ou serviço ou para a atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença [...]

Artigo 82.º

Atribuição de funções e desenvolvimento da carreira

[...]

“2. As condições de prestação de trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança e saúde no trabalho.”

3.3 CÓDIGO DO TRABALHO

NOTA:

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas passou a remeter as matérias relativas a SST para o Código do Trabalho.

Artigo 127.º

Deveres do empregador

“1. O empregador deve, nomeadamente:

- [...]
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
[...]
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
[...]

2. Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.”

Artigo 281.º

Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho

“1. O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde.

2. O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.

3. Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação, informação e consulta dos trabalhadores e de serviços adequados, internos ou externos à empresa.
4. Os empregadores que desenvolvam simultaneamente actividades no mesmo local de trabalho devem cooperar na protecção da segurança e da saúde dos respectivos trabalhadores, tendo em conta a natureza das actividades de cada um.
5. A lei regula os modos de organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, que o empregador deve assegurar.
6. São proibidos ou condicionados os trabalhos que sejam considerados, por regulamentação em legislação especial, susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes.
7. Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas na lei ou em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ou determinadas pelo empregador."

Artigo 282.º

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

- "1. O empregador deve informar os trabalhadores sobre os aspectos relevantes para a protecção da sua segurança e saúde e a de terceiros.
2. O empregador deve consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, ou os próprios trabalhadores, sobre a preparação e aplicação das medidas de prevenção.
3. O empregador deve assegurar formação adequada, que habilite os trabalhadores a prevenir os riscos associados à respectiva actividade e os representantes dos trabalhadores a exercer de modo competente as respectivas funções.
4. Em cada empresa, os trabalhadores são representados na promoção da segurança e saúde no trabalho por representantes eleitos com essa finalidade ou, na sua falta, pela comissão de trabalhadores."

Artigo 283.º

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

"1. O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2. As doenças profissionais constam da lista organizada e publicada no Diário da República.

3. A lesão corporal, perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista a que se refere o número anterior são indemnizáveis desde que se prove serem consequência, necessária e directa, da actividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.

4. A lei estabelece as situações que excluem o dever de reparação ou que agravam a responsabilidade."

3.4 LEI N.º 102/2009, DE 10 DE SETEMBRO (RJPST)

Artigo 59.º

A Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, responsabiliza os empregadores pela SST em cada local de trabalho e aponta o caminho da prevenção de riscos profissionais como via prioritária para a defesa da segurança e saúde dos trabalhadores, nomeadamente:

- Tornando obrigatório a organização de serviços de SST em todas as empresas;
- Impondo a adopção de uma estratégia de prevenção de riscos profissionais;
- Obrigando o empregador a suportar todas as despesas com SST;
- Exigindo a formação em SST para os trabalhadores;
- Promovendo a participação dos trabalhadores e seus representantes em SST.

Neste diploma reveste especial importância o **artigo 15.º**, por **responsabilizar directamente os empregadores pela SST**, mas também por apontar o caminho para a prevenção através dos **onze princípios gerais de prevenção**, inscritos no seu n.º 2.

4. A QUEM SE APLICA O RJPST?

De acordo com o artigo 3.º do RJPST, aplica-se a todos os ramos de actividade dos sectores privado, cooperativo e social, bem como à Administração Pública.

Abrange:

- Trabalhadores por conta de outrem (desde que estejam na dependência económica do empregador e qualquer que seja o seu vínculo laboral com o empregador):
 - › Trabalhadores a termo;
 - › Trabalhadores temporários;
 - › Trabalhadores em regime de cedência;
 - › Trabalhadores integrados em actividades de prestação de serviço (ex. *outsourcing*).
- Trabalhadores independentes.

NOTA:

Actualmente o RJPST é aplicável quer no sector público, quer no sector privado. Desde 2019, e após a alteração à LGTFP, esta passou a aplicar o RJPST aos trabalhadores da Administração Pública.

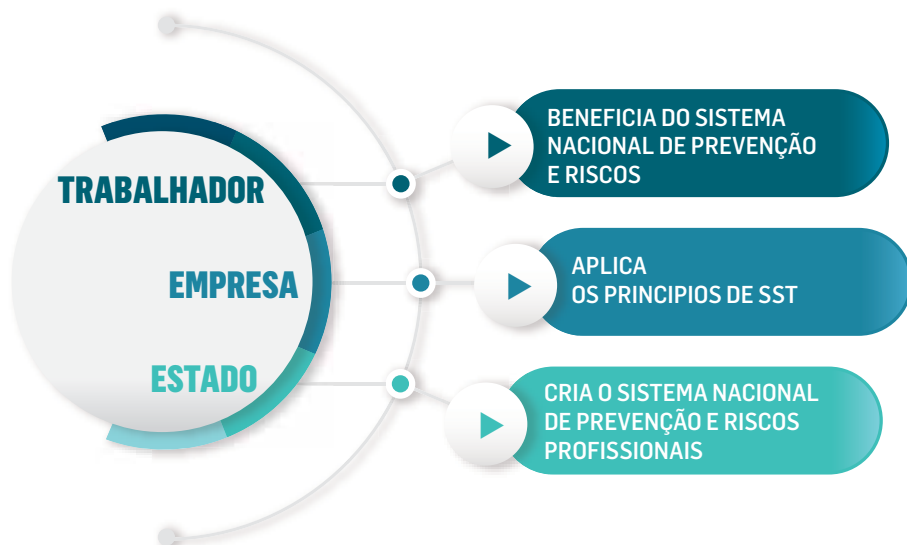
5. PRINCÍPIOS GERAIS DE PREVENÇÃO

O artigo 5.º do RJPSST e o artigo 281.º CT estabelecem os princípios gerais de actuação em matéria de SST.

Os princípios estabelecidos apontam para um conjunto de ideias a que deve obedecer o sistema de prevenção, a dois níveis:

1. Ao nível macro, ou seja, estatal e nacional;
2. Ao nível micro, ou seja, ao nível da organização;

Podemos então falar de uma macro-prevenção e de uma micro-prevenção, e as duas, como veremos, são fundamentais, pois, no domínio das responsabilidades atribuídas, o legislador adoptou a ideia da pirâmide:



Quanto aos princípios, podemos extrair deles estes pontos:

- **Princípio da universalidade do direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde no trabalho:**
todos os trabalhadores têm este direito;
- **Princípio da prevenção total:**
a prevenção em todos os aspectos relacionados com o trabalho;
- **Princípio da necessidade:**
o empregador deve disponibilizar os meios necessários à prevenção;
- **Princípio da cooperação:**
deve haver cooperação entre trabalhador e empregador e entre diversos empregadores quando prestem actividade conjunta;
- **Princípio da organização:**
a prevenção deve suportar-se na organização e funcionamento de serviços adequados;
- **Princípio da protecção do património genético:**
o empregador não pode desenvolver actividades que a Lei proíba ou condicione por implicarem riscos para o património genético;
- **Princípio do cumprimento:**
os trabalhadores devem cumprir as prescrições de SST, legais, convencionais ou regulamentares;
- **Princípio da responsabilidade do empregador ou gestor das instalações:**
a responsabilidade pela garantia de existência de condições de SST cabe sempre ao empregador, e quando a lei o preveja, a quem detém a gestão das instalações;
- **Princípio da humanização progressiva do trabalho:**
o desenvolvimento económico também deve visar a promoção da humanização do trabalho em condições de segurança e saúde no trabalho;
- **Princípio da continuidade e correcção da prevenção dos riscos profissionais:**
a prevenção deverá ser desenvolvida de forma permanente e tendo em conta o primado da avaliação de riscos como suporte das medidas, o primado da vigilância e promoção da saúde dos trabalhadores, o incremento da investigação técnica e científica, a participação dos trabalhadores, a sensibilização da sociedade e a eficiência do sistema público de inspecção.

6. O PAPEL DO ESTADO NA IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS DE SST

De acordo com o RJPSST, artigos 6.º e seguintes, o Estado português tem um conjunto de responsabilidades quanto à prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais:

- Desenvolvimento de um sistema de prevenção de riscos profissionais.

O n.º 1 do artigo 6.º do RJPSST refere que este sistema visa a prevenção de riscos profissionais e visa a efectivação do direito à segurança e saúde no trabalho. Já o n.º 2 do mesmo artigo indica que cabe ao Estado promover o desenvolvimento de uma rede nacional para a prevenção de riscos profissionais nas áreas da regulamentação, licenciamento, certificação, normalização, investigação, formação, informação, consulta e participação, serviços técnicos de prevenção e vigilância da saúde e inspecção.

Estas competências são exercidas através do desenvolvimento de medidas e políticas em concertação com os parceiros sociais, e ainda através da dinamização de uma rede nacional de prevenção de riscos profissionais, integrada por diversas entidades com competência especializada naqueles domínios.

RESPONSABILIDADE DO ESTADO

- Definição de políticas, coordenação e avaliação de resultados (artigo 7.º RJPSST).

A levar a cabo pelos ministérios responsáveis pelas áreas das condições do trabalho e da saúde, um conjunto de responsabilidades no âmbito da segurança e saúde no trabalho, ao nível da definição de políticas de coordenação, sua execução e avaliação de resultados, que deverão ser desenvolvidas sob uma perspectiva de complementaridade e interdependência com o sistema de Segurança Social, o Serviço Nacional de Saúde, a protecção do ambiente e o Sistema Nacional de Qualidade.



UM SISTEMA, UMA POLÍTICA, UMA ESTRATÉGIA

A coordenação e a avaliação de resultados devem realizar-se através dos diversos serviços do Ministério do Trabalho, devendo assegurar-se a publicação de estatística anual sobre sinistralidade laboral, com informação técnica que permita a caracterização dos sinistros, que contribua para a realização de estudos de âmbito nacional e sectorial e de avaliação dos resultados.



PARCEIROS SOCIAIS

- Consulta e participação (artigo 8.º RJSST)

Deve o Estado promover a consulta e a participação das organizações mais representativas para a adopção das medidas necessárias à aplicação das suas medidas de Segurança e Saúde no Trabalho.

Prevê-se a existência de um órgão para assegurar o dever de consulta e o direito de participação referidos no parágrafo anterior, designadamente o Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho da Autoridade para as Condições do Trabalho.

- Dever de educar, informar e formar no âmbito da segurança e saúde no trabalho (Artigo 9.º RJSST)

O Estado tem o dever de desenvolver políticas que visem a integração da matéria de Segurança e Saúde no Trabalho nos currículos escolares dos diferentes níveis de ensino, desenvolver cursos de formação neste âmbito, destinados não só aos trabalhadores, mas também às entidades empregadoras. O Estado deverá ainda promover sessões de esclarecimento público dirigidas a toda a população no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho.

- Promoção da investigação e formação especializada (artigo 10.º RJSST).

O Estado tem o dever de promover a investigação científica nestas áreas, por forma a aumentar os níveis de protecção contra os riscos de acidente de trabalho e doenças profissionais, bem como de promover a formação de técnicos que assegurem as necessidades das organizações em termos de actividades e serviços de SST.

- Normalização (artigo 11.º RJSST).

O Estado deve também criar condições para a aplicação de normas de especificação técnica. As normas relativas a metodologias, procedimentos, critérios de amostragem e certificação são aprovadas no âmbito do SPQ.

- Licenciamento e autorização da laboração (Artigo 12.º RJSST)

O Estado deve implementar mecanismos no âmbito do licenciamento e autorização do exercício das actividades e serviços ligados à SST.

7. OBRIGAÇÕES DA ENTIDADE PATRONAL (ARTIGO 15.º RJPST)

O artigo 15.º do RJPST obriga a entidade patronal a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

A seguir ao Estado, é a entidade patronal a grande responsável pela transposição da lei para os locais de trabalho. Isto acontece porque a entidade patronal é responsável pela exploração de uma actividade, lucrativa ou não, que implica a afectação de recursos materiais e trabalhadores. Da relação dos trabalhadores com os meios de produção resultam riscos profissionais inerentes a qualquer actividade laboral.

Assim, a lei atribui à entidade patronal o “dever geral de prevenção”, que consiste na obrigatoriedade de antecipar e prevenir os riscos que resultam da actividade que desenvolve, por forma a minimizarem-se os efeitos nocivos do trabalho sobre o trabalhador.

Para cumprir as suas obrigações, deve reger-se pelos princípios gerais de prevenção previstos no n.º 2 do artigo 15.º do RJPST:

- a) Evitar os riscos;
- b) Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos factores ambientais;
- c) Identificação dos riscos previsíveis em todas as actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na concepção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na selecção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;
- d) Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adoptar as medidas adequadas de protecção;
- e) Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de protecção;

- f) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;
- g) Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;
- h) Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;
- i) Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- j) Priorização das medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- l) Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à actividade desenvolvida pelo trabalhador.

NOTA:

As condições de SST devem versar sobre:

- **Infraestruturas;**
- **Equipamentos;**
- **Relações psicossociais;**
- **Organização e disciplina do trabalho;**
- **Actividades de apoio ao trabalhador;**
- **Ambiente de trabalho.**

No que diz respeito à Função Pública, o artigo 71.º prevê o seguinte:

“1. Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador público deve:

[...]

- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o órgão ou serviço ou para a actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;”

Quem suporta os encargos?

Artigo 15.º, n.º 12 RJPSST

O empregador suporta a totalidade dos encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais sistemas de prevenção, incluindo exames de vigilância da saúde, avaliações de exposições, testes e todas as acções necessárias no âmbito da promoção da segurança e saúde no trabalho, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

A violação do disposto nos números 1 a 12 constitui contra-ordenação muito grave – artigo 15.º, n.º 14 RJPSST.

E quanto aos trabalhadores externos?

A entidade patronal é responsável pela aplicação destes princípios relativamente aos trabalhadores externos. Assim, de acordo com o artigo 16.º do RJPSST, os responsáveis pela salvaguarda do direito à SST variam consoante a modalidade contratual que vincula o trabalhador externo, nos seguintes termos:

PREVENÇÃO RELATIVA AOS TRABALHADORES COM VÍNCULOS PRECÁRIOS

TRABALHO TEMPORÁRIO

» A empresa utilizadora é responsável pela implementação da SST.

CEDÊNCIA OCASIONAL

» A empresa cessionária (a quem são cedidos os trabalhadores).

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS (*OUTSOURCING*, EMPREITADA, CONCESSÃO)

» É a empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço.

RESTANTES CASOS

» A empresa a quem é adjudicada a obra ou serviço é responsável pela coordenação das demais.

Para que o RT possa exigir o cumprimento destas obrigações pelas entidades patronais, poderá utilizar o ofício n.º 1 apresentado de seguida:

Ofício n.º 1

De:
Representante dos Trabalhadores
para a SST
Empresa:

Para: Administração da empresa
CC: Responsável pelos serviços de SST
na empresa

Assunto: Utilização do crédito de horas

Data: ____ de _____ de ____

Data:

Exmos. Srs.

Venho por este meio informar que no próximo dia ____, pelas ____ horas, utilizarei ____ hora(s), do crédito de cinco horas mensais concedidas pelo artigo 21.º, n.º 8 RJPSSST, com vista ao exercício das minhas actividades de representação na área de Segurança e Saúde no Trabalho. Identificação do (s) representante (s)

Certos da vossa colaboração e compreensão

O representante

(Responsável da empresa)

Recebido em __/__/__

Assinatura _____

Cópia em anexo

8. OBRIGAÇÕES GERAIS DO TRABALHADOR

É importante que os representantes dos trabalhadores para a SST e os trabalhadores conheçam as suas obrigações relativamente à SST, para se protegerem e protegerem os restantes trabalhadores.

O artigo 17.º do RJPST contempla um núcleo essencial de deveres que cabem ao trabalhador, visando a promoção e execução da segurança e saúde no trabalho.

Assim, considera como obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e pela sua saúde, bem como pela segurança e pela saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho, sobretudo quando exerça funções de chefia ou coordenação, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico;
- c) Utilizar correctamente, e de acordo com as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar activamente na empresa, no estabelecimento ou no serviço para a melhoria do sistema de segurança e de saúde no trabalho, tomando conhecimento da informação prestada pelo empregador e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

- f) Em caso de perigo grave e iminente, adoptar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

Em caso de acidente de trabalho em que seja provado que o trabalhador não cumpriu com as suas obrigações em SST, a seguradora não irá assumir a reparação e respectiva indemnização que possam decorrer do acidente.

9. DIREITOS DOS TRABALHADORES EM SST

Os direitos dos trabalhadores decorrem da própria norma que atribui à entidade patronal deveres essenciais gerais para o trabalhador prestar trabalho, nomeadamente o artigo 15.º RJSST.

A entidade patronal tem a obrigação de adoptar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente e que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, não podendo retomar funções enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada (artigo 15.º, n.º 6 RJSST).

Assiste ainda ao trabalhador o direito de resistência a ordens ilegítimas (artigo 129.º, n.º 1, al. c) do CT) e a todas as formas de pressão para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho.

Nenhum trabalhador pode ser prejudicado pelo facto de se afastar do seu posto de trabalho ou outra área perigosa em caso de perigo grave ou iminente, nem por ter adoptado qualquer outra medida para sua própria segurança ou de terceiros.

As obrigações dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no local de trabalho não exoneram o empregador das suas obrigações e responsabilidades legais nesta matéria.

Os trabalhadores que exercem funções de chefia ou de coordenação estão especialmente obrigados a zelar pela segurança e saúde dos restantes trabalhadores dos serviços sob seu enquadramento hierárquico e técnico, bem como de outras pessoas que possam ser afectadas.

Em caso de violação culposa das condições de trabalho, em matéria de segurança e saúde, assiste ao trabalhador o direito de resolução do contrato de trabalho nos termos do artigo 394.º, n.º 1 e 2, al. d) do CT. Trata-se de uma resolução por facto imputável à entidade patronal.

Entende-se como justa causa de resolução do contrato de trabalho a ideia de inexigibilidade da prestação, estando em causa a segurança e saúde do trabalhador.

10. DIREITOS E DEVERES DO RT

Os artigos 14.º a 25.º RJPSST e artigos 412.º a 414.º CT fixam um conjunto de direitos e deveres que são inerentes ao RT.

No que concerne aos direitos do RT, apesar de estarem definidos na lei, compete ao RT exercê-los e exigir a sua aplicação junto da entidade patronal.



| | |
|---|-------------------------------|
| Informação | Artigo 19.º RJPSST |
| Consulta | Artigo 18.º RJPSST |
| Apresentar propostas | Artigo 18.º, n.º 7 RJPSST |
| Formação | Artigos 20.º e 22.º RJPSST |
| Solicitar a intervenção das entidades inspectivas | Artigo 14.º, n.º 4 e 5 RJPSST |
| Apresentar observações nas visitas inspectivas | Artigo 14.º, n.º 5 RJPSST |
| Direito à representação | Artigo 21.º RJPSST |
| Direito mensal de reunião | Artigo 25.º RJPSST |



| | |
|---|--------------------------|
| O membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode, através do exercício dos seus direitos ou do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento da empresa | Artigo 414.º CT |
| Dever de reserva e confidencialidade | Artigos 412.º e 413.º CT |

11. OS DIREITOS DO REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES

11.1 O DIREITO À INFORMAÇÃO

O que é o direito à informação?

A informação em matéria de SST constitui uma das valências fundamentais de qualquer sistema nacional.

O direito à informação está previsto no artigo 19.º do RJPSSST e pressupõe que os trabalhadores e os RT têm direito a dispor de informação adequada e actualizada sobre um conjunto de matérias relacionadas com a prevenção de riscos profissionais, nomeadamente:

- Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer em relação à actividade desenvolvida, quer em relação à empresa, estabelecimento ou serviço (artigo 18.º, n.º 1, al. j), por remissão da al. a) do n.º 1 do artigo 19.º).
- As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente (artigo 19.º, n.º 1, al. b));
- As medidas de emergência e primeiros socorros, de evacuação de trabalhadores e de combate a incêndios, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de as pôr em prática (artigo 19.º, n.º 1, al. c)).

Os trabalhadores com funções específicas no domínio da SST devem, ainda, ser informados sobre:

- Os resultados da avaliação de riscos que tenha sido efectuada, incluindo os resultados respeitantes aos grupos de trabalhadores que se encontram sujeitos a riscos especiais;
- As medidas de segurança e saúde antes de serem colocadas em prática ou tendo em conta a urgência de aplicação das mesmas, logo que possível;
- O equipamento de protecção que seja necessário utilizar;
- A lista anual dos acidentes de trabalho que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- A lista anual dos acidentes de trabalho mortais;
- A admissão de trabalhadores com contratos de duração determinada que tenham sido cedidos ocasionalmente ou que se encontrem em comissão de serviço.

E se a entidade patronal não respeitar o direito à informação?

Se a informação não for disponibilizada pela entidade patronal, o RT deve exigir que esta informação seja facultada a todos os trabalhadores, sem excepção e independentemente do vínculo contratual, e deverá solicitá-la por escrito.

Para isso, deverá utilizar o ofício n.º 2 apresentado na figura a seguir.

Ofício n.º 2

De:

Representante dos Trabalhadores
para a SST
Empresa:

Para: Administração da empresa
CC: Responsável pelos serviços de SST
na empresa

Assunto: Cumprimento do direito à informação dos trabalhadores

Exmos. Srs.,

Na qualidade de representante dos trabalhadores eleito para a SST, venho, no exercício do meu direito à informação consagrado no artigo 19.º do RJPSST, solicitar à Administração que forneça por escrito informações sobre:

- a) O programa de prevenção da empresa;
- b) Os riscos a que os trabalhadores estão sujeitos nas diversas actividades;
- c) As medidas de protecção aplicáveis em cada situação de risco;
- d) O plano de prevenção e combate a incêndios existente e quem o aplica;
- e) O plano de emergência e quem o aplica;
- f) As medidas de primeiros socorros e quem as aplica;
- g) O plano de formação dos trabalhadores em SST.

Informamos que a ausência de resposta prática a estas medidas será por nós interpretada como uma violação do direito à informação consagrado nos n.º 1 e 2 do artigo 19.º do RJPSST.

Certos da vossa colaboração e compreensão

O representante

(Responsável da empresa)

Recebido em __/__/__

Assinatura _____

Cópia em anexo

Quando deve ser recebida esta informação?

Artigo 19.º, n.º 2 RJPSST

- Aquando da admissão na empresa;
- Sempre que se dê uma mudança de posto de trabalho, ou de funções;
- Quando haja introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- Sempre que haja adopção de uma nova tecnologia;
- Sempre que haja actividades que envolvam trabalhadores de várias empresas (*outsourcing*, serviços concessionados, prestação de serviços).

Esta informação deve ser:

- Objectiva, prática e perceptível para qualquer trabalhador;
- Adequada ao posto de trabalho, funções e actividade de cada trabalhador;
- Prestada, impreterivelmente, antes do início da prestação de trabalho.

11.2 DIREITO À CONSULTA

O artigo 18.º do RJPSST refere que a entidade patronal deverá consultar o RT ou, na sua falta, o trabalhador sobre um conjunto de aspectos ligados à SST.

A consulta deverá ser sobre:

A avaliação dos riscos para a SST, incluídos os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais – artigo 18.º, n.º 1, al. a)

» Esta consulta não deve ser apenas sobre o relatório acabado, deve ser sobre o processo, deve ser durante a avaliação, ouvindo o que pensa o RT ou, na sua falta, os trabalhadores sobre os riscos em análise.

As medidas de SST antes de serem colocadas em prática, ou logo que possível, quando haja urgência na sua aplicação – artigo 18.º, n.º 1, al. b)

» A consulta sobre as medidas não deve ser só depois de serem adoptadas, deve ser sobre o processo de adopção, as suas variáveis, orientações, prioridades e possibilidades, pois as medidas são para os trabalhadores.

As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e funções, tenham efeitos a nível de SST (máquinas novas, processos novos, matérias-primas novas, estruturas novas – artigo 18.º, n.º 1, al. c)

O programa e a organização da formação, que deverá existir, no domínio da SST – artigo 18.º, n.º 1, al. d)

» A formação deve ser para todos, deve ser adequada aos seus postos de trabalho e funções, deve ser direccionada para a prática e deverá haver formação específica para os trabalhadores com funções na área da SST.

A designação do representante do empregador que acompanha a actividade da modalidade de serviço adoptada – artigo 18.º, n.º 1, al. e)

» Este representante deve possuir formação adequada ao exercício da actividade.

A designação e exoneração dos trabalhadores que desempenham as actividades específicas no âmbito da SST (evacuação, emergência, combate a incêndios, actuação em caso de perigo grave e iminente) – artigo 18.º, n.º 1, al. f)

» Estes trabalhadores têm de possuir formação e perfil psicológico adequados. No caso dos técnicos dos serviços, o RT deve exigir que sejam certificados pela ACT.

A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas previstas no n.º 9 do artigo 15.º RJPSST – artigo 18.º, n.º 1, al. g)

» O n.º 9 do artigo 15.º diz que o empregador deve estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica.

Modalidade de serviços a adoptar, bem como o recurso a serviços exteriores à empresa – artigo 18.º, n.º 1, al. h)

» A modalidade deve ser adequada à dimensão da organização e as empresas externas devem estar autorizadas pela ACT.

O material de protecção que é necessário utilizar (tanto de protecção individual como colectivo) – artigo 18.º, n.º 1, al. i)

» Equipamentos individuais, de qualidade certificada pelo símbolo CE, dentro da validade e aplicados complementarmente aos equipamentos de protecção colectiva.

Os riscos para a SST, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativas quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço – artigo 18.º, n.º 1, al. j)

» Os representantes também devem ser fonte de informação sobre os riscos a avaliar e analisar.

A lista anual de acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho, superior a três dias úteis, elaborada até ao termo do prazo para entrega do relatório único relativo à informação sobre a actividade social da empresa – artigo 18.º, n.º 1, al. l)

Os relatórios dos acidentes de trabalho – artigo 18.º, n.º 1, al. m)

Requisitos do exercício da consulta:

- A consulta deve ser realizada previamente ou em tempo útil;
- A consulta deve ser realizada pelo menos uma vez por ano;
- A consulta deve constar de livro de registo próprio para o efeito;
- A consulta visa a obtenção de um parecer;
- O parecer deve ser emitido dentro de quinze dias, se outro prazo maior não for estabelecido pelo empregador;
- Para efeito da realização da consulta, ao RT deve ser disponibilizada a informação técnica objecto de registo (relatórios de avaliação de risco, relatório anual de actividade, dados médicos colectivos não individualizados, informações técnicas provenientes de serviços de inspecção...).

A sua consulta sobre estes aspectos é essencial, pois ninguém melhor que os próprios trabalhadores para conhecerem as condições nas quais laboram.

O artigo 18.º, n.º 4 do RJPSST, estabelece que, caso o empregador não acolha o parecer dos RT, deverá informá-los, por escrito, dos fundamentos em que assentam as decisões sobre:

- O recurso a técnicos qualificados para o desenvolvimento de actividades de SST;
- A designação de trabalhadores responsáveis pelas emergências;
- A designação do representante do empregador que acompanha os serviços de SST (externos ou interempresas);
- A designação de trabalhadores que prestam serviços de SST;
- O recurso a serviços interempresas ou a serviços externos.

Mais uma vez referimos que, no caso de o empregador não proceder à consulta do RT, o mesmo não deverá esperar por tal, devendo, nesse caso, remeter o seguinte ofício:

Ofício n.º 3

De: _____

Representante dos Trabalhadores

Empresa: _____

Para: Administração da empresa

A/C _____

CC: Responsável pelos serviços de SST na empresa

Data: __/__/__

Assunto: Direito à consulta dos trabalhadores e seus representantes

Exmos. Srs.,

Vimos, no âmbito do nosso direito à consulta consagrado no artigo 18.º do RJPSST, solicitar a entrega ou disponibilização para consulta dos seguintes documentos:

- a) O programa de prevenção de acidentes e doenças profissionais que deverá ser elaborado pelos serviços de SST;
- b) Resultados da identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, que deverão ser disponibilizados pela entidade patronal;
- c) Medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

Bem como exigir a consulta prévia e em tempo útil, nos termos do disposto no artigo 18.º do RJPSST, sobre as seguintes medidas:

- a) A avaliação dos riscos profissionais, e medidas a adoptar para a sua eliminação;
- b) O programa e organização da formação que a entidade patronal deverá conceber com a nossa colaboração;
- c) A designação dos trabalhadores responsáveis pela SST, primeiros socorros e respectiva formação;
- d) As medidas tomadas relativamente à informação dos trabalhadores que tenham funções específicas no domínio da SST;
- e) As medidas informativas relativas aos trabalhadores independentes e outras empresas que aqui prestem serviço.

A falta de resposta adequada às nossas solicitações será por nós entendida como uma violação do disposto na lei em vigor relativo ao direito à consulta, e terá da nossa parte resposta imediata e em conformidade.

Certos da vossa colaboração e compreensão

O representante

| |
|--|
| (Responsável da empresa) Recebido em __/__/__ Assinatura _____ |
|--|

Cópia em anexo

11.3 DIREITO DE PROPOSTA

Este é o direito que resulta imediatamente do direito à informação, pois existe entre ambos uma ligação muito forte. Após a consulta, enquanto representante e trabalhador, pode fazer as propostas que achar mais importantes, convenientes e pertinentes, relativamente à eliminação e limitação dos riscos.

Os trabalhadores têm o direito de apresentar propostas:

- Para identificar e minimizar os riscos profissionais;
- Relativas a medidas de protecção e prevenção;
- Respeitantes às medidas e instruções para situações de perigo grave e iminente;
- Acerca de medidas de organização de emergência e combate a incêndios;
- Junto da Autoridade para as Condições do Trabalho ou de quaisquer entidades competentes.

Diz então o RJPST no artigo 18.º, n.º 7:

“[...] o trabalhador e os seus representantes para a segurança e a saúde podem, a todo o tempo, apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.”

Para que o RT possa exercer tanto este direito, como o direito à informação e à consulta, deve ter acesso à informação técnica objecto de registo, aos dados médicos colectivos, não individualizados, e às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da SST.

No fundo, o exercício deste direito pressupõe, antes de mais, o exercício das suas obrigações, e o respeito pelos outros direitos de participação, por parte da entidade empregadora. Só propõe quem conhece a realidade que o circunda.

Para exercer este direito, deve ser usado o seguinte ofício:

Ofício n.º 4

De: _____
 Representante dos Trabalhadores
 Eleito para a SST
 Empresa: _____

Para: Administração da empresa
 A/C _____
 CC: Responsável pelos serviços de SST na
 empresa

Data: __/__/__

Assunto: Direito à proposta.

Exmos. Srs.,

Vimos por este meio, ao abrigo do artigo 18.º, n.º 7 do RJPSST, fazer as seguintes propostas com o objectivo de minimizar os riscos profissionais:

- 1.
- 2.

Sem mais e na expectativa de que as nossas sugestões serão devidamente tratadas e analisadas com vista à melhoria das condições em que prestamos o nosso trabalho.

Certos da vossa colaboração e compreensão

O representante

(Responsável da empresa)
 Recebido em __/__/__
 Assinatura _____

Cópia em anexo

A apresentação de propostas para a melhoria das condições de SST é, acima de tudo, um dever dos RT!

11.4 DIREITO À FORMAÇÃO

Artigos 20.º e 22.º RJSST

Enquanto trabalhador e representante, tem o direito a receber uma formação adequada e suficiente no domínio da SST, adequada às suas funções e posto de trabalho.

O direito à formação no âmbito da SST, conforme consta dos artigos n.º 20.º e 22.º do RJSST, tem de ser dividido em três componentes distintas:

Quem deve ser formado?

1. O direito de todos os trabalhadores a terem formação adequada no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em atenção o seu posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado (n.º 1 do artigo 20.º);
2. O direito de formação dos trabalhadores designados para funções específicas em matéria de SST (emergência, evacuação... (n.º 2 e 3 do artigo 20.º);
3. O direito de formação dos representantes para a SST (artigo 22.º RJSST).

De qualquer forma, o RT deve procurar exigir que a formação seja disponibilizada sem que daí resulte qualquer prejuízo para o trabalhador.

O trabalhador não deve ser prejudicado na retribuição (prémios...), na carreira (progressão, antiguidade...), nas férias (majoração) ou quaisquer outros direitos conexos.

Requisitos da formação

No caso do RT, o direito consiste nas seguintes normas:

- O RT tem direito à formação especializada em SST, devendo a entidade patronal conceder licença com ou sem retribuição, caso seja atribuído subsídio para o curso por outra entidade (artigo 22.º, n.º 2 RJSST);
- O empregador ou as respectivas associações representativas, bem como as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, podem solicitar apoio dos serviços públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação.

Caso surja a possibilidade de frequência de uma acção de formação por parte do RT para a qual necessite de dispensa, o RT deverá utilizar o ofício que se apresenta a seguir:

Ofício n.º 5

De: _____

Para: Administração da empresa

A/C _____

CC: Departamento de Pessoal

Data: __/__/__

Assunto: Direito à proposta.

Exmos. Srs.,

Vimos por este meio informá-los da nossa pretensão de realizar um curso de formação em SST, direccionado para representantes dos trabalhadores.

O curso irá iniciar no dia __/__/__ e terminará no dia __/__/__, entre as __ horas e as __ horas. Solicitamos que os trabalhadores por nós designados sejam devidamente autorizados a frequentar esta acção de formação.

Informamos ainda que o direito à formação é um direito legítimo nesta acção de formação e não pode constituir de forma alguma prejuízo para os mesmos, contando o período de tempo por eles despendido no exercício do seu direito à formação como tempo efectivo de trabalho, pelo que têm direito à remuneração que receberiam caso estivessem a exercer trabalho efectivo na empresa.

Visto este curso ser financiado pela ACT, V. Ex.as serão reembolsados pelos salários adiantados aos participantes, mediante a apresentação da respectiva nota de débito, logo que a ACT disponibilize a verba aprovada para a realização do curso. [se aplicável]

Certos da vossa colaboração e compreensão

O representante

(Responsável da empresa)

Recebido em __/__/__

Assinatura _____

O tempo de formação conta como tempo efectivo de trabalho!

A formação em SST conta como tempo efectivo de trabalho, não podendo resultar qualquer prejuízo para o trabalhador. Assim, a formação em SST é referida ao período normal de trabalho, conferindo direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo. Só desta forma se assegura o preceito de esta não poder resultar em prejuízo para o trabalhador.

E se a entidade patronal não assegurar a formação?

No caso de a entidade patronal não cumprir o seu dever de proporcionar formação adequada e suficiente sobre SST, deve o trabalhador interessado ou o RT solicitá-la por escrito, exigindo o cumprimento do seu direito à formação, fundamentando essa exigência na legislação.

11.5 DIREITO A RECUSAR O TRABALHO EM CASO DE PERIGO GRAVE E IMINENTE

Artigo 17.º, n.º 1 e 2 RJPSST

O direito a recusar o trabalho, ou o exercício de uma actividade ou tarefa, em determinadas condições é um direito que assiste ao trabalhador e está previsto no artigo 17.º, n.º 1 e 2 do RJPSST.

Esta atitude, porém, tem de ser acompanhada de uma grande cautela, pois este é um direito um pouco complexo, tanto para quem o pretende exercer, como para quem o pretende julgar.

Significa este direito que, quando não seja possível comunicar em tempo útil a verificação de situações de perigo grave e iminente aos responsáveis pelos serviços de SST ou ao superior hierárquico, o trabalhador deverá adoptar, ele próprio, as medidas estabelecidas como adequadas para controlar a situação.

Não sendo possível controlar a situação e afastar o perigo em causa, o trabalhador tem direito a recusar a prestação de trabalho, podendo afastar-se do local de perigo.

Em caso de perigo iminente, o que poderá o trabalhador fazer?

Existe um conjunto de requisitos que deverão ser observados:

- 1.º** Comunicar ao superior hierárquico, ou aos técnicos responsáveis pelas actividades de SST na empresa, os factos susceptíveis de, na sua óptica, causarem o tal perigo grave ou iminente;

- 2.º Na impossibilidade de se estabelecer a comunicação com as pessoas referidas no número anterior, deve o trabalhador tomar todas as medidas ao seu alcance, para evitar esse perigo grave ou iminente;
- 3.º A conduta do trabalhador não pode de maneira nenhuma ter contribuído para originar a situação. Ou seja, o perigo não pode resultar de um acto negligente (o trabalhador não toma as necessárias precauções, ou não tem o cuidado necessário, e que deveria haver na sua actividade de trabalho normal) ou propositado do trabalhador;
- 4.º No caso de ter sido o trabalhador a contribuir para a verificação desse perigo, pode recusar-se a prestar actividade naquele local, embora possa ser posteriormente responsabilizado, pela entidade patronal, nos termos gerais, ou seja, através de um processo disciplinar (além das possíveis responsabilidades criminal e civil).

O RT tem uma actuação fundamental nesta área, exigindo a garantia do direito de cada trabalhador à manutenção da sua integridade física.

Pode o trabalhador ser prejudicado por se ter afastado do posto de trabalho nestas condições?

Não. Os trabalhadores que actuem nesta situação não poderão ser responsabilizados pelos eventuais prejuízos ocasionados pela aplicação de medidas de emergência.

Se o trabalhador se afastou do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa por se verificar um caso de perigo grave e iminente ou por ter adoptado as medidas adequadas para a sua própria segurança ou para a segurança de terceiros, não pode ser prejudicado.

11.6 DIREITO A SOLICITAR A INTERVENÇÃO DA INSPECÇÃO

Artigo 14.º, n.º 4 e 5 RJPSST

Mais que um direito, a solicitação de intervenção da inspecção deve ser encarada pelo RT como um verdadeiro dever!

Os RT têm o direito de solicitar a intervenção da ACT ou de outra autoridade competente se as medidas adoptadas e os meios fornecidos pela entidade patronal forem insuficientes para assegurar as adequadas condições de SST no local de trabalho.

Além de toda a fiscalização que deverá estar presente na actividade de um RT, surge outra que deverá aqui ser também integrada, consagrada no artigo 14.º do RJPSST:

- 1) Um RT pode apresentar as suas observações, de modo a facilitar e complementar a actividade de inspecção;
- 2) Pode também o RT, no âmbito deste direito, solicitar a intervenção destas entidades sempre que julgar que as medidas tomadas pela entidade empregadora não forem, na sua perspectiva, as mais adequadas, ou sejam insuficientes para assegurar a SST dos trabalhadores que representa;
- 3) O RT tem também todo o direito ao acesso aos relatórios e outros dados técnicos resultantes das actividades de inspecção, por forma a poder avaliar se a entidade empregadora está ou não a tomar as medidas adequadas e prescritas pelos serviços de inspecção.

Observação – no caso de o RT deduzir que as actividades de inspecção não decorreram de forma clara e transparente, por forma a resultarem num benefício das condições de SST na empresa, deverá apresentar uma queixa aos órgãos de tutela da inspecção.

O RT pode formalizar o exercício deste direito, através da utilização do seguinte ofício:

Ofício n.º 6

De: Representantes dos Trabalhadores
para a SST

Empresa _____

Sita em _____

Para: ACT

A/C _____

Assunto: Incumprimento reiterado das normas de SST pela entidade patronal.

Data __/__/__

Exmos. Srs.,

Vimos por este meio, ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 14.º do RJPSST, solicitar a realização de uma fiscalização à nossa empresa, com vista ao levantamento e autuação, entre outros, dos seguintes factos:

(Descrever as situações que são alvo da inspecção).

- 1.
- 2.

Esperamos que a mesma seja realizada de forma urgente, e sem aviso prévio, por forma a evitar que tentem alterar os factos já referidos, sob pena de as nossas condições de trabalho se continuarem a degradar sucessivamente.

Certos da vossa colaboração e compreensão

O representante

(Responsável da empresa)

Recebido em __/__/__

Assinatura _____

11.7 DIREITO À REPRESENTAÇÃO

Artigo 21.º e seguintes do RJSST

Os trabalhadores têm o direito a eleger representantes para a Segurança e Saúde no Trabalho. Os RT são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto.

Este direito está regulado nos artigos 21.º e seguintes do RJSST e legitima a existência e acção de um representante que, nas palavras da lei, tem o objectivo de exercer as funções representativas para a SST.

Assim, este direito de representação é regulado pelas seguintes normas:

O DIREITO A SER ELEITO E ELEGER O RT

ARTIGO 26.º RJSST

» Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos de eleger e ser eleito, nomeadamente, por motivo de idade ou função.

ARTIGO 21.º RJSST

- » Os RT são eleitos segundo o princípio da representação pelo método de Hondt e por voto directo e secreto;
- » Só podem concorrer listas apresentadas por sindicatos que tenham trabalhadores representados na empresa ou subscritas por 20% dos trabalhadores da empresa;
- » Um mesmo trabalhador não pode pertencer a mais do que uma lista;
- » Cada lista deve conter um número de suplentes igual ao número de lugares elegíveis;
- » O mandato é de três anos.

O trabalhador eleito usufrui, posteriormente, de uma certa protecção jurídica, que corporiza esse direito à representação:

CRÉDITO DE HORAS MENSAL – ARTIGOS 21.º, N.º 8 RJSST, E 408.º CT

- Este crédito não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas de representação colectiva dos trabalhadores;
- Este crédito é exercido no período normal de trabalho;
- Este crédito conta como tempo de serviço efectivo;
- Caso o trabalhador pretenda exercer este direito, deve comunicá-lo, salvo motivo atendível, com dois dias de antecedência (48 horas) à sua entidade patronal.

Para utilizar este crédito de horas, deve utilizar-se o ofício apresentado a seguir:

Ofício n.º 7
 De: _____

Para: Administração da empresa
 A/C _____
 CC: Responsável de SST na empresa

Data: __/__/__
Assunto: Utilização do crédito de horas.

Exmos. Srs.,

Venhos por este meio informar que, no próximo dia ____, pelas ____, utilizarei __ horas do crédito de cinco horas mensais previsto no artigo 21.º, n.º 8 do RJPSST, com vista ao exercício das minhas actividades de representação na área de Segurança e Saúde no trabalho.

Identificação do representante

Certos da vossa colaboração e compreensão

O representante

(Responsável da empresa)
 Recebido em __/__/__
 Assinatura _____

As ausências que excedam o crédito de horas para exercício da sua actividade representativa são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeitos de retribuição.

Nesse caso, devem ser comunicados à entidade patronal, com um dia de antecedência, as datas e número de dias em que se verificará a ausência do RT ou, no caso de imprevisibilidade, nos dois dias imediatos ao primeiro dia de falta.

A inobservância destes procedimentos torna as faltas injustificadas.

NOTA:

Para a justificação, basta a referência ao artigo, acompanhada dos elementos pedidos na lei. À entidade patronal não tem que ser dada qualquer satisfação sobre o conteúdo e razões do exercício deste direito.

Para utilizar este direito, o RT deve preencher o ofício seguinte:

Ofício n.º 8

De: _____

Para: Administração da empresa
A/C _____
CC: Responsável de SST na empresa

Data: __/__/__

Assunto: Justificação de faltas.

Exmos. Srs.,

Vimos por este meio informar que, no dia ____, pelas__ horas, utilizarei__ horas. Estarei ausente para execução de tarefas relacionadas com a minha qualidade de representante para a SST, solicitando desde já a justificação da referida falta, conforme o disposto no artigo 409.º do CT.

Certos da vossa colaboração e compreensão

O representante

(Responsável da empresa)

Recebido em __/__/__

Assinatura _____

PROCESSO DISCIPLINAR E DESPEDIMENTO – ARTIGO 410.º CT

Entendemos que existe uma presunção de que o despedimento de um candidato a RT, bem como de um RT ou de trabalhador que o tenha sido há menos de três anos, é considerada sem justa causa – artigo 410.º, n.º 3 CT.

Notas:

- Ao presumir-se sem justa causa, desde logo, o regime legal aplicável é o do despedimento ilícito. Ou seja, independentemente das razões invocadas pela entidade patronal, presume-se que esta despediu ilegitimamente o RT. Não é o RT que tem de provar que não tem culpa, é a entidade patronal que tem de provar que as razões que invoca existem e são adequadas ao despedimento, ou seja, o ónus da prova não é do trabalhador (RT), como na generalidade dos casos, é da entidade patronal.
- Mesmo podendo ser suspenso preventivamente, em sede de processo disciplinar, o RT continua a poder exercer as suas funções – 410 n.º 1 CT.
- A providência cautelar para suspensão de despedimento só não é decretada se o juiz considerar que existe probabilidade séria de existência de justa causa.



Normalmente, o juiz tem de encontrar as razões que justifiquem a necessidade da providência cautelar, e essas razões têm de ser invocadas e provadas pelo trabalhador. Neste caso, o juiz parte do princípio de que as razões existem e apenas tem de procurar algo que indície a probabilidade séria (determinável e certa) de que existe justa causa, caso contrário, parte do princípio de que o pedido de providência cautelar é para deferir.

Impugnação judicial

As ações de impugnação judicial de despedimento de um RT têm natureza urgente (julgam-se durante as férias judiciais).



Quer dizer que tem prioridade sobre os demais processos e não param, mesmo em férias judiciais.

Não havendo justa causa, **existe o direito à reintegração** ou a uma indemnização. Neste caso, o direito à indemnização em alternativa ao direito de reintegração pode atingir o dobro do direito à indemnização de um trabalhador que estivesse noutra condição.

TRANSFERÊNCIA DO LOCAL DE TRABALHO – ARTIGO 411.º CT

Os RT só podem ser transferidos com o seu acordo, salvo quando tal resulta da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

Nota: os restantes trabalhadores, desde que a entidade patronal julgue pertinente e do interesse da empresa, podem, desde que tal não lhes provoque um prejuízo sério, ser mobilizados geograficamente. O RT só pode ser mudado de local geográfico se a mudança for estrutural.

INSTALAÇÕES E MEIOS DE APOIO AO RT – ARTIGO 24.º RJSST

A empresa deve assegurar aos representantes para a SST:

- Os meios materiais e técnicos necessários e as instalações adequadas para o exercício da sua actividade (cadeira, secretária, computador e material de escritório);
- Um local adequado para afixação de informação, bem como facilidades para a sua distribuição.

Para solicitar este apoio, deve utilizar-se o seguinte ofício:

Ofício n.º 9

De: _____

Para: Administração da empresa
 A/C _____
 CC: Responsável de SST na empresa

Data: __/__/__

Assunto: Disponibilização de instalações e meios

Exmos. Srs.,

Vimos por este meio, na sequência da nossa eleição para representante dos trabalhadores em SST, solicitar a disponibilização de instalações adequadas ao exercício das nossas funções representativas e de um *placard* informativo onde possamos divulgar, entre outros meios, as nossas iniciativas em termos de representação, conforme o disposto no artigo 24.º do RJPSST.

Certos da vossa colaboração e compreensão

O representante

| |
|--|
| (Responsável da empresa) Recebido em __/__/__ Assinatura _____ |
|--|

INSTALAÇÕES E MEIOS DE APOIO AO RT – ARTIGO 24.º RJPSST

- O RT tem direito a reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise de assuntos relacionados com a SST.

NOTA:

Alguém dos órgãos de gestão, quer dizer, alguém da direcção da empresa e não alguém dos serviços de SST ou qualquer chefia directa. Tem de ser, pelo menos, algum director.

Por outro lado, desta reunião deve ser lavrada acta, assinada por todos os participantes. Tal deve ficar a cargo da empresa, pois está prevista uma contra-ordenação grave no caso de incumprimento deste dever (artigo 25.º, n.º4 RJPSST).

Comissões de Segurança e Saúde no Trabalho

Ao abrigo do artigo 23.º do RJPSST, os representantes dos trabalhadores em SST têm, ainda, o direito a integrar comissões de Segurança e Saúde no Trabalho.

Estas comissões são organismos paritários – na maior parte das vezes, organizadas pelos responsáveis das empresas, e em que o número de representantes dos trabalhadores é igual ao dos representantes do empregador – para discutir matérias relacionadas com SST.

No entanto, é importante destacar que as comissões de segurança podem acabar por tentar persuadir os representantes dos trabalhadores a acreditar que estão em pé de igualdade com o empregador e, por conseguinte, devem colaborar com este.

Aqui importa salientar que a existência de uma comissão de Segurança e Saúde no Trabalho não deve, de modo algum, restringir a acção dos representantes dos trabalhadores em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, sendo que estes devem priorizar o seu trabalho e ouvir as preocupações dos seus colegas de trabalho. Em conjunto com o sindicato, devem organizar reivindicações que correspondam às necessidades dos trabalhadores.

12. DEVERES DO REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES PARA A SST

Já falámos sobre os direitos dos representantes dos trabalhadores e agora vamos falar sobre os seus deveres.

Os deveres do RT estão estabelecidos nos artigos 412.º a 414.º do Código do Trabalho, e são:

O dever de reserva e confidencialidade – artigo 412.º CT.

1. O membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode revelar aos trabalhadores ou a terceiros informações que tenha recebido, no âmbito de direito de informação ou consulta, com menção expressa da respectiva confidencialidade.
2. O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato de membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.
3. O empregador não é obrigado a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja susceptível de prejudicar ou afectar gravemente o funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

Não exercer as suas funções de forma abusiva – artigo 414.º CT.

1. O membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode, através do exercício dos seus direitos ou do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento da empresa.
2. O exercício abusivo de direitos por parte de membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores é passível de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais.

NOTA: a qualificação de informações como sendo confidenciais deve assentar nos critérios definidos nos n.º 1 e 2 do artigo 413.º do Código do Trabalho. Este artigo refere que:



“1. A qualificação de informação como confidencial, a não prestação de informação ou a não realização de consulta deve ser fundamentada por escrito, com base em critérios objectivos, assentes em exigências de gestão.

2. A qualificação como confidencial da informação prestada, a recusa de prestação de informação ou a não realização de consulta pode ser impugnada pela estrutura de representação colectiva dos trabalhadores em causa, nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.”

13. ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DOS SERVIÇOS DE SST

O RJPST faz impender sobre as entidades empregadoras a obrigatoriedade de organizarem os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho.

O artigo 15.º, n.º 1, do RJPST refere que o empregador deve, nomeadamente, assegurar ao trabalhador condições de segurança e saúde em todos os aspectos do seu trabalho.

Os artigos 73.º a 110.º do RJPST obrigam as entidades empregadoras a organizar, na empresa ou estabelecimento, as actividades de segurança e saúde no trabalho, as quais constituem, ao nível da empresa, um elemento determinante na prevenção de riscos profissionais e de promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Para dar cumprimento às suas obrigações no domínio da SST, a entidade patronal deve organizar serviços. Estes serviços podem ser organizados em conjunto ou em separado (artigo 74.º, n.º 4 RJPST), contudo, são sempre constituídos por duas componentes:

- Serviços de Segurança no Trabalho;
- Serviços de Saúde no Trabalho.

14. MODALIDADES DE SERVIÇO DE SST

O RJPSSST obriga a entidade patronal a organizar as actividades de Segurança e Saúde no Trabalho, num contexto de prevenção de riscos profissionais e acidentes de trabalho, nas modalidades de:

- Serviço interno;
- Serviço comum;
- Serviço externo.] artigo 74.º, n.º 1 RJPSSST
- Serviços prestados pelo próprio empregador ou trabalhador designado.

A regra consiste na adopção da modalidade de serviço interno (salvo havendo dispensa nos termos do artigo 80.º RJPSSST, ou admissibilidade para o exercício de actividades de segurança pelo empregador ou por trabalhador designado, segundo o artigo 81.º RJPSSST), sendo apenas admitido o serviço comum ou externo que assegure no todo ou em parte o desenvolvimento de todas aquelas actividades e, ainda, a técnicos qualificados em número suficiente para assegurar o desenvolvimento daquelas actividades apenas nos casos em que, na empresa ou no estabelecimento, não houver meios suficientes para desenvolver as actividades integradas no funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho por parte do serviço interno (artigo 74.º, n.º 2 RJPSSST).

NOTA:

Tal como referido, o artigo 74.º indica que a organização de segurança e saúde no trabalho pode adoptar a modalidade de serviço interno, serviço externo ou serviço comum, o que poderá dar a entender que existe uma liberdade de escolha que efectivamente não existe.

14.1 SERVIÇO INTERNO

São serviços criados e organizados pela própria empresa, estando por isso sob o poder de direcção e autoridade da entidade empregadora. Abrangem exclusivamente os trabalhadores que nela prestam os seus serviços.

De acordo com o disposto no artigo 78.º da RJSST, estão obrigadas a criar e organizar serviços internos as seguintes empresas:

- a) O estabelecimento que tenha, pelo menos, 400 trabalhadores;
- b) O conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km daquele que ocupa maior número de trabalhadores e que, com este, tenham, pelo menos, 400 trabalhadores;
- c) O estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos que desenvolvam actividades de risco elevado, nos termos do disposto no artigo seguinte, a que estejam expostos pelo menos 30 trabalhadores.

NOTA:

Os técnicos de segurança e saúde no trabalho prestam a sua actividade no âmbito da organização e sob autoridade da entidade patronal, apesar de detentores de autonomia técnica.

Podem ocorrer duas situações em que se dispensa a adopção imperativa de serviço interno:

- A entidade patronal, apesar de ter de adoptar o serviço interno por critérios de densidade de trabalhadores, solicite dispensa nos termos do artigo 80.º RJSST;
- Tratando-se de microempresa, desde que não exerça actividade de risco elevado, de acordo com o artigo 81.º RJSST.

Dispensa do serviço interno: a entidade patronal pode obter dispensa da obrigatoriedade do serviço interno para outra modalidade, desde que:

- a) Não exerça actividades de risco elevado;
- b) Apresente taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho, nos dois últimos anos, não superiores à média do respectivo sector;
- c) Não existam registos de doenças profissionais contraídas ao serviço da empresa ou para as quais tenham contribuído directa e decisivamente as condições de trabalho da empresa;

- d) O empregador não tenha sido punido por infracções muito graves respeitantes à violação da legislação de segurança e saúde no trabalho praticadas no mesmo estabelecimento nos últimos dois anos;
- e) Se verifique, pela análise dos relatórios de avaliação de risco apresentados pelo requerente ou através de vistoria, quando necessário, que são respeitados os valores limite de exposição a substâncias ou factores de risco.

NOTA:

Nos termos do artigo 100.º, n.º 1, al. a) do CT, considera-se microempresa a que emprega menos de dez trabalhadores.

O artigo 79.º do RJPSST estipula taxativamente quais são as actividades consideradas de risco elevado, que poderemos agrupar, de forma tripartida, em riscos físicos, químicos e biológicos:

RISCOS FÍSICOS

- Trabalhos em obras de construção, escavações, movimentos de terras, túneis, sempre que exista risco de quedas de altura ou soterramento, demolições e intervenções em ferrovias e rodovias sem interrupção de tráfego;
- Actividades de indústria extractiva;
- Trabalho hiperbárico;
- Fabrico, transporte e utilização de explosivos e pirotecnia;
- Actividades de indústria siderúrgica e construção;
- Actividades que envolvam contactos com corrente eléctrica de média e alta tensão;
- Actividades que envolvam exposições a radiações ionizantes;
- Trabalhos que envolvam riscos de silicose (pedreiras).

RISCOS QUÍMICOS

- Actividades que envolvam a utilização ou armazenamento de quantidades significativas de produtos químicos perigosos, susceptíveis de provocar acidentes graves;
- Produção e transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos, ou a utilização significativa dos mesmos.

RISCOS BIOLÓGICOS

- Actividades que impliquem a exposição a agentes cancerígenos, mutagénicos ou tóxicos para a reprodução;
- Actividades que impliquem a exposição a agentes biológicos dos grupos 3 e 4.

14.2 SERVIÇO COMUM

São serviços de organização das actividades de segurança e saúde no trabalho criados por várias empresas, que abrangem o conjunto dos seus trabalhadores.

Antes do início de actividade, as entidades empregadoras que utilizem este tipo de serviços deverão comunicar à ACT.

NOTA:

Caso alguma das empresas possua, pelo menos, 400 trabalhadores no mesmo estabelecimento ou no conjunto de estabelecimentos situados num raio de 50 km, só poderá estabelecer este tipo de acordo se previamente tiver sido autorizada a dispensa de serviços internos de segurança e de saúde no trabalho.

14.3 SERVIÇOS EXTERNOS

Considera-se serviço externo aquele que é desenvolvido por entidade que, mediante contrato com o empregador, realiza actividades de segurança ou de saúde no trabalho, desde que não seja serviço comum (83.º, n.º 1 RJSST).

Os serviços externos estão sujeitos a autorização da ACT, caso se trate de exercício de actividade no domínio da segurança (artigo 84.º, n.º 3, al. a) do RJSST) e se for actividade no domínio da saúde, à DGS (artigo 84.º, n.º 3, al. b)). O pedido de autorização tem de ser feito nos termos do artigo 85.º do RJSST.

Os artigos 84.º a 96.º do RJSST tratam da matéria respeitante a esta autorização.

Constitui contra-ordenação muito grave o exercício da actividade por serviço externo sem autorização, nomeadamente para a área, sector ou actividade de risco elevado em causa (artigo 84.º, n.º 6 RJSST). Esta responsabilidade contra-ordenacional recai sobre a entidade patronal contratante e o serviço externo contratado (artigo 84.º, n.º 7 RJSST).

Garantia mínima de funcionamento

Os diversos serviços de SST têm uma garantia mínima de funcionamento assente nos seguintes princípios:

- Os serviços devem abranger todos os turnos, no caso de empresas com trabalho por turnos;

- Independentemente da modalidade de serviços adoptada, mesmo que externa, a empresa deve garantir a existência de um quadro de pessoal com as características previstas no artigo 101.º do RJSST.

14.4 SERVIÇOS PRESTADOS PELO EMPREGADOR OU TRABALHADOR DESIGNADO – 81.º RJSST

Esta solução organizacional é válida apenas se cumprir os seguintes requisitos:

1. Dimensão até nove trabalhadores;
2. Sem risco elevado;
3. Válido apenas para SST;
4. Possuir formação adequada;
5. Autorização prévia.

Para melhor compreensão do que foi exposto, segue organograma explicativo de todas as modalidades de organização de serviços de SST.



ATENÇÃO! Para a Função Pública!

O artigo 3.º da Lei n.º 79/2019, de 2 de Setembro, determina que é aditado à LGTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, o artigo 16.º-D, com a seguinte redacção:

Artigo 16.º-D**Serviços comuns**

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 82.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, o empregador público pode recorrer a serviços comuns de segurança e saúde no trabalho partilhados entre os organismos integrantes de um ou vários ministérios com vista à optimização dos recursos, sendo aplicável o disposto no artigo 8.º da Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro.
2. O recurso a serviços comuns de segurança e saúde no trabalho não exonera o empregador público da responsabilidade prevista no artigo seguinte."

15. ACTIVIDADES PRINCIPAIS DOS SERVIÇOS DE SST

Os serviços de segurança e saúde do trabalho contemplam um conjunto de actividades previstas no artigo 73.º-B do RJPSST, entre as quais:

- Planear a prevenção – integração, transversal à actividade da empresa, das avaliações de riscos e das medidas de prevenção;
- Avaliar os riscos;
- Elaborar o plano de prevenção e protecção de riscos profissionais;
- Participar na elaboração do plano de emergência interno; plano de combate a incêndio; plano de evacuação e plano de primeiros socorros;
- Colaborar na concepção de locais, métodos e organização do trabalho;
- Colaborar na selecção e na manutenção de equipamentos de trabalho;
- Gerir o controlo de equipamentos de protecção individual e de sinalização de segurança;
- Realizar exames de vigilância da saúde, relatórios, fichas e registos clínicos e manter estes registos organizados e actualizados;
- Desenvolver actividades de promoção da saúde;
- Coordenar as medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- Vigiar as condições de trabalho de trabalhadores em situações mais vulneráveis;
- Conceber e desenvolver o programa de informação para a promoção da SST;
- Conceber e desenvolver o programa de formação para a promoção da SST;
- Apoiar as actividades de informação e consulta, sobre as condições de segurança e saúde no trabalho, para os representantes dos trabalhadores, ou, na sua falta, para os próprios trabalhadores.
- Assegurar ou acompanhar a implementação das medidas de prevenção;
- Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias;
- Elaborar as participações obrigatórias, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;
- Coordenar ou acompanhar auditorias e inspecções internas;
- Analisar as causas dos acidentes de trabalho, ou da ocorrência de doenças profissionais, e elaborar os respectivos relatórios;
- Recolher e organizar os elementos estatísticos relativos à segurança e saúde no trabalho;

- Manter actualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:
 - a. Resultados das avaliações de riscos profissionais;
 - b. Lista de medidas propostas, ou recomendações, formuladas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho;
 - c. Lista e relatórios de acidentes de trabalho;
 - d. Lista das situações de doenças profissionais participadas.

Desta forma, as actividades que o RT deve acompanhar e fiscalizar são as seguintes:

1. Resultados das avaliações de riscos;
2. Fundamentos da aplicação das diversas medidas de prevenção e com impacto nas tecnologias e funções;
3. Plano de programa de formação da empresa no domínio da SST;
4. A designação e exoneração dos trabalhadores afectos às actividades de emergência, evacuação, primeiros socorros e prevenção e combate a incêndios;
5. A designação e exoneração dos técnicos de SST;
6. A contratação de empresas de serviços externos, a modalidade de serviços a adoptar e o recurso a técnicos externos para a área da SST;
7. A aplicação dos equipamentos de protecção individual;
8. O plano de prevenção (riscos e medidas de prevenção e protecção por actividade e para a empresa, estabelecimento ou serviço);
9. A lista anual de acidentes de trabalho mortais ou com incapacidade para o trabalho;
10. Relatórios dos acidentes de trabalho mencionados na alínea b) do n.º 2 do artigo 73.º-B;
11. Mapas de registo de dados sobre agentes físicos, químicos e biológicos;
12. Dados médicos colectivos, não individualizados;
13. Relatórios técnicos de inspecção;
14. Relatório anual de actividades.



Actividades principais **Artigo 17.º da Lei 102/09**

15. Lista de acidentes de trabalho com ausência por incapacidade para o trabalho, bem como acidentes ou incidentes com particular gravidade;

16. Relatórios sobre acidentes de trabalho com ausência por incapacidade ou que revelem indícios de particular gravidade;
17. Lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência do trabalho e a relação das doenças profissionais participadas;
18. Lista das medidas propostas ou recomendações formuladas pelo serviço de segurança e de saúde no trabalho.



Direito a consultar a documentação previsto no artigo 73.º-B, n.º 2, da Lei 102/09, de 10 de Setembro

O que fazer relativamente a cada uma delas é a grande questão, e por isso vamos analisar passo a passo cada uma das actividades:

1. RESULTADO DAS AVALIAÇÕES DE RISCO

O RT deve, neste caso, verificar os seguintes aspectos:

- Quais os riscos objecto de análise, com o objectivo de saber se algum dos que considera importantes ficou de fora;
- Quais os critérios de avaliação dos riscos, devendo exigir que os mesmos sejam avaliados numa dupla perspectiva, qualitativa e quantitativa;
- Qual o método utilizado e, principalmente, se os RT foram consultados durante a avaliação e se essa audição dos trabalhadores foi levada em conta.

2. FUNDAMENTOS DA APLICAÇÃO DAS DIVERSAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COM IMPACTO NAS TECNOLOGIAS E FUNÇÕES

O RT deve, neste caso, verificar os seguintes aspectos:

- Se todos os riscos identificados e analisados na fase anterior estão contemplados nesta lista de medidas;
- Se as medidas adoptadas têm em consideração os aspectos psicossociais, organizacionais, ergonómicos e não apenas aspectos materiais e tecnológicos;
- Se as medidas foram definidas tendo em conta a prioridade da protecção colectiva sobre a protecção individual. Neste caso, o RT deve verificar se os meios de protecção para os diversos factores de risco não são apenas de cariz individual. Devem existir medidas colectivas anteriores às medidas individuais.

3. PLANO DE PROGRAMA DE FORMAÇÃO DA EMPRESA NO DOMÍNIO DA SST

Neste caso, o RT deve preocupar-se com os seguintes aspectos:

- Se o plano de formação abrange todos os trabalhadores da empresa;
- Se o plano de formação abrange todos os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho (responsáveis pelos primeiros socorros, actividades de evacuação e emergência, em caso de perigo grave e iminente);
- Se o plano de formação contempla os factores de risco a que os trabalhadores estão sujeitos no seu posto de trabalho;
- Se a formação é ministrada sem prejuízo para os trabalhadores (nas férias, na retribuição, na carreira, na antiguidade...).

4. A DESIGNAÇÃO E EXONERAÇÃO DOS TRABALHADORES AFECTOS ÀS ACTIVIDADES DE EMERGÊNCIA, EVACUAÇÃO, PRIMEIROS SOCORROS E PREVENÇÃO E COMBATE A INCÊNDIOS

No desempenho desta actividade, o RT deve verificar se:

- Os trabalhadores designados têm qualificação para o exercício da actividade em causa;
- Se os trabalhadores designados possuem formação profissional adequada, ministrada nos termos do ponto anterior.

5. A DESIGNAÇÃO E EXONERAÇÃO DOS TÉCNICOS DE SST

A escolha do pessoal técnico deve obedecer aos seguintes requisitos básicos:

- Devem ser contratados técnicos devidamente certificados pela ACT, de nível 3 ou 5, para as actividades dos serviços de SST, devendo, para tal, consultar-se o sítio [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/AreasPrincipais/Tecnicos/BolsaTecnicosSHT/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/AreasPrincipais/Tecnicos/BolsaTecnicosSHT/Paginas/default.aspx) para verificar se o técnico contratado está na listagem;
- No caso de contratação de técnicos com formação especializada em áreas de actividade como a Ergonomia, Sociologia, Psicologia, Engenharia, estes devem possuir habilitações adequadas à prestação de serviços muito específicos.

6. A CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS DE SERVIÇOS EXTERNOS, A MODALIDADE DE SERVIÇOS A ADOPTAR E O RECURSO A TÉCNICOS EXTERNOS PARA A ÁREA DA SST

A contratação destas empresas deve obedecer aos seguintes requisitos:

- As empresas que prestem serviços de SST devem ter a actividade autorizada pela ACT, devendo para tal, consultar-se o sítio [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/PromocaoSST/RegulacaoServicosSST/Servi%C3%A7os%20Externos/Entidades%20autorizadas%20para%20a%20prestacao%20de%20servicos%20externos%20de%20seguran%C3%A7a%20no%20trabalho/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/PromocaoSST/RegulacaoServicosSST/Servi%C3%A7os%20Externos/Entidades%20autorizadas%20para%20a%20prestacao%20de%20servicos%20externos%20de%20seguran%C3%A7a%20no%20trabalho/Paginas/default.aspx) para consultar a listagem de empresas autorizadas, em processo de autorização ou não autorizadas;
- As empresas que procedam a avaliação de exposição a contaminantes do meio ambiente (químicos, físicos ou biológicos) devem ser acreditadas pelo IPAC (Instituto Português de Acreditação).

7. A APLICAÇÃO DOS EQUIPAMENTOS DE PROTECÇÃO INDIVIDUAL

Na aplicação dos EPI, o RT deve ter em conta os seguintes requisitos:

- A aplicação dos EPI é subsidiária;
- Os EPI são de uso individual exclusivo;
- Os EPI estão em bom estado de conservação e se são imediatamente trocados em caso de deterioração;
- Os EPI estão dentro do prazo de validade;
- Os EPI têm aposto o símbolo CE;
- Os EPI são adequados ao factor de risco relativamente ao qual se quer proteger o trabalhador.

8. O PLANO DE PREVENÇÃO (RISCOS E MEDIDAS DE PREVENÇÃO E PROTECÇÃO POR ACTIVIDADE E PARA A EMPRESA, ESTABELECIMENTO OU SERVIÇO)

O plano de prevenção de uma empresa é o instrumento mais fundamental de todos, daí que o RT deva garantir que:

- O plano de prevenção estabeleça as medidas a aplicar por risco profissional;
- Que as medidas a aplicar estejam determinadas em função das características e dos factores de risco de cada posto de trabalho, de cada tarefa, de cada estabelecimento ou serviço;
- Que as medidas a aplicar tenham como fundamento a análise qualitativa e quantitativa dos riscos profissionais;

- Que a aplicação das medidas escolhidas esteja devidamente fundamentada do ponto de vista técnico-científico;
- Que o plano de prevenção preveja a execução cronológica das medidas;
- Que o plano de prevenção seja conhecido de todos os trabalhadores;
- Que o plano de prevenção possa ser avaliado periodicamente.

9. A LISTA ANUAL DE ACIDENTES DE TRABALHO MORTAIS OU COM INCAPACIDADE SUPERIOR A TRÊS DIAS

Na constituição dessa lista, o RT deve garantir que:

- Todos os acidentes constem da lista, independentemente da sua participação ao seguro;
- Todos os acidentes constantes da lista tenham sido objecto de investigação das suas causas;
- Todos os acidentes tenham resultado num procedimento de reparação dos danos para o trabalhador;
- Todos os acidentes constantes da lista tenham como resultado a aplicação de medidas de prevenção, protecção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

10. RELATÓRIOS DOS ACIDENTES DE TRABALHO MENCIONADOS NO NÚMERO ANTERIOR

Na constituição dos relatórios de acidentes, os serviços devem:

- Descrever as causas do acidente, o mais objectivamente possível;
- Descrever as medidas a aplicar na sequência do acidente;
- Descrever a metodologia de investigação do acidente;
- Descrever o mais objectivamente possível os danos resultantes do acidente.

11. MAPAS DE REGISTO DE DADOS SOBRE AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS

Na sequência da avaliação deste tipo de riscos, de acordo com a legislação aplicável a cada um, a entidade patronal é responsável pelo seu registo, e para tal:

- Devem preencher-se os mapas de ruído, vibrações, contaminantes químicos e biológicos;
- Os mapas devem ser actualizados anualmente;
- Os mapas devem registar as medições efectuadas por contraposição aos limites legais impostos.

12. DADOS MÉDICOS COLECTIVOS, NÃO INDIVIDUALIZADOS

A organização dos dados médicos colectivos, não individualizados, deve ser realizada nos seguintes termos:

- Não devem existir dados pessoais de qualquer tipo que possam colocar em causa a reserva de intimidade da vida privada dos trabalhadores;
- A organização dos dados médicos colectivos deve ter o objectivo da melhoria da política de vigilância de saúde dos trabalhadores.

13. RELATÓRIOS TÉCNICOS DE INSPECÇÃO

Os serviços de SST devem ter arquivados os relatórios técnicos provenientes dos serviços de inspecção competentes. Estes relatórios podem ser consultados pelo RT, ao abrigo do seu direito à informação.

14. RELATÓRIO ANUAL DE ACTIVIDADES

Os serviços de SST devem ter arquivados os relatórios anuais de actividades de cada ano, podendo estes ser objecto de consulta por parte do RT, ao abrigo do seu direito à informação.

15. LISTA DE ACIDENTES DE TRABALHO COM AUSÊNCIA POR INCAPACIDADE PARA O TRABALHO, BEM COMO ACIDENTES OU INCIDENTES COM PARTICULAR GRAVIDADE

O RT deve exigir a consulta desta informação no sentido de:

- Verificar quais os acidentes mais frequentes, mais graves e mais nocivos para os trabalhadores;
- Verificar quais as secções e grupos de trabalhadores mais vulneráveis e cruzar essa informação com os factores de risco identificados em cada local, com o objectivo de identificar situações de causa/acidente;
- Verificar quais os incidentes ou ocorrências perigosas com potencial para o acidente.

Documentação para consulta a organizar pelos serviços de SST

16. RELATÓRIOS SOBRE ACIDENTES DE TRABALHO COM AUSÊNCIA POR INCAPACIDADE OU QUE REVELEM INDÍCIOS DE PARTICULAR GRAVIDADE

O objectivo desta listagem é o de tentar identificar situações de causalidade adequada entre os factores de risco identificados durante os processos de avaliação de riscos e os acidentes ocorridos.

17. LISTA DAS SITUAÇÕES DE BAIXA POR DOENÇA E DO NÚMERO DE DIAS DE AUSÊNCIA DO TRABALHO E A RELAÇÃO DAS DOENÇAS PROFISSIONAIS PARTICIPADAS

O objectivo desta listagem é o de tentar identificar situações de causalidade adequada entre os factores de risco identificados durante os processos de avaliação de riscos e as doenças constantes da lista, mesmo que não se trate de doenças profissionais.

Existem muitos casos em que os trabalhadores sofrem de doenças diversas, as quais mesmo não se tratando de doenças profissionais (constantes da lista oficial), são doenças que resultam dos factores de riscos existentes na empresa.

18. LISTA DAS MEDIDAS PROPOSTAS OU RECOMENDAÇÕES FORMULADAS PELO SERVIÇO DE SEGURANÇA E DE SAÚDE NO TRABALHO

Esta lista permite saber se as medidas formuladas e propostas pelos serviços são acolhidas pela direcção da empresa em toda a sua plenitude, ou se apenas em parte. Isto permite ao RT avaliar a seriedade das relações entre os serviços e a direcção, bem como a seriedade da política de prevenção da empresa.

NOTA:

Estas são formas de recolha de informação que só fazem sentido se resultarem em processos reivindicativos.

16. SERVIÇOS DE SAÚDE NO TRABALHO E SERVIÇOS DE MEDICINA OCUPACIONAL

Os serviços de saúde no trabalho e os serviços de medicina ocupacional parecem duas designações diferentes para o mesmo tipo de serviço, contudo, importa esclarecer que tal não é a realidade. A diferença entre ambos os serviços é essencialmente no tipo de apoio que é dado aos trabalhadores.

Os serviços **de saúde no trabalho**, tendencialmente, são mais restritivos e limitam-se a verificar pontualmente se o trabalhador se encontra apto para as tarefas expectáveis para a sua função.

Os **serviços de segurança e saúde ocupacional**¹ têm como objectivo o acompanhamento permanente da saúde do trabalhador, promover e vigiar a saúde dos trabalhadores e identificar, avaliar e controlar situações de risco a que estes se encontram expostos nos locais de trabalho, no sentido de prevenir os acidentes de trabalho e as doenças profissionais. De acordo com a legislação nacional RJPSSST, é obrigação do empregador garantir condições de trabalho seguras e saudáveis a todos os trabalhadores.

Os serviços de medicina ocupacional são mais completos e procuram não só verificar a aptidão do trabalhador para as tarefas, mas também, em articulação com os serviços de segurança, adaptar o trabalho às necessidades do trabalhador.

Embora legalmente apenas estejam definidos os moldes em que devem ser organizados os serviços de saúde no trabalho, pode-se afirmar que, para a saúde dos trabalhadores, são muito mais benéficos os serviços de medicina ocupacional, devendo em cada local a organização sindical, em articulação com os trabalhadores, avaliar se existem condições para reivindicar a implementação dos serviços de medicina ocupacional.

¹ Escola Superior de Saúde:

<https://www.ess.ipp.pt/clinica-pedagogica/servicos/saude-ocupacional-higiene-e-seguranca-no-trabalho>

17. SERVIÇOS DE SAÚDE OCUPACIONAL NO TRABALHO

A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe, sempre, ao médico do trabalho, contratado pela entidade empregadora ou pelos serviços externos ou comuns.

- O médico do trabalho deve assegurar o número de horas necessárias à realização dos actos médicos, de rotina ou de emergência, ou outros trabalhos que deva coordenar – artigo 105.º RJSST.
- Ao médico do trabalho é proibido assegurar a vigilância da saúde de um número de trabalhadores a que correspondam mais de 150 horas de actividade por mês, o que significa que, caso exista um número de trabalhadores na empresa de exija a prestação de apoio médico superior a esse limite horário, terá de ser contratado um segundo médico – artigo 105.º RJSST.
- Destas horas, parte deverá ser prestada nos estabelecimentos em que exercem funções os trabalhadores, e outra parte pode ser prestada fora desse local, como por exemplo quando os trabalhadores prestam exames médicos.
- As alíneas a) e b) do artigo 105.º, n.º 2, do RJSST estabelecem que, no caso de estabelecimento industrial ou estabelecimento de outra natureza com risco elevado, o médico do trabalho deverá desenvolver a sua actividade no próprio estabelecimento onde a actividade laboral se desenrola, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de dez trabalhadores, no caso de outros estabelecimentos, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de vinte trabalhadores.

Nas empresas com mais de 250 trabalhadores, o médico deve ser coadjuvado por um enfermeiro – artigo 104.º RJSST.

Os serviços médicos compreendem:

- Exames médicos de admissão;
- Exames médicos periódicos;
- Exames ocasionais;
- Dotação dos necessários elementos para o preenchimento da ficha de aptidão, de acordo com a Lei de Protecção de Dados Pessoais;
- Assistência médica;
- Realização de exames complementares;
- Acompanhamento médico e de avaliação psicológica e traumatológica.

18. EXAMES MÉDICOS

Além da periodicidade com que o médico do trabalho deve desenvolver a sua actividade na empresa, o RJSST também define a necessidade de realização de exames de saúde, como forma de diagnóstico, e a periodicidade para a realização dos mesmos.

De acordo com o n.º 1 do artigo 108.º do RJSST, “o empregador deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada, na saúde do mesmo”.

É obrigatória a promoção de exames médicos:

- Na admissão do trabalhador, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos quinze dias seguintes;
- Anualmente, para os trabalhadores menores de 18 anos e para os maiores de 50;
- Bianualmente, para os restantes trabalhadores;
- Sempre que ocorram alterações substanciais nos meios de produção utilizados, nos instrumentos, formas de organização de trabalho ou procedimentais, susceptíveis de repercussão negativa para a saúde dos trabalhadores;
- Regresso do trabalhador após ausência superior a trinta dias por motivo de doença ou acidente.

Os exames médicos devem servir de suporte à constituição de uma ficha de aptidão, prevista no artigo 110.º do RJSST (que é diferente de ficha clínica), segundo a qual se comprove a capacidade física e psicológica do trabalhador para o exercício da sua actividade.

A ficha de aptidão é dada a conhecer ao trabalhador, devendo conter a assinatura deste, com a data do conhecimento – artigo 110.º, n.º 4 RJSST.

Esta ficha não deve conter elementos que violem a reserva de intimidade da vida privada do trabalhador, visto a mesma ser veiculada para a entidade patronal.

Acessoriamente, deve o médico constituir uma ficha clínica do trabalhador. Só a ACT e as autoridades de saúde, além do médico e do trabalhador, podem conhecer o conteúdo da ficha clínica.

Verificando-se que o trabalho e as condições em que se realiza é nocivo à saúde do trabalhador, o médico deve indicar essa situação ao responsável de SST.

NOTA:

- **Ficha clínica – permite a anotação das observações clínicas relativas aos exames médicos (art.º 109.º RJSST) e encontra-se sujeita ao regime do segredo profissional, só podendo ser facultada às autoridades de saúde e médicos da ACT.**
- **Ficha de aptidão – resulta da realização dos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais (art.º 110.º RJSST); é igualmente preenchida pelo médico do trabalho, que envia uma cópia ao responsável dos recursos humanos da empresa, não podendo conter elementos que envolvam segredo profissional.**

Os resultados do exame serão:

- Apto;
- Apto condicionalmente;
- Inapto temporariamente;
- Inapto definitivamente;
- Outras funções que pode desempenhar.

Nos casos em que o trabalhador não esteja apto para desempenhar determinada função, e sendo caso disso, o médico deve indicar outras funções compatíveis com a condição física do trabalhador.

De acordo com o artigo 76.º do RJSST, as actividades de promoção da saúde no trabalho, relativas aos casos abaixo indicados, poderão ser asseguradas pelo Serviço Nacional de Saúde:

- Trabalhadores independentes;
- Trabalhadores agrícolas ou sazonais e a termo;
- Aprendiz ao serviço de artesanato;
- Trabalhadores do serviço doméstico;
- Trabalhador da actividade de pesca em embarcação com comprimento inferior a 15 m cujo armador não explore mais do que duas embarcações de pesca até esse comprimento;
- Trabalhadores de microempresas que não exerçam actividades de risco elevado.

19. O RT E OS TÉCNICOS DE SST

No desenvolvimento das suas actividades, além das relações com a ACT e com a entidade patronal, o RT tem ainda de se relacionar com os diversos técnicos de Segurança e Saúde no Trabalho.

Para tal, importa-lhe saber como se deve constituir o quadro de pessoal obrigatório para a sua empresa ou organização, sabendo que:

| | |
|------------------------|-----------------------------------|
| Médico do trabalho | Serviços de Saúde no Trabalho |
| Enfermeiro do trabalho | |
| Técnico superior de ST | Serviços de Segurança no Trabalho |
| Técnico de ST | |

Estes profissionais devem garantir os seguintes mínimos de funcionamento:

Técnicos de segurança:

| Garantia Mínima de Funcionamento dos Serviços de SST Artigo 101.º RJSST | | |
|--|------------------------|-----------------------------------|
| Tipo de Estabelecimento | N.º de trabalhadores | N.º de técnicos |
| Industrial | Até 50 | 1 técnico |
| | 50 a 1500 ou fracção # | 2 técnicos, pelo menos 1 superior |
| Outros | Até 50 | 1 técnico |
| | 50 a 3000 ou fracção # | 2 técnicos, pelo menos 1 superior |

a partir dos 1500 ou 3000, o nº de técnicos duplica.

Médicos e enfermeiros do trabalho:

| Garantia Mínima de Funcionamento dos Serviços de SST Artigos 101.º, 104.º e 105.º RJSST | |
|--|--|
| MÉDICO DO TRABALHO | Pelo menos 1 hora por mês por cada dez trabalhadores ou fracção em estabelecimento industrial ou de outra natureza de risco elevado. |
| | Pelo menos 1 hora por mês por cada vinte trabalhadores ou fracção nos restantes estabelecimentos. |

ENFERMEIRO DO TRABALHO

Empresas com mais de 250 trabalhadores.

A um só médico do trabalho é proibido assegurar a vigilância da saúde de um número de trabalhadores a que correspondam mais de 150 horas de actividade por mês.

Estas exigências aplicam-se a todas as empresas e a todos os serviços; independentemente da modalidade de serviços adoptada, internos, externos ou comuns, a empresa tem de garantir este funcionamento mínimo dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho.

Todos os técnicos de Segurança no Trabalho devem ser certificados pela ACT, e os médicos do trabalho, pela Ordem dos médicos. Para o comprovar, podes:

Técnico de Segurança e Técnicos Superiores de Segurança



Consultar ACT e ver se o técnico é certificado ao abrigo da Lei n.º 42/2012, de 28 de Agosto.

Médicos do Trabalho



Consultar a Ordem dos Médicos e verificar se o médico tem especialidade de medicina no trabalho (Art. 103.º RJSST).

São estes técnicos que desenvolvem as actividades preventivas e devem fazê-lo no respeito pelos seus princípios deontológicos, isto é, sempre ao serviço dos trabalhadores.

20. ELEMENTOS ESSENCIAIS DO PROCESSO DE ELEIÇÃO DO RT

Este guia é destinado aos representantes dos trabalhadores em SST, e por isso importa aqui deixar os elementos essenciais do processo de eleição do RT.

Contudo, para uma análise mais detalhada deste tema, deverá consultar o *Guia do Processo Eleitoral para Representantes dos Trabalhadores*.

Quem promove a eleição do representante dos trabalhadores em SST?

Artigo 27.º, n.º 1 e 2 RJPSST

- Os trabalhadores – convocatória subscrita por 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.
- O sindicato que tenha trabalhadores representados na empresa.

NOTA:

O processo de eleição de RT para a SST é moroso, burocrático e complexo, e por isso a importância de ser promovido pelo sindicato.

Comunicação da data da eleição

Artigo 27.º, n.º 3 RJPSST

O sindicato deverá comunicar ao empregador e à DGERT a data de eleição com uma antecedência mínima de noventa dias.

Recepção da convocatória da eleição

Artigo 28.º RJPSST

Após a recepção da convocatória da eleição, deve acontecer o seguinte:

- a) DGERT – publicação da comunicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;
- b) Empregador – deve afixar na empresa, em local visível, e juntar referência à obrigatoriedade de publicação no *BTE*.

Composição da Comissão Eleitoral

Artigo 29.º RJPSST

- Um presidente – trabalhador com mais antiguidade na empresa e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;

- **Um secretário** – trabalhador com menos antiguidade na empresa, desde que superior a dois anos e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;
- **Dois trabalhadores** – escolhidos de acordo com os critérios fixados para os cargos anteriores, salvo tratando-se de microempresa ou de pequena empresa;
- **Um representante de cada lista.**

Comissão Eleitoral

- Para a constituição da Comissão Eleitoral, o sindicato deve requerer à entidade patronal os elementos necessários;
- Em caso de recusa de participação na Comissão Eleitoral, é realizada nova escolha, de acordo com o estabelecido no artigo 29.º, n.º 2 RJPSST.

Competências:

| Artigo 30.º RJPSST | |
|---|--|
| Presidente da Comissão Eleitoral | Comissão Eleitoral |
| <ul style="list-style-type: none"> • Afixar o período para apresentação das listas; • Dirigir a actividade da Comissão. | <ul style="list-style-type: none"> • Dirigir o procedimento da eleição. |

Investidura (artigo 29.º, n.º 3 RJPSST)

O presidente, secretários e os trabalhadores escolhidos, e após declaração de aceitação, têm cinco dias após publicação da convocatória do acto eleitoral no *BTE* para ser investidos nas funções.

Caderno eleitoral

Após declaração de aceitação, tem de ser comunicada a composição da Comissão Eleitoral à entidade empregadora no prazo de 48 horas (29.º, n.º 5 RJPSST), devendo a Comissão Eleitoral afixar o caderno eleitoral de forma imediata e em local de fácil acesso aos trabalhadores (artigo 31.º RJPSST).

Os trabalhadores podem reclamar de erros ou omissões existentes no caderno eleitoral para a Comissão Eleitoral no prazo de cinco dias a contar da sua afixação (artigo 32.º, n.º 1 RJPSST).

Deve a Comissão Eleitoral decidir sobre as reclamações apresentadas no prazo máximo de dez dias (32.º, n.º 2 RJPSST).

Listas de candidaturas (artigo 33.º RJPSST)

- Devem ser entregues pelo sindicato ao presidente da Comissão Eleitoral, acompanhadas de declaração de aceitação dos respectivos trabalhadores.

Após o termo do período para apresentação das listas, a Comissão Eleitoral tem cinco dias para:



Boletins de voto e urnas (artigo 34.º RJPSST)

- Elaborados pela Comissão Eleitoral nos quinze dias anteriores à data do acto eleitoral.
- As urnas devem ser providenciadas pela Comissão Eleitoral, que deve assegurar a segurança dos boletins.



- Cada estabelecimento com um mínimo de dez trabalhadores deve ter pelo menos uma secção de voto.
- A cada secção de voto não podem corresponder mais de 500 trabalhadores.

Acto eleitoral (Artigo 36.º RJPSST)

- As urnas são colocadas no local de trabalho;
- Votação no tempo e local de trabalho;
- Duração da votação: 3 a 5 h;

- Encerramento até às 21 h;
- Empresa com vários estabelecimentos: votação à mesma hora.
Excepções: o artigo 36.º, n.º 7, do RJPSST indica que quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, deve ser simultânea a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento em todos os estabelecimentos da empresa. O artigo 36.º, n.º 6, indica que, nas empresas com estabelecimentos geograficamente dispersos, o acto eleitoral deve ser realizado em todos no mesmo dia, no mesmo horário e nos mesmos termos;
- Documento próprio que identifica e regista os votantes, assinado e rubricado em todas as folhas pela mesa eleitoral (e que será anexado à acta).

Apuramento do acto eleitoral (artigo 37.º RJPSST)

- Apuramento imediatamente após o encerramento das urnas;
- Apuramento do resultado da votação na secção realizado pela mesa – o presidente da mesa comunica imediatamente os resultados à CE;
- O apuramento global do acto eleitoral é feito pela Comissão Eleitoral.

Acta (artigo 38.º RJPSST)

Deve conter:

- Deliberações da Comissão Eleitoral e das mesas de voto;
- Os incidentes ocorridos durante o acto eleitoral.

Os membros da mesa e a CE aprovam e assinam as respectivas actas.

Publicidade do resultado da eleição (artigo 39.º RJPSST)

- A CE deve afixar a identificação dos representantes eleitos e cópia da acta nos locais em que a eleição teve lugar.



Durante quinze dias a contar da data do apuramento

- A CE deve remeter no prazo de quinze dias a mesma acta à entidade patronal e à DGERT, que deverá publicar no *BTE* no imediato.

A partir da publicação no *BTE*, o RT para a SST está pronto para iniciar actividades (artigo 40.º RJPSST).

SEGUE-NOS NO NOSSO SITE
E REDES SOCIAIS

WWW.CGTP.PT



Cofinanciado por:



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

NÃ
ARRISQUE!
CAMPANHA
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO