

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



NÃ
ARRISQUE!
CAMPANHA
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

GUIA

DA PARTICIPAÇÃO CONSCIENTE PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Cofinanciado por:



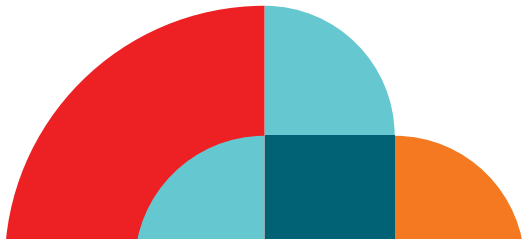
WWW.CGTP.PT



GUIA

DA PARTICIPAÇÃO CONSCIENTE PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Cofinanciado por:



FICHA TÉCNICA

Título: Guia da Participação Consciente para a Segurança e Saúde no Trabalho

Coordenação geral: Luís Dupont

Coordenação executiva: Eduardo Chagas

Edição: CGTP-IN – Departamento de Segurança e Saúde no Local de Trabalho

Redacção: Ana Silva

Consultoria técnica: Hugo Dionísio

Revisão: Filipe Caldeira

Capa, layout e paginação: Carlos Jorge

Impressão: Regiset – Artes Gráficas S.A.

Tiragem: 2500 exemplares

Depósito Legal n.º 518010/23

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 do Representante dos Trabalhadores para a SST;*
- » *Guia da Participação Consciente para a SST;*
- » *Guia de Acção para os Riscos Psicossociais.*

Este *Guia da Participação Consciente para a SST* dirige-se a dirigentes sindicais, representantes dos trabalhadores e activistas sindicais, com o objectivo de simplificar a abordagem a esta matéria. Ao longo das diversas fichas temáticas, pretendemos sintetizar os conceitos e passos essenciais para uma intervenção informada. A consulta dos demais guias complementarará a informação aqui produzida. 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

- 3 Nota de Abertura**
- 7 Lista de Siglas**
- 9 Introdução**

- 11 Ficha 1 »** Direito à Segurança e Saúde no Trabalho
- 17 Ficha 2 »** Representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho
- 26 Ficha 3 »** Direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho
- 37 Ficha 4 »** Intervenção de entidades oficiais
- 39 Ficha 5 »** Serviços de SST nas empresas
- 54 Ficha 6 »** Deveres dos trabalhadores quanto aos serviços de SST
- 55 Ficha 7 »** Responsabilidade com os encargos relativos à SST
- 56 Ficha 8 »** Prescrições mínimas de Segurança e Saúde nos locais de trabalho
- 65 Ficha 9 »** Equipamento individual de trabalho
- 72 Ficha 10 »** Sinalização de segurança
- 76 Ficha 11 »** Orientações gerais a ter em conta
- 78 Ficha 12 »** A protecção de grupos de trabalhadores vulneráveis no desempenho laboral

LISTA DE SIGLAS

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
CT	Código do Trabalho
DGS	Direcção-Geral da Saúde
DL	Decreto-Lei
EPI	Equipamento de Protecção Individual
RJPSST	Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho
RT	Representantes dos Trabalhadores
SST	Segurança e Saúde no Trabalho

INTRODUÇÃO

O presente guia pretende ser um elemento de consulta que acompanhe a intervenção dos trabalhadores no dia-a-dia da vida nos locais de trabalho, enquanto instrumento de orientação que facilite o acesso a informação qualificada na área da participação de trabalhadores ligada à SST.

Ele está estruturado em grandes temas relacionados com a Segurança e Saúde no Trabalho, cada tema correspondendo a uma ficha. Cada ficha não trata exclusivamente uma dada lei ou decreto, mas sim assuntos que são analisados de acordo com as diferentes disposições legislativas sobre o mesmo. Por exemplo, o **que é o representante dos trabalhadores eleito para a Segurança e Saúde no Local de Trabalho (RT para a SST) ou quem é o responsável pela criação de condições de SST.**

Este guia destina-se ao sector privado, cooperativo e social e à Administração Pública, por força da Lei 102/2009, de 10 de Setembro, que estabelece o Regime Jurídico da Promoção da SST, e, no caso do sector público, por remissão a partir das alíneas j) e k) do n.º 1 e do n.º 3 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

Por isso, as fichas dão informações simples e gerais e chamam a atenção para alguns aspectos. **Contudo, a sua consulta não dispensa os/as trabalhadores/as de recorrerem sempre ao sindicato**, quando se tratarem de problemas concretos, relativos a situações específicas que precisem de ser analisadas caso a caso.

Para informações adicionais, actualizações, consultas e outras sugestões ou reclamações, pode também consultar o Departamento para a Segurança e Saúde no Local de Trabalho da CGTP-IN: cgtp@cgtp.pt

A regulamentação mais favorável estabelecida nos CCT ou nos AE é para ser aplicada

Este guia aborda apenas a legislação geral sobre SST. Assim, é preciso estar atento e conhecer as disposições estabelecidas nos contratos colectivos de trabalho (CCT), acordos colectivos de trabalho (ACT), acordos de empresa (AE) ou legislação específica, como é o caso da Função Pública. As disposições legais só se aplicam se os CCT ou os AE não contemplarem a matéria ou a contemplem num sentido mais desfavorável aos trabalhadores.

Exercer os direitos é a forma mais segura de os defender e consolidar

Os nossos direitos, bem como as leis, NÃO EXISTIRAM SEMPRE E PODEM SER ALTERADOS e até RETIRADOS. Muitos trabalhadores e trabalhadoras sofreram actos de repressão, de prisão, de tortura, o degredo ou mesmo a morte para que os direitos que hoje conhecemos existam e tenham aplicação!

As leis laborais têm a sua história! Resultam do desenvolvimento da luta de homens e mulheres em cada país e no mundo, do progresso económico, social, político, científico, tecnológico e cultural dos povos.

Mas sempre, e em todos os tempos, temos confirmado que as leis, só por si, não constroem a realidade. Só a luta social impõe a sua aplicação ou a sua anulação. Tudo depende da correlação de forças em cada momento histórico.

A prevenção da sinistralidade laboral só é possível com a participação dos seus principais interessados, os trabalhadores, através das suas organizações de classe.

As medidas de SST só são correctas se forem adequadas ao contexto em que se aplicam. A sua adequação depende do envolvimento daqueles/as que melhor conhecem esse contexto: os trabalhadores e as trabalhadoras!

FICHA 1. DIREITO À SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

QUEM TEM DIREITO À SST?

Observação: artigo 5.º, n.º 1 RJPSST.

Todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e saúde, asseguradas pelo empregador ou, nos casos previstos na lei, por quem detém a gestão das instalações em que a actividade é desenvolvida.

Este é, portanto, um direito de todos os trabalhadores, sem excepção, e independentemente da modalidade do seu vínculo contratual, incluindo:

- Trabalhadores a termo;
- Trabalhadores temporários;
- Trabalhadores em regime de cedência;
- Trabalhadores integrados em actividades de prestação de serviços (*outsourcing*, p. ex.);
- Trabalhadores da Administração Pública;
- Trabalhadores independentes.

OS TRABALHADORES DEVEM ADOPTAR UMA CONDUTA CRÍTICA E PARTICIPATIVA FACE ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO!

Os trabalhadores não devem esperar passivamente que a entidade patronal cumpra a lei, porque em muitos casos isto não sucede. Os trabalhadores devem exigir o seu cumprimento, porque o que está em causa é a sua saúde, a sua integridade física e a sua vida. Para tal, devem utilizar os instrumentos aqui disponibilizados.

O respeito pelas regras de SST é, antes de mais, o respeito pelos/as trabalhadores/as enquanto seres humanos!

O RJPSST APLICA-SE A TODAS AS EMPRESAS E ORGANIZAÇÕES?

Observação: artigo 3.º RJPSST.

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

São excepção, apenas, as actividades da Função Pública cujo exercício é condicionado por critérios de segurança ou emergência, como é o caso das Forças Armadas, polícia e serviços da protecção civil.

Nota: actualmente, o RJPSSST é aplicável quer no sector público, quer no sector privado. Desde 2019, e após a alteração à LGTFP, esta passou a aplicar o RJPSSST também aos trabalhadores da Administração Pública.

SEGUNDO A LEI, QUEM É RESPONSÁVEL POR ASSEGURAR CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO?

Observação: artigo 15.º, n.º 1 RJPSSST.

O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em **todos os aspectos relacionados com o seu trabalho**, devendo, para o efeito, tomar todas as medidas necessárias, tendo em conta os princípios gerais de prevenção legalmente previstos.

Quando falamos de “todos os aspectos”, estamos a falar de situações como por exemplo:

- Organização de trabalho (tempo, funções, modalidades contratuais);
- Instalações e estruturas de apoio;
- Ambiente psicossocial e clima organizacional;
- Contaminantes do meio ambiente;
- Equipamentos de trabalho...

Aos empregadores compete, em termos de obrigações gerais, a aplicação de medidas que visam¹:

- Assegurar condições de segurança e saúde no trabalho de acordo com os princípios gerais de prevenção, nomeadamente em aspectos relacionados com a planificação da prevenção num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho.

O empregador deve, para tal, organizar os serviços adequados, internos ou externos à empresa, estabelecimento ou serviço, mobilizando os meios necessários,

¹ ACT – [https://www.act.gov.pt/\(pt-pt\)/areasprincipais/empregadores/deveresobrigacoes/paginas/organizacaosstempresa.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-pt)/areasprincipais/empregadores/deveresobrigacoes/paginas/organizacaosstempresa.aspx)

nomeadamente nos domínios das actividades de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar.

NA PRÁTICA, QUEM É O RESPONSÁVEL PELA IMPLEMENTAÇÃO DE CONDIÇÕES DE SST?

Observação: artigo 73.º, n.º 1 RJPSST.

Os artigos 73.º a 110.º do RJPSST obrigam as entidades empregadoras a organizar, na empresa ou estabelecimento, as actividades de SST, as quais constituem, ao nível da empresa, um elemento determinante na prevenção de riscos profissionais e de promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Todas as empresas e organizações com trabalhadores a seu cargo estão obrigadas a dispor deste tipo de serviços, que poderão ser internos, externos, comuns ou prestados pelo próprio empregador ou trabalhador designado.

Nota: a não organização de serviços, conforme a lei, prevê a aplicação de uma contra-ordenação muito grave (RJPSST 73.º/2).

QUANDO TRABALHADORES EXTERNOS PRESTAM ACTIVIDADE NAS INSTALAÇÕES DE UMA EMPRESA, QUEM É RESPONSÁVEL PELA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO?

Observação: artigo 16.º RJPSST.

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

QUAIS SÃO AS OBRIGAÇÕES GERAIS DA ENTIDADE PATRONAL EM MATÉRIA DE SST?

Observação: artigo 15.º RJPSSST.

De acordo com a lei, as obrigações da entidade patronal são as seguintes: Em primeiro lugar, "o empregador deve zelar, de forma **continuada e permanente**, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:

- 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:

- Infra-estruturas;
- 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 LGTFP 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 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;"

Nota: quando o incumprimento origina situações de risco com consequências para os trabalhadores, a entidade patronal pode ser responsabilizada em termos civis e criminais.

QUEM SUPORTA OS ENCARGOS?

Observação: 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.

Atenção!

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

Caso pretenda interpor a sua entidade patronal no sentido de lhe exigir o cumprimento de alguma destas obrigações, utilize o modelo-tipo n.º 1:

MODELO-TIPO N.º 1

Exigência de Cumprimento
de Obrigações da Entidade Patronal

De:
(Representante)

Para:

(Director; Administrador;
Coordenador...)

Data: ... / ... / ...

Of. n.º ... / ...

ASSUNTO: (ex: cumprimento de obrigações da entidade patronal previstas na legislação em vigor)

Exmo(s). Sr(s).,

Na sequência de uma análise por nós efectuada às condições de segurança e saúde nesta empresa, solicitamos que a administração da mesma venha dar cumprimento, com a maior brevidade possível, às obrigações que, por lei, lhe estão atribuídas, nomeadamente, as previstas no artigo 15.º do RJPSS, que regulamentam as prescrições mínimas de segurança e saúde nos locais de trabalho, das quais destacamos as seguintes:

1. _____

(Ex: avaliação de riscos, nomeadamente do ruído, contaminantes...)

2. _____

(Ex: designação de trabalhadores responsáveis pela evacuação, primeiros socorros...)

3. _____

(Ex: delimitação das vias de circulação para pessoas e empilhadores...)

4. _____

(Ex: avaliação do ambiente térmico e condicionamento da temperatura para níveis adequados...)

5. _____

(Ex: instalação de sinalização adequada à circulação de veículos na empresa...)

A aplicação das medidas enunciadas é muito urgente, porquanto a falta das mesmas coloca em causa, de forma grave e permanente, a nossa segurança e saúde, pelo que a falta de resposta adequada por parte da administração, no sentido do cumprimento da lei em vigor e da protecção dos trabalhadores, suscitará, da nossa parte, um comportamento em conformidade.

(O responsável notificado)

Assinatura:

(O representante dos trabalhadores)

Assinatura:

FICHA 2. REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

O QUE É O DIREITO DOS TRABALHADORES À REPRESENTAÇÃO NO DOMÍNIO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO?

Observação: artigo 21.º RJPSST.

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 RJPSST 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.

QUEM É O REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES?

Observação: artigo 4.º, al. d) RJPSST.

Tal como define o artigo supra-referido, é o trabalhador eleito nos termos da Lei para defender os direitos dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

Não se trata de um técnico, mas sim de um trabalhador devidamente legitimado (pela eleição) e mandatado por três anos para defender e exigir o respeito dos direitos dos trabalhadores em matéria de SST. Não lhe compete dar soluções técnicas (isso é obrigação dos serviços), mas sim exigir o cumprimento das obrigações por parte da entidade patronal e controlar a efectivação dos direitos dos trabalhadores.

QUAIS OS DIREITOS E DEVERES ESPECÍFICOS DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES?

- **Crédito de cinco horas por mês** para o exercício das suas funções, não cumulável com outros créditos devidos por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores – artigo 21.º, n.º 8 RJPSST;

- Este crédito é prestado durante o período normal de trabalho;
 - Salvo motivo atendível, deve o RT informar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias – artigo 408.º, n.º 3 CT.
- Receber **formação adequada**, sem que tal importe qualquer prejuízo para a sua pessoa – artigo 22.º RJSST;
- Gozar de licença para formação nesta área, com ou sem retribuição, conforme a entidade formadora atribua ou não subsídio específico de formação;
- **Apresentar observações quando das visitas da inspeção da ACT**, ou outra autoridade competente, e formular as observações que entender necessárias por ocasião dessas visitas;
- **Solicitar a intervenção da inspeção da ACT**, ou de outra autoridade competente, se as medidas adoptadas e os meios fornecidos pelo empregador forem insuficientes para garantir a segurança e a saúde no local de trabalho.

Art.º 14.º
n.º 4 e 5
RJSST

Se pretender solicitar a intervenção da ACT, utilize o modelo seguinte:

MODELO-TIPO N.º 2

Solicitação de Realização
de Inspecção da ACT

De:
(Representante)

Para:

(Delegação Regional
da ACT)

Data:.... /... /....

Of. n.º.... /....

ASSUNTO: Incumprimento da legislação em vigor por parte da entidade patronal

Exmo(s). Sr(s).,

Vimos por este meio, ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 14.º da Lei 102/2009, solicitar a realização de uma inspecção à nossa empresa, com vista ao levantamento e autuação, entre outros, dos seguintes factos:

(descrever as situações que são alvo da inspecção)

1. _____
2. _____
3. _____

Esperamos que a mesma seja realizada de forma urgente, e de surpresa, de forma a evitar a sua “manipulação” e destruição e desaparecimento dos factos atrás referidos, sob pena de as nossas condições de trabalho se continuarem a degradar sucessivamente.

Certos da vossa colaboração e compreensão,

(O representante)

Assinatura:

- **Direito a faltas justificadas**, salvo quanto à retribuição, quando as cinco horas de crédito não se revelem suficientes para o exercício das suas funções – artigo 409.º CT;
 - Estas ausências devem ser comunicadas com um dia de antecedência (datas e n.º de dias) ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas seguintes ao primeiro dia de ausência, sob pena de a falta ser considerada injustificada;

- Na justificação, o representante não necessita de explicitar os motivos, tarefas ou conteúdo da actividade que vai desempenhar, basta justificar referindo a necessidade de desempenho de actividade ligada às suas funções representativas.

Se pretender utilizar o crédito de horas ou o direito a faltas justificadas, o representante deve utilizar este modelo-tipo:

MODELO-TIPO N.º 3

Utilização do Crédito de Horas
e/ou Direito a Faltas Justificadas

De:

(Representante para a SST)

Para:

(Director, Administrador,
Coordenador...)

Data:.... /... /....

Of. n.º.... /....

ASSUNTO: Utilização do crédito de horas e/ou direito a faltas justificadas

Exmo(s). Sr(s).,

Venho por este meio informar que no próximo(s) dia(s) de de pelas horas, utilizarei.... horas, do crédito de 5 horas mensais concedido pelo artigo 21.º, n.º 8 do RJPST [caso de faltas justificadas, adicionar ou substituir a frase anterior por estarei ausente desta empresa, pelo período de dias, ao abrigo do disposto no artigo 409.º do Código do Trabalho], com vista ao exercício das minhas actividades de representação na área da segurança e saúde no trabalho.

Identificação do(s)
representante(s)

- **Direito a reunir**, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa, para discussão e análise de assuntos relativos à SST. Desta reunião é lavrada acta, assinada por todos os presentes – artigo 25.º RJPST. Esta reunião não afecta o crédito de horas;

- **Direito a instalações adequadas** e meios materiais e técnicos adequados ao exercício das suas funções – artigo 24.º, n.º 1 RJPSST;
- **Direito a distribuir informação relativa à SST**, bem como a afixá-la em local destinado pela entidade patronal para o efeito – artigo 24.º, n.º 2 RJPSST.

Se pretender solicitar a realização da reunião mensal, instalações ou espaço para afixação de informação, deve utilizar este modelo-tipo:

MODELO-TIPO N.º 4

Direito a Instalações e Direito de Reunião

De:

(Representante para a SST)

Para:

(Director, Administrador, Coordenador...)

Data: ... /... /....

Of. n.º ... /....

ASSUNTO: Direito a instalações e direito de reunião

Exmo(s). Sr(s).,

Na sequência da eleição dos representantes para a SST nesta empresa, solicitamos a V. Ex.as que, ao abrigo dos artigos 24.º e 25.º do RJPSST, proporcionem o exercício dos seguintes direitos:

- 1.º Disponibilização de instalações adequadas e devidamente equipadas para o exercício da nossa actividade;
- 2.º Disponibilização de um espaço adequado à afixação de informação relativa à nossa actividade;
- 3.º Estabelecimento e marcação de uma data fixa mensal para a realização do nosso direito a reunir com os órgãos de gestão desta empresa.

Com a devida atenção,

(O responsável notificado)

Assinatura:

Recebido em: .../... /....

(O representante)

Assinatura:

- **Direito a protecção em caso de despedimento ou de processo disciplinar.** O representante tem acesso às instalações e actividades em caso de suspensão preventiva. A providência cautelar para suspensão de despedimento só não é decretada se o juiz concluir pela probabilidade séria de existência de justa causa. As acções interpostas para impugnação de despedimento têm carácter urgente (não param e podem ser interpostas nas férias judiciais, prevalecem sobre as restantes...). A sua indemnização é, em regra, superior à de um trabalhador sem a qualidade de representante – artigo 410.º CT;
- **Direito a protecção em caso de transferência,** na medida em que não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento – artigo 411.º CT;
- **Dever de evitar o exercício abusivo das suas funções,** podendo ser responsabilizado de forma criminal, civil ou disciplinar – artigo 414.º CT;
- **Dever de reserva e confidencialidade,** não podendo revelar informações com menção expressa de confidencialidade – artigo 412.º, n.º 1 CT;
 - Este dever mantém-se mesmo após a cessação do mandato. A sua violação dá lugar a responsabilidade criminal, disciplinar e civil – 412.º, n.º 2 CT;
 - A entidade patronal não é obrigada a prestar informações ou a consultar o representante quando tal puder prejudicar gravemente o funcionamento da empresa – 412.º, n.º 3 CT;
 - A qualificação das informações como confidenciais ou susceptíveis de prejudicar gravemente a empresa devem ser justificadas por escrito, com base em critérios objectivamente aferíveis e assentes em exigências de gestão – artigo 413.º, n.º 1 CT;
 - Esta qualificação pode ser impugnada judicialmente pelo representante dos trabalhadores – artigo 413.º, n.º 2 CT.

O QUE SÃO AS COMISSÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO?

Observação – artigo 23.º RJPSST.

As comissões de segurança e saúde no trabalho, previstas na lei, são comissões paritárias – compostas por igual número de representantes dos trabalhadores e da entidade empregadora – que podem ser criadas por convenção colectiva de trabalho.

Os representantes dos trabalhadores nestas comissões são escolhidos, entre si, pelos representantes eleitos dos trabalhadores para a área de SST, com respeito pelo princípio da proporcionalidade.

Características das comissões de SST

1. Estas comissões só são legais quando criadas por convenção colectiva de trabalho;
2. No que respeita aos representantes da entidade patronal, a comissão de SST não deve integrar o médico do trabalho nem o técnico de segurança, pois a acção destes profissionais deve ser isenta;
3. A comissão de SST não deve negociar medidas de protecção ou prevenção, deve, sim, primar pela aplicação da legislação em vigor;
4. A comissão de SST não é um órgão reivindicativo, é um órgão consultivo, informativo e para a promoção de melhores condições de trabalho.

Artigo
23.º, n.º 1
RJPSST

QUAL A DIFERENÇA ENTRE ESTAS COMISSÕES E OS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES?

Alguns aspectos distintivos das comissões de SST e dos RT para a SST:

ESTRUTURAS	O RT	A COMISSÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO
Legitimidade	O RT legitima-se na lei, é a lei que cria a sua figura e lhe atribui os direitos.	De acordo com o n.º 1 do artigo 23.º do RJPSST, as comissões de SST podem ser criadas por convenção colectiva.
Autonomia	O RT é um representante que possui direitos legalmente reconhecidos não dependentes da existência de comissões de SST.	De acordo com o artigo 23.º do RJPSST, a comissão tem uma composição paritária.

Funcionamento	Os direitos, atribuições e deveres do RT estão previstos na lei e não podem ser restringidos.	As atribuições da comissão são previstas na convenção colectiva que lhe dá origem.
---------------	---	--

Actividade	O RT deve ter uma acção reivindicativa ao serviço dos trabalhadores.	A comissão é um órgão consultivo, informativo e para a promoção de melhores condições de trabalho. Os RT devem procurar que a mesma funcione como órgão de negociação com a empresa, das reivindicações dos trabalhadores.
------------	--	--

COMO DEVERÁ SER O RELACIONAMENTO ENTRE REPRESENTANTES E COMISSÕES DE SST?

O RT É INDEPENDENTE DA COMISSÃO DE SST

A existência de comissões de SST não deve, em nenhum caso, impedir ou reduzir a acção do representante, o qual deverá sempre apresentar as reivindicações nesta área à direcção da empresa, como única responsável por tudo o que se passa relativamente à SST.

Nessa medida, o RT, quer esteja ou não integrado numa comissão de SST, não perde a sua autonomia relativamente à empresa, não se cingindo a sua acção exclusivamente à actividade da comissão.

COMO DEVERÁ SER O RELACIONAMENTO ENTRE OS VÁRIOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SST?

O RT com os outros RT

A lei não prevê nenhuma estrutura colectiva que integre os representantes dos trabalhadores. Este facto leva a que muitas vezes o representante se sinta demasiado solitário na sua actividade representativa.

O RT com o sindicato

Nessa perspectiva, é de todo o interesse que os representantes para a SST se organizem colectivamente por iniciativa e com o apoio do sindicato que os elegeram. Tal organização permite o estabelecimento de estratégias conjuntas para a intervenção do representante no âmbito do sistema de prevenção da empresa. Julgamos que a sua integração colectiva através da comissão sindical pode ser benéfica para a sua actividade.

É fundamental que se estabeleçam, igualmente, objectivos sindicais para a intervenção em matéria de SST, tais como:

- Apresentação de cadernos reivindicativos específicos para a SST;
- Integração de aspectos da SST em cadernos reivindicativos gerais;
- Negociação de cláusulas de SST na contratação colectiva;
- Integração de aspectos da SST nos comunicados e informação sindical;
- Determinação de objectivos quantitativos para a SST nos planos de acção sindical para os locais de trabalho.

FICHA 3. DIREITOS E DEVERES DOS TRABALHADORES EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

O QUE É O DIREITO À INFORMAÇÃO?

Observação: artigo 19.º RJPSSST.

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 e dos 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;

- Os trabalhadores e empregadores externos também devem ser informados, nos termos aplicáveis à generalidade dos trabalhadores internos – artigo 19.º, n.º 5 RJPST.

QUANDO DEVE SER DISPONIBILIZADA ESTA INFORMAÇÃO?

Observação: artigo 19.º, n.º 2 RJPST.

- No momento da admissão na empresa (sempre que haja admissão de um trabalhador);
- 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 as actividades desenvolvidas envolvam trabalhadores de várias empresas.

COMO REAGIR SE A ENTIDADE PATRONAL NÃO DISPONIBILIZAR A INFORMAÇÃO?

Se não for desde logo disponibilizada informação sobre os aspectos enumerados na secção anterior, a mesma deverá ser solicitada por escrito pelo representante dos trabalhadores para a SST, ou pelo trabalhador interessado.

Para exercer este direito, deverá utilizar o seguinte modelo:

MODELO-TIPO N.º 5

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

Exmo(s). Sr(s).,

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,

(Responsável da empresa)

Recebido em: .../.../....

O representante

Cópia em anexo

O QUE É O DIREITO À CONSULTA?

O artigo 18.º do RJPSST refere que a entidade patronal deverá consultar o RT ou, na sua falta, os trabalhadores 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, experiência 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...).

O artigo 18.º, n.º 4, do RJPST 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.

Deve haver livro próprio para registo das consultas.

A consulta do representante dos trabalhadores sobre estes aspectos é essencial, pois ninguém melhor que o representante dos trabalhadores, ou outro trabalhador, conhece melhor as condições nas quais labora. Este é um direito importantíssimo, na implementação das medidas mais adequadas, possível na sua empresa e no seu local de trabalho.

Não faz sentido que, num processo de avaliação de riscos ou de designação de trabalhadores para as actividades de SST, não se ouçam aqueles a quem as medidas se vão aplicar e para quem o sistema de prevenção vai funcionar.

Nota: o sistema de SST é para os trabalhadores, é para promover a sua saúde e segurança, não é para beneficiar ou satisfazer a entidade patronal.

Nota: o incumprimento deste direito prevê a aplicação de contra-ordenação leve (artigo 18.º, n.º 9 RJPST).

O que fazer no caso de a entidade patronal não efectuar as consultas?

Caso a entidade patronal não tome a iniciativa de consultar os representantes dos trabalhadores, devem ser estes a solicitar. No caso de não existir representante, os próprios trabalhadores poderão fazê-lo. Dever-se-á, para o efeito, solicitar a respectiva documentação através do seguinte modelo:

MODELO-TIPO N.º 6

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 consulta dos trabalhadores e seus representantes

Exmo(s). Sr(s).

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,

Muito atentamente

O QUE É O DIREITO À INFORMAÇÃO?

Observação: artigo 18.º, n.º 7 RJPSST.

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.

Como exercer este direito?

Tanto os trabalhadores como os seus representantes podem exercer este direito sempre que acharem necessário e exigir o seu respeito. Para esse efeito, devem usar o modelo seguinte:

MODELO-TIPO N.º 7

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

Exmo(s). Sr(s).,

Vimos por este meio, ao abrigo do artigo 18.º, n.º 7, do RJPSSST, 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.

(Responsável da empresa)

Recebido em: .../.../....

Cópia em anexo

O representante

O QUE É O DIREITO À FORMAÇÃO?**Observação: artigo 20.º RJPSSST.**

- A entidade patronal deve assegurar aos trabalhadores uma formação adequada e suficiente no domínio da SST, tendo em conta o posto de trabalho que ocupa e as actividades de risco elevado;
- A formação em SST deve ser assegurada aos trabalhadores, por forma a que daí não resulte qualquer prejuízo, material ou outro, para os mesmos;

- A entidade empregadora deve, ainda, formar em número suficiente trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores;
- O tempo de formação conta como tempo efectivo de trabalho;
- Os trabalhadores com funções específicas nos domínios da SST devem ter acesso a formação permanente.

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 RJPSST).
- 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.

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 ao 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.

O QUE DEVE O TRABALHADOR FAZER QUANDO CONFRONTADO COM UMA SITUAÇÃO DE PERIGO GRAVE E IMINENTE QUE POSSA CAUSAR DANOS SÉRIOS À SUA INTEGRIDADE FÍSICA?

Nesta situação, e de acordo com o disposto no artigo 17.º, n.º 1, alíneas e) e f) do RJPSST, o trabalhador deve:

- 1.º** Comunicar ao superior hierárquico, e aos técnicos responsáveis pelas actividades de SST na empresa, os factos susceptíveis de, na sua óptica, causarem o tal perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- 2.º** Na impossibilidade de comunicar com as pessoas referidas no número anterior, deve o trabalhador tomar todas as medidas ao seu alcance de acordo com as instruções e medidas estabelecidas pela empresa para evitar esse perigo grave e iminente;
- 3.º** Se o perigo grave e iminente não puder ser evitado de outro modo, o trabalhador tem o direito de afastar-se do seu posto de trabalho ou da área perigosa, ou tomar outras medidas necessárias à garantia da sua segurança e/ou de terceiros, sem poder ser prejudicado de nenhum modo pela sua conduta;
- 4.º** Porém, se o perigo resultar de conduta culposa ou negligente do trabalhador, este pode ser responsabilizado, nos termos gerais (disciplinar e civilmente).

FICHA 4. INTERVENÇÃO DE ENTIDADES OFICIAIS

QUANDO HOVER UMA INSPECÇÃO À EMPRESA, O QUE FAZER?

Os representantes dos trabalhadores eleitos para a SST (e só estes) podem, por ocasião das visitas da inspecção (do trabalho, saúde, finanças, actividades económicas), apresentar as suas observações.

Concretamente, nestas situações, o representante deverá avisar e mostrar aos inspectores todas as situações que considere resultarem de um incumprimento da entidade patronal relativo às normas legais e convencionais de SST.

E SE O INSPECTOR RECUSAR AS OBSERVAÇÕES FORMULADAS OU, RECEBENDO-AS E VERIFICANDO-AS, NÃO SANCIONAR DEVIDAMENTE A ENTIDADE PATRONAL?

Nesta situação, o representante deverá requerer a identificação do inspector, enviando posteriormente um pedido de informação sobre a sua actuação, para o órgão inspectivo a que pertence.

Não obtendo informação satisfatória, ou em tempo adequado à urgência da situação, é direito do RT, e sob supervisão do sindicato, a apresentação de reclamação para o próprio inspector, ou mesmo de uma reclamação hierárquica.

Caso pretenda reclamar sobre a intervenção de um inspector, requerer nova inspecção ou reclamação para o próprio inspector, utilize o modelo-tipo n.º 8.

OS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SST PODEM SOLICITAR A REALIZAÇÃO DE UMA INSPECÇÃO?

Observação: artigo 14.º, n.º 5 RJPSST.

Os representantes dos trabalhadores podem solicitar a intervenção da inspecção sempre que as medidas adoptadas e os meios fornecidos pelo empregador forem insuficientes para assegurar as condições de protecção da segurança e saúde dos trabalhadores.

MODELO TIPO-N.º 8

De:

(Representante)

Para:

(Delegação Regional da ACT)

Data: .../... /....

Of. n.º .../....

ASSUNTO: Reclamação hierárquica

Exmo(s). Sr(s).,

No passado dia __ de _____ de _____, pelas __ horas, aquando da realização de uma inspecção da ACT na nossa empresa, confrontámo-nos com a seguinte situação: (descrever a situação)

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

(...)

Convencidos de que a possibilidade de queixa é um mecanismo democrático ao nosso dispor, pois está em causa uma actividade que nos diz respeito de forma directa, exigimos da vossa parte uma resposta em conformidade, bem como a realização de uma nova inspecção.

Certos da vossa colaboração e compreensão,

Assinaturas:

(Os representantes)

E SE O REPRESENTANTE SOLICITAR A INTERVENÇÃO DA INSPECÇÃO E NÃO OBTIVER RESPOSTA?

Observação: *artigo 18.º, n.º 2 Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho.*

Nesse caso, o representante, através do sindicato, deve solicitar, junto da própria representação local da inspecção, informações relativas ao resultado da acção inspectiva, por forma a questionar a acção desse órgão.

FICHA 5. SERVIÇOS DE SST NAS EMPRESAS

NOTA IMPORTANTE: *os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os trabalhadores, têm o direito de serem consultados sobre a designação dos técnicos e sobre a modalidade de serviços adoptada (artigo 18.º, n.º 1, al. f) e h) RJPSST).*

COMO SE ORGANIZAM OS SERVIÇOS DE SST NAS EMPRESAS?

Os artigos n.ºs 73.º a 110.º do RJPSST 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.

Estes serviços podem ser internos, externos, comuns ou prestados pelo próprio empregador ou trabalhador designado.

Independentemente da modalidade adoptada, os serviços são sempre de dois tipos:

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

Modalidades de serviço de SST

A regra consiste na adopção da modalidade de serviço interno (salvo havendo dispensa nos termos do artigo 80.º RJPSST, ou admissibilidade para o exercício de actividades de segurança pelo empregador ou por trabalhador designado, segundo o artigo 81.º RJPSST), 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 RJPSST).

- A. O serviço interno** de segurança e saúde no trabalho é instituído pelo empregador e abrange exclusivamente os trabalhadores por cuja segurança e saúde aquele é responsável.

Observação: artigo 78.º, n.º 1 RJPSST.

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

- O estabelecimento que tenha, pelo menos, 400 trabalhadores;
- O conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km daquele que ocupa maior número de trabalhadores e que, com este, tenham pelo menos 400 trabalhadores;
- 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.

Podem ocorrer duas situações que dispensam a adopção imperativa de serviço interno:

- A entidade patronal, apesar de ter de adoptar o serviço interno por critérios de densidade de trabalhadores, solicita dispensa nos termos do artigo 80.º RJPSST;
- Tratando-se de empresa que empregue no máximo nove trabalhadores, desde que não exerça actividade de risco elevado, de acordo com o artigo 81.º RJPSST.

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.

- B.** Os **serviços comuns** previstos no artigo 82.º RJSST são criados por um conjunto de empresas ou estabelecimentos para utilização comum.

São serviços de organização das actividades de segurança e saúde no trabalho, criados por várias empresas, que abrangem o conjunto dos seus trabalhadores. A sua criação deve ser previamente autorizada pela ACT.

De acordo com o artigo 82.º, n.º 2, do RJSST, o acordo que institua o serviço comum deve ser celebrado por escrito e comunicado à ACT ou à DGS, consoante os casos, no prazo máximo de dez dias após a sua celebração.

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.

- C.** Os **serviços externos** são serviços contratados pelas empresas a outras entidades cuja actividade tenha sido devidamente licenciada pela ACT.

Observação: artigo 83.º RJSST.

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 (artigo 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 (art.º 84.º, n.º 3, al. a) do RJSST) e, se for actividade no domínio da saúde, da DGS (art.º 84.º, n.º 3, al. b)). O pedido de autorização tem de ser feito nos termos do artigo 85.º 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).

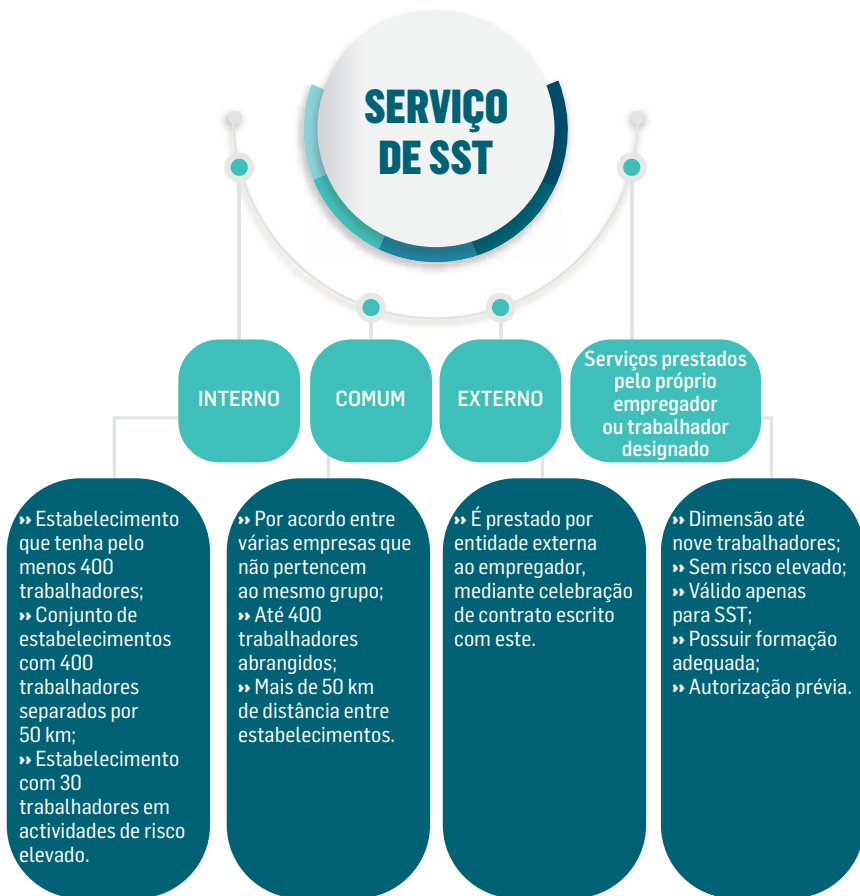
D. Serviços prestados pelo empregador ou trabalhador designado

Observação: artigo 81.º RJPSS.

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

- Dimensão até nove trabalhadores;
- Sem risco elevado;
- Válido apenas para SST;
- Possuir formação adequada;
- Autorização prévia.

Organograma explicativo das modalidades de serviço de SST



QUAIS AS ACTIVIDADES DOS SERVIÇOS DE SST?

Os serviços de segurança e saúde no trabalho contemplam um conjunto de actividades previstas no artigo 73.º-B do RJSST, 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 mantê-los 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 aos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, aos 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 superior a três dias;
10. Relatórios dos acidentes de trabalho mencionados no número anterior;
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;
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 ao 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.

Documentação: o serviço de segurança e de saúde no trabalho deve manter actualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos, para que os interessados possam consultá-los (ACT, RT...):

- a) Resultados das avaliações de riscos profissionais;
- b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade para o trabalho, bem como acidentes ou incidentes que assumam particular gravidade na perspectiva da segurança no trabalho;
- c) Relatórios sobre acidentes de trabalho que originem ausência por incapacidade para o trabalho ou que revelem indícios de particular gravidade na perspectiva da segurança no trabalho;
- d) Lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho, a ser remetida pelo serviço de pessoal e, no caso de doenças profissionais, a relação das doenças participadas.

A referida documentação deve ser guardada durante cinco anos.

Nota: a violação destes pressupostos pode ser sancionada com a aplicação de uma contra-ordenação grave.

COMO PODE O REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES ACOMPANHAR A REALIZAÇÃO DESTAS ACTIVIDADES?

O representante, além do exercício dos seus direitos de informação e consulta, que por si só já permitem o controle de muitas destas actividades, deve, também, consultar a informação referida no ponto anterior.

Por outro lado, caso o RT pretenda um acompanhamento mais pormenorizado, pode utilizar o modelo n.º 9 (lista de verificação para direitos e deveres das partes), que segue infra:

MODELO-TIPO N.º 9

Check-list n.º 1: organização de actividades de SST

Obrigações da entidade empregadora (serviços)

Trabalhador N.º		Empresa			OBSERVAÇÕES
N.º	ITEM	SIM	NÃO	REVER	
1	As actividades de SST estão devidamente organizadas?				
2	Conhece a empresa ou departamento responsável pela execução das actividades de SST?				
3	Considera adequados os meios humanos e materiais ao dispor para o efeito?				
4	Os trabalhadores afectos à SST têm as competências legalmente exigidas?				
5	Os serviços da empresa possuem uma avaliação de riscos detalhada e exaustiva?				
6	Os serviços proporcionam-lhe a consulta dos resultados da avaliação de riscos?				
7	Existe um plano e programa de prevenção na empresa?				
8	Os trabalhadores têm conhecimento do plano e programa de prevenção?				
9	A empresa tem estabelecidos os procedimentos a adoptar em caso de emergência?				
10	Todos os trabalhadores estão ao corrente desses procedimentos?				
11	Considera a sinalização da empresa adequada aos riscos identificados?				
12	Os serviços de SST trabalham estatisticamente os acidentes e doenças ocorridos?				
13	São realizadas inspecções internas para avaliação do sistema de prevenção?				
14	Os serviços possuem a lista de acidentes, doenças profissionais e ocorrências perigosas?				
15	Os serviços possuem a lista de medidas, propostas e recomendações por eles realizadas?				
16	Existe um médico do trabalho na empresa?				
17	Considera adequado o tempo que ele disponibiliza para a vigilância da saúde dos trabalhadores?				
18	São realizados exames de admissão na sua empresa?				
19	São realizados exames periódicos com a regularidade exigida legalmente?				

20	São realizados exames ocasionais após alterações importantes na organização ou de ausência prolongada?				
21	Quando realiza exames, quem suporta as despesas é a empresa?				
22	O médico realiza as fichas de aptidão resultantes dos exames?				
23	A sua empresa entrega o relatório anual de actividades à ACT?				
24	Na sua empresa é dada prioridade à protecção colectiva em detrimento da protecção individual?				
25	Só trabalhadores com formação adequada acedem a zonas de perigo grave?				
CHECK-LIST N.º/ANO					
Nota					

Muito importante: estas actividades aplicam-se a qualquer modalidade de serviço, interno, comum ou externo.

Observação: artigo 101.º RJSST.

- As actividades técnicas de segurança devem ser desenvolvidas por técnicos superiores ou técnico profissionais certificados pela ACT, nos seguintes termos:

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 n.º de técnicos duplica.

**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.

**Médicos
do Trabalho**

Consultar a Ordem dos Médicos e verificar se o médico tem especialidade de Medicina no Trabalho (art.º 103.º RJPSST).



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.

Pode verificar-se se os técnicos são, de facto, certificados, nos seguintes endereços [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) e www.ordemosmedicos.pt

- Os técnicos de Segurança no Trabalho (ST) estão obrigados ao dever de sigilo profissional em relação às informações relativas aos componentes materiais do trabalho com influência na saúde dos trabalhadores – artigo 102.º RJPSST;
- A actividade do técnico de ST está regulada na Lei n.º 42/2012, de 28 de Agosto.

A vigilância da saúde cabe ao médico do Trabalho, considerando-se como tal o licenciado em Medicina com especialidade de Medicina do Trabalho, reconhecida pela Ordem dos Médicos (podem ser coadjuvados por enfermeiros do Trabalho), nos seguintes termos:

Observação: artigos 104.º e 105.º RJPSST.

Médicos e enfermeiros do Trabalho:

Garantia Mínima de Funcionamento dos Serviços de Saúde no Trabalho (artigo 105.º do RJPSST)	
MÉDICO DO TRABALHO*	Pelo menos uma hora por mês por cada dez trabalhadores ou fracção em estabelecimento industrial ou de outra natureza com risco elevado.
	Pelo menos uma 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.

IMPORTANTE: *os médicos do Trabalho estão sujeitos ao regime do segredo profissional, imposto pela lei e pelo seu estatuto deontológico.*

Nota: esta garantia mínima de funcionamento é aplicável a todas as empresas, independentemente da modalidade de serviço adoptada.

EM QUE SE TRADUZEM AS ACTIVIDADES DE VIGILÂNCIA DA SAÚDE?

Observação: artigo 108.º, n.º 1 RJPSST.

A vigilância da saúde destina-se a avaliar a aptidão física e psíquica dos trabalhadores para o exercício da sua profissão, bem como as repercussões do trabalho e das suas condições na saúde dos trabalhadores.

Neste sentido, o médico do Trabalho é responsável pela implementação de medidas profilácticas de saúde, ou seja, é da sua responsabilidade analisar em que medida o trabalho afecta a saúde dos trabalhadores e tomar todas as medidas necessárias à prevenção dessas situações.

NOTA: qualquer que seja o exame médico, desde a recolha de amostras biológicas, a recolha de dados biométricos (soprar o balão, p. ex.), só o médico o pode realizar e analisar.

COMO E POR QUEM PODE SER UTILIZADA A INFORMAÇÃO CLÍNICA OBTIDA PELO MÉDICO DO TRABALHO?

Observação: artigos 109.º e 110.º RJSST.

As fichas clínicas dos trabalhadores, organizadas pelos médicos do Trabalho, estão sujeitas a segredo profissional e só podem ser facultadas às autoridades de saúde e aos médicos afectos ao organismo com competência para a promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral, ou da ACT e ao próprio trabalhador.

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 empregadora.

Acessoriamente, deve o médico constituir uma ficha clínica do trabalhador.

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.

Para conhecimento dos trabalhadores, segue infra um modelo de ficha de aptidão.

FICHA DE APTIDÃO PARA O TRABALHO¹

(Projeto de Portaria ao abrigo do artigo 110º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro e suas alterações, introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto e pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro)

ENTIDADE EMPREGADORA/EMPRESA

Designação Social / Nome:		NIPC/NIF: □□□□□□□□ <input type="checkbox"/>
Estabelecimento:		CAE principal: □□□□□□
Endereço:		
Código postal: □□□□-□□□□	Localidade:	
Telefone:	E-mail:	

SERVIÇO DE SAÚDE DO TRABALHO

Modalidade de Organização do Serviço de Saúde do Trabalho:		Interno <input type="checkbox"/>	Externo <input type="checkbox"/>	Comum <input type="checkbox"/>	Outro <input type="checkbox"/> : _____
Designação da empresa de serviço externo de saúde do trabalho [se aplicável]:		NIPC/NIF: □□□□□□□□		Processo de autorização (PA) da DGS n.º □□□□	

TRABALHADOR

Nome:		
Sexo: F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	Data de nascimento: □□/□□/□□□□	Nacionalidade:
Data de admissão na empresa: □□/□□/□□□□	Categoria profissional:	
Posto de trabalho (principal):		
Atividade / Função: (proposta ou atual)	Data de admissão na Atividade/ Função: □□/□□/□□□□ <input type="checkbox"/>	

POSTO DE TRABALHO

Análise do posto de trabalho	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>	Justificar em caso negativo:
Identificação de fatores de risco profissional:	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>	Especificar os principais fatores de risco profissional:
Avaliação da exposição profissional do trabalhador	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>	Especificar a avaliação efetuada:

EXAME DE SAÚDE E RESULTADO DE APTIDÃO

EXAME DE SAÚDE		RESULTADO DE APTIDÃO PARA A FUNÇÃO PROPOSTA OU ATUAL	
Data do exame: □□/□□/□□□□			
Tipo:		Apto	<input type="checkbox"/>
Admissão	<input type="checkbox"/>	Apto condicionalmente	<input type="checkbox"/>
Periódico	<input type="checkbox"/>	Inapto temporariamente	<input type="checkbox"/>
Ocasional	<input type="checkbox"/>	Inapto definitivamente	<input type="checkbox"/>
- Após doença	<input type="checkbox"/>	Outras funções que pode desempenhar:	
- Após acidente	<input type="checkbox"/>	1. _____	
- A pedido do trabalhador	<input type="checkbox"/>	2. _____	
- A pedido do serviço	<input type="checkbox"/>	3. _____	
- Por mudança de função	<input type="checkbox"/>	4. _____	
- Por alteração das condições de trabalho	<input type="checkbox"/>		
Outro (especifique): _____	<input type="checkbox"/>		

RECOMENDAÇÕES (Da responsabilidade do médico do trabalho e dirigida ao Empregador ou Gestor de Topo responsável pela área da Saúde e Segurança do Trabalho ou Responsável dos Recursos Humanos da empresa/entidade empregadora)

Sem recomendações <input type="checkbox"/>		Com recomendações, designadamente as abaixo indicadas com "X" <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	Avaliação de fatores de risco no posto de trabalho	<i>Discriminar o mais relevante:</i>	
<input type="checkbox"/>	Correção de condições de trabalho	<i>Discriminar o mais relevante:</i>	
<input type="checkbox"/>	Uso de equipamento de proteção individual	<i>Discriminar o mais relevante:</i>	
<input type="checkbox"/>	Proposta de organização de trabalho	<i>Discriminar o mais relevante:</i>	
<input type="checkbox"/>	Formação e/ou informação do trabalhador	<i>Discriminar o mais relevante:</i>	
<input type="checkbox"/>	Outras	<i>Especificar:</i>	

Médico do Trabalho		N.º Cédula Profissional: □□□□□□		Identificação (Vinheta ou assinatura digital)	
Data: □□/□□/□□□□	Assinatura:				
Trabalhador		Assinatura:		Responsável Serviço de SST/Recursos Humanos	
Tomei conhecimento		Assinatura:		Tomei conhecimento	
Data: □□/□□/□□□□			Data: □□/□□/□□□□		

¹ Cópia da presente Ficha de Aptidão para o Trabalho deve ser enviada ou dada em mão ao respetivo trabalhador e remetida ao Responsável do Serviço de Saúde e Segurança do Trabalho e ao Responsável pelos Recursos Humanos da empresa/entidade empregadora.

Nota:

Ficha clínica – permite a anotação das observações clínicas relativas aos exames médicos (artigo 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 (artigo 110.º RJSST), a qual 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.

IMPORTANTE: *o trabalhador tem direito de acesso à sua ficha clínica pessoal e deve solicitar a entrega de uma cópia desta quando deixe de prestar serviço na empresa – artigo 109.º, n.º 4 RJSST.*

No caso de um trabalhador que acusa positivo num exame de alcoolemia, o médico tem de comunicar a sua inaptidão ao responsável pelos recursos humanos ou pessoal.

Exames que devem ser obrigatoriamente realizados**– artigo 108.º, n.º 3 RJSST**

- a) **Exames de admissão**, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;
- b) **Exames periódicos**, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;
- c) **Exames ocasionais**, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente." (Artigo 108.º RJSST.)

Os resultados do exame serão:

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

Nos casos em que o trabalhador é dado como não apto e sendo possível, o médico deve indicar outras funções compatíveis com a saúde do trabalhador.

NOTA: os exames médicos não devem ser iguais para todos os trabalhadores, devem variar consoante as funções, os riscos a que estão sujeitos...

De acordo com o artigo 76.º do RJPSSST, 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 sazonais e a termo;
- Aprendiz ao serviço de um artesão;
- Trabalhadores do serviço doméstico;
- Trabalhadores 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.

FICHA 6 . DEVERES DOS TRABALHADORES QUANTO AOS SERVIÇOS DE SST

QUAIS OS DEVERES DOS TRABALHADORES NO ÂMBITO DAS ACTIVIDADES DOS SERVIÇOS DE SST?

Observações: artigo 17.º RJPSST.

- Cumprir as prescrições legais de segurança e de saúde, bem como as instruções determinadas pelo empregador;
- Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde de outros que possam ser afectados pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- Utilizar correctamente, de acordo com as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, equipamentos, materiais e substâncias de trabalho;
- Utilizar correctamente, de acordo com as instruções transmitidas pelo empregador, os meios e equipamentos de protecção colectiva e individual;
- Comparecer aos exames determinados pelo médico do Trabalho;
- Comunicar, de imediato, quaisquer avarias e deficiências que possam originar perigo grave e iminente;
- Comunicar, de imediato, quaisquer defeitos verificados nos sistemas de protecção;
- Em caso de perigo grave e iminente, adoptar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tais situações.

Nota: as obrigações dos trabalhadores não excluem a entidade patronal das suas obrigações (artigo 17.º, n.º 3 RJPSST).

FICHA 7 . RESPONSABILIDADE COM OS ENCARGOS RELATIVOS À SST

QUEM É RESPONSÁVEL PELOS ENCARGOS COM AS ACTIVIDADES DE SST?

Observação: artigo 15.º, n.º 12 RJPSST.

Os encargos com a organização e o funcionamento das actividades dos serviços de SST, incluindo as despesas com exames médicos, avaliação de exposições, testes e demais acções desenvolvidas no âmbito da prevenção dos riscos profissionais e da vigilância da saúde, são da inteira responsabilidade dos empregadores, não podendo significar qualquer custo para os trabalhadores.

Esta obrigatoriedade implica que o trabalhador não pode, em caso algum, ser responsabilizado pelos encargos ligados às actividades de SST, como, por exemplo, nas seguintes situações:

- Compra de equipamentos e vestuário de protecção;
- Pagamento de exames e consultas médicas determinadas pelo médico do Trabalho;
- Pagamento de transportes e outros gastos relacionados com exames realizados fora do local de trabalho.

É a entidade patronal que cabe a obrigação de prevenção e protecção dos trabalhadores.
É a entidade patronal que retira a mais-valia da actividade laboral dos trabalhadores. É a entidade patronal que, na exploração de uma actividade lucrativa, sujeita os trabalhadores a factores de risco nocivos para a sua saúde.

É a entidade patronal que tem a responsabilidade de minimizar os danos provocados na saúde dos trabalhadores pelo trabalho!

FICHA 8 . PRESCRIÇÕES MÍNIMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NOS LOCAIS DE TRABALHO

TODOS OS LOCAIS DE TRABALHO TÊM DE CUMPRIR NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE?

De acordo com a legislação nacional em vigor (RJPSST, pela Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de Maio, e ainda pelos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho, que regulamentam a promoção da segurança e saúde no trabalho), todas as entidades empregadoras estão obrigadas a organizar os seus serviços de SST.

A organização deste serviço tem como objectivo assegurar que as condições de trabalho da empresa salvaguardam a segurança e a saúde física e mental dos trabalhadores, que são desenvolvidas as condições técnicas necessárias à aplicação das medidas de prevenção inerentes ao empregador, que os trabalhadores recebem as informações e formações necessárias no domínio da segurança e saúde no trabalho e que os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, são devidamente informados e consultados.

Qual a noção legal de local de trabalho?

Para efeitos de aplicação do presente diploma, visto tratar-se de um diploma legal que estabelece as prescrições gerais de SST a todas as entidades, excepto as previstas no artigo 3.º, por estarem reguladas as suas prescrições em regulamentação especial, importa definir o que é, no âmbito do mesmo, o local de trabalho:

“Artigo 4.º al. e) RJPSST: entende-se por local de trabalho, o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deva dirigir-se em virtude do seu trabalho, no qual esteja directa ou indirectamente sujeito ao controlo do empregador.”

No que concerne à fiscalização da sua implementação, tal é atribuída ao serviço de inspecção da ACT.

Quais os aspectos regulados na Portaria n.º 987/93, de 6 de Outubro, sobre prescrições mínimas de segurança e saúde nos locais de trabalho?

A Portaria n.º 987/93, de 6 de Outubro, vem estabelecer as prescrições técnicas de SST nos locais de trabalho. Estas prescrições estão organizadas, quanto à sua classificação, em várias categorias.

<p>Condições estruturais; Vias de circulação; Prevenção e combate a incêndios; Ambiente de trabalho; Condições interiores; Estruturas de apoio aos trabalhadores.</p>	<p>Aspectos regulados pela portaria.</p>
--	--

Quais as condições estruturais a que devem obedecer os edifícios?

As condições estruturais e de projecto que devem ser garantidas em todos os postos de trabalho:

- Os edifícios **onde se desenvolve uma actividade laboral** devem possuir uma construção sólida e robusta, garantir condições de salubridade, por forma a proteger os trabalhadores das intempéries e de outros factores climáticos nocivos;
- A construção deve responder às **exigências da actividade que lá é exercida**, o que é relevante para efeitos de licenciamento da actividade;
- A altura mínima útil de um espaço onde se encontrem locais de trabalho é de 3 metros. Este é, no entanto, o pé-direito normal nos edifícios. Pode, contudo, por vezes, oscilar entre os 2,80 metros e os **3 metros**. Neste caso, as normas técnicas estabelecidas para o efeito, tanto nacionais como internacionais, não impedem esta oscilação na dimensão do pé-direito;
- A área mínima por trabalhador é de 1,80 m², depois de deduzidos os espaços ocupados por móveis, objectos, máquinas e vias de circulação, bem como os espaços não utilizáveis entre os diversos volumes existentes no local de trabalho;
- A cubagem mínima de ar por trabalhador é de 11,50 m³, podendo ser de 10,50 m³, se a renovação do ar for boa, devendo sempre garantir uma boa capacidade de circulação do ar;

Nota: para saber se a empresa onde trabalha cumpre estas prescrições, pode utilizar o modelo-tipo n.º 3 sobre o direito que o trabalhador tem a ser consultado sobre o resultado das avaliações de risco.

- Os valores mínimos relativos ao espaço podem ser reduzidos se as características dos postos de trabalho o exigirem, como é o caso do trabalho em máquinas, por exemplo. Nesse caso, o trabalhador deverá ter um espaço livre próximo, com dimensões suficientes para compensar a situação;
- A instalação eléctrica não pode comportar qualquer risco para os trabalhadores, devendo obedecer às normas legais aplicáveis.

Quais as prescrições quanto às vias de circulação?

- As vias normais e de emergência devem estar permanentemente desobstruídas e em condições de utilização, por forma a permitirem uma deslocação em segurança;
- As vias deverão ter o traçado sinalizado, conduzindo o mais directamente possível a zonas ao ar livre e em segurança;
- No caso das vias normais possuírem risco de queda em altura, deverão possuir resguardos laterais com pelo menos 0,9 metros de altura e rodapés com 0,14 metros de altura, quando necessário;
- A instalação de cada posto de trabalho deve permitir a evacuação rápida e em segurança, possuindo as dimensões adequadas, de acordo com as características do local de trabalho, dos equipamentos, actividade e o número de trabalhadores que, em simultâneo, têm de utilizar a saída de emergência, o que implica uma avaliação prévia do espaço, ainda na fase de projecto, e só depois se procede à instalação dos postos de trabalho;
- As vias e saídas de emergência deverão estar devidamente sinalizadas em local bem visível, permitindo ao trabalhador uma identificação prévia das mesmas;
- As vias de circulação devem, incluindo escadarias e escadas fixas, possuir uma largura mínima de 1,20 metros, permitindo que duas pessoas passem lado a lado;
- As vias de circulação de pessoas devem estar separadas das vias de circulação de veículos, ou então devem possuir a largura adequada para as duas coisas;

- As vias de circulação devem possuir iluminação adequada e piso não escorregadio ou antiderrapante, permitindo uma circulação ou evacuação em segurança;
- Sempre que o tipo de utilização o exija, o traçado das vias de circulação deve estar assinalado;
- Havendo zonas de perigo provocado pela queda de objectos ou outros riscos, as vias de circulação devem estar sinalizadas de forma bem visível, sendo o seu acesso interdito a trabalhadores que não estejam devidamente protegidos contra esses riscos;
- As vias e saídas de emergência deverão possuir iluminação de emergência, para o caso de faltar a iluminação principal;
- As portas de emergência não podem estar trancadas ou obstruídas, não podem ser de correr ou rotativas, devem, antes, abrir para fora e de forma fácil para qualquer pessoa.

Quais são as prescrições?

- Os pavimentos nos locais de trabalho devem ser fixos, estáveis, antiderrapantes, sem inclinações perigosas ou saliências e cavidades;
- Os pavimentos e paredes devem ser construídos por forma a permitirem a sua limpeza, restauro e pintura;
- As divisórias transparentes, existentes nos locais, nas proximidades e vias de comunicação devem estar devidamente assinaladas quanto à sua posição. Devem, também, ser construídas com materiais que não comportem riscos;
- As janelas, clarabóias e os dispositivos de ventilação devem estar instalados e com características que permitam a sua utilização em segurança. Devem, igualmente, permitir a limpeza sem perigo para quem as limpa ou para quem esteja nas proximidades;
- As portas e portões devem ser adequados à actividade exercida;
- Devem possuir um dispositivo de segurança que as impeça de saltar das calhas ou cair;
- As portas ou portões de funcionamento mecânico não devem constituir risco, devendo possuir dispositivos de emergência acessíveis e visíveis. Em caso de falha de energia, devem abrir-se automática ou manualmente;
- Nas imediações dos portões para a circulação de veículos, devem existir vias de circulação e passagem de peões, sinalizadas e desobstruídas, se as outras não puderem ser utilizadas para esse fim.

Quais as regras para a prevenção e combate a incêndios?

Ainda numa classificação quanto à estrutura, o legislador vem estabelecer as prescrições quanto à prevenção e combate a incêndios:

- Os meios de detecção e combate a incêndios deverão ser adequados ao tipo de edifício, ao número de trabalhadores, à dimensão e à actividade que lá se desenvolve;
- O material de combate a incêndios deve encontrar-se acessível, em local visível e sinalizado e em perfeitas condições de funcionamento, devendo estar presentes um número suficiente de trabalhadores instruídos sobre a sua utilização durante o período normal de trabalho.

Quais as regras aplicáveis ao ambiente de trabalho?

A Portaria 987/93, de 6/10, também estabelece outro tipo de regras, que podem ser classificadas como as regras aplicáveis às condições ambientais ou microclimáticas:

- Os locais fechados devem dispor de ar puro em quantidade suficiente para as tarefas a desempenhar, atendendo aos métodos de trabalho e ao esforço físico a empregar;
- O ar puro pode ser obtido por processos naturais ou artificiais. Quando artificiais, os equipamentos devem encontrar-se em bom estado de funcionamento;
- O funcionamento da ventilação e o ar condicionado devem procurar renovar o ar o mais rapidamente possível, não sujeitando os trabalhadores a correntes de ar nocivas;
- Sempre que possível, a captação das substâncias aéreas nocivas deve ser realizada no seu ponto de origem (por exaustor, p. ex.);
- A temperatura e humidade nos locais de trabalho devem ser adequadas ao organismo humano, tendo em conta o tipo de trabalho;
- As janelas e outras aberturas não devem permitir uma exposição directa ao sol excessiva, devendo para tal, se necessário, ser resguardadas;
- Devem também ser colocados resguardos que protejam os trabalhadores de radiações de calor emitidas pelas tubagens, aquecimentos e outras fontes de calor que sejam nocivas;
- Na medida do possível, a iluminação nos locais de trabalho deve ser natural, caso contrário, a iluminação artificial, complementar ou exclusiva, deve garantir iguais condições de segurança e saúde aos trabalhadores;
- Nos casos em que a falta de iluminação artificial possa expor os trabalhadores a riscos, deve existir iluminação artificial de emergência;

- Os locais de trabalho devem possuir um isolamento térmico compatível com a actividade exercida.

Quais as regras para a acomodação dos trabalhadores?

A Portaria 987/93 vem igualmente estabelecer uma outra classificação de prescrições, as prescrições de segurança e saúde quanto às estruturas de apoio ao trabalhador:

- Sempre que a saúde e segurança dos trabalhadores o justifique, devem existir locais de descanso;
- Os locais de descanso devem possuir mesas e assentos de espaldar em número correspondente ao máximo de trabalhadores que podem utilizá-los ao mesmo tempo;
- Os locais de descanso devem possuir uma zona adequada a fumadores;
- Os locais de descanso devem possuir as seguintes dimensões:
 - 18,5 m² – até 25 pessoas;
 - 18,5 m² + 0,65 m² por pessoa a mais, de 26 a 74 pessoas;
 - 50 m² + 0,55 m² por pessoa a mais, de 75 a 149 pessoas;
 - 92 m² + 0,50 m² por pessoa a mais, de 150 a 499 pessoas;
 - 225 m² + 0,40 m² por pessoa a mais, para 500 ou mais pessoas.
- Às mulheres grávidas e lactantes deve ser disponibilizado um local onde possam descansar e estender-se em condições apropriadas;
- Sendo necessário, devem existir vestiários, em local de acesso fácil e separados, ou de utilização separada por sexos;
- Os vestiários devem ser ventilados e iluminados, devendo comunicar directamente com chuveiros e lavatórios, quando existam, armários individuais de fechar à chave e assentos para todos os utilizadores; Havendo mais de 25 trabalhadores, a área ocupada por chuveiros, vestiários e lavatórios deve corresponder a 1 m² por utilizador;
- Quando se trabalhe com substâncias perigosas, humidade e sujidade, os armários devem ser duplos, por forma a permitirem a separação da roupa suja e lavada;
- Não sendo necessários vestiários, cada trabalhador deve dispor de um espaço destinado à arrumação da sua roupa e objectos pessoais;
- Quando o tipo de actividade ou as condições de salubridade o exijam, devem existir chuveiros, na proporção de um para cada dez trabalhadores;
- Não sendo exigível a existência de chuveiros, os locais de trabalho devem possuir lavatórios na proporção de um para cada dez trabalhadores;

- Os postos de trabalho devem, também, possuir sanitários, na proximidade, separados ou de utilização separada por sexo;
- As retretes devem ser instaladas em compartimentos com as dimensões de 0,80 metros de largura por 1,30 metros de profundidade, com tiragem de ar directa para o exterior, porta a abrir para fora e fecho;
- As divisórias que não forem inteiras devem possuir uma altura mínima de 1,80 metros e o espaço em baixo junto ao pavimento, caso exista, deve ser no máximo de 0,20 metros;
- Nas instalações sanitárias devem existir lavatórios e retretes em número suficiente;
- Todos os locais de trabalho devem possuir instalações de primeiros socorros, de acordo com o tipo de actividade, o número de trabalhadores e a frequência de acidentes verificados;
- As instalações de primeiros socorros devem possuir os equipamentos adequados, fácil acesso a macas e devem estar devidamente sinalizados;
- Em todos os locais de trabalho que se justifique, deve existir material de primeiros socorros de fácil acesso e devidamente sinalizado;
- Na medida do possível e quando justificável, os locais de trabalho devem ser concebidos e adaptados a trabalhadores deficientes;
- Os locais de trabalho no exterior devem ser concebidos de forma que os trabalhadores fiquem protegidos da poluição, ruído, influências atmosféricas nocivas e contra a queda de materiais e objectos;
- Os locais exteriores devem ainda possuir condições que permitam aos trabalhadores, em caso de emergência, abandoná-los rapidamente para serem socorridos.

Como fazer um levantamento das situações que não estão bem na empresa?

Caso pretenda fazer uma avaliação no sentido de identificar o nível de cumprimento ou incumprimento da sua empresa nesta matéria ou, pelo menos, fazer um levantamento de necessidades e exigências a reportar, utilize a lista infra, sobre prescrições mínimas de SST.

MODELO-TIPO N.º 11

Check-list n.º 2: locais de trabalho – prescrições gerais

Prescrições ou exigências estruturais

Trabalhador N.º	ITEM	Empresa			OBSERVAÇÕES
		SIM	NÃO	REVER	
1	O edifício onde trabalha assegura condições de estabilidade, resistência e salubridade?				
2	O edifício foi projectado ou adaptado tendo em conta os riscos das actividades desenvolvidas?				
3	O pé direito mínimo do edifício é de 3 metros?				
4	Depois de deduzidos os equipamentos de trabalho, vias de circulação e outros, o espaço por trabalhador é de pelo menos 1,80 m ² ?				
5	A cubagem mínima de ar por trabalhador é de 11,50 m ³ ou 10,50 m ³ se houver boa renovação?				
6	Na medição da cubagem foram deduzidos os equipamentos móveis do local?				
7	Caso não seja possível essa cubagem em algum posto, existe algum espaço arejado próximo do local em causa?				
8	A instalação eléctrica encontra-se devidamente protegida contra contactos directos ou indirectos?				
9	A instalação eléctrica possui ligação à terra?				
10	Os locais com fusíveis ou extintores estão devidamente assinalados e protegidos?				
11	A instalação eléctrica das máquinas e equipamentos está em bom estado?				
12	Os locais de acesso limitados (transformadores p. ex.) estão com o acesso limitado e reservado?				
13	As vias normais de circulação estão permanentemente desobstruídas?				
14	As vias de circulação estão em bom estado de conservação e salubridade?				
15	As vias de circulação estão perfeitamente delimitadas e dão acesso a zonas ao ar livre ou zonas de segurança?				
16	Em caso de incêndio, as zonas e vias de evacuação estão claramente definidas e bem sinalizadas?				
17	As vias de emergência estão permanentemente em condições de utilização?				

18	As vias de emergência estão devidamente assinaladas e desobstruídas?				
19	As vias de emergência dão para espaços seguros e ao ar livre?				
20	As vias de circulação com risco de queda em altura têm resguardo lateral com 0,9 m de altura e rodapé com 0,14 m no mínimo?				
21	O estado das escadas na empresa garante a segurança necessária?				
22	A instalação de postos de trabalho obedece a critérios de evacuação rápida e em segurança?				
23	As vias e saídas de emergência são em número e dimensão suficiente?				
24	Se necessário, as vias e saídas de emergência possuem luz eléctrica alternativa?				
25	As saídas de emergência abrem para o exterior de forma rápida e acessível a qualquer pessoa?				
CHECK-LIST N.º/ANO					
Nota					

Após o seu preenchimento, pode utilizar o modelo-tipo para as obrigações da entidade patronal.

FICHA 9 . EQUIPAMENTO INDIVIDUAL DE TRABALHO

QUAL A LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AO USO DE EQUIPAMENTO DE PROTECÇÃO INDIVIDUAL (EPI) NOS LOCAIS DE TRABALHO?

A legislação aplicável a esta matéria é diversa. Desde logo, importa fazer referência ao facto de a utilização de EPI adequados durante o trabalho ser uma obrigação da entidade patronal, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 15.º, alínea j), do RJPSST.

Os EPI representam a última linha de defesa do trabalhador perante o risco de acidente, sendo que os EPI devem ser utilizados quando os riscos existentes não puderem ser evitados ou suficientemente limitados, em primeiro lugar, por medidas, métodos ou processos de prevenção inerentes à organização do trabalho e, em segundo lugar, por meios técnicos de protecção colectiva – artigo 4.º, DL n.º 348/93, de 1 de Outubro.

OS EPI SÃO A ÚLTIMA BARREIRA CONTRA O RISCO!

Os EPI são regulados pela seguinte legislação:

Regulamento (UE) 2016/425 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 9 de Março de 2016 (revoga a Directiva 89/686/CEE do Conselho, de 21 de Dezembro, relativo aos equipamentos de protecção individual).

Lei n.º 113/99, de 3 de Agosto (procede à alteração do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de Outubro, relativo à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores na utilização de equipamentos de protecção individual).

Portaria n.º 1131/93, de 4 de Novembro, alterada pela Portaria n.º 109/96, de 10 de Abril, e Portaria n.º 695/97, de 19 de Agosto (estabelece as exigências essenciais relativas à saúde e segurança aplicáveis aos equipamentos de protecção individual).

Portaria n.º 988/93, de 6 de Outubro (estabelece as prescrições mínimas de segurança e de saúde dos trabalhadores na utilização de equipamento de protecção individual previstas no Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de Outubro).

Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de Outubro (prescrições mínimas de segurança e saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamento de protecção individual no trabalho).

Decreto-Lei n.º 128/93, de 22 de Março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 139/95, de 14 de Junho, e pelo Decreto-Lei n.º 374/98, de 24 de Novembro (prescrições mínimas de segurança a que devem obedecer o fabrico e comercialização de máquinas, de instrumentos de medição e de equipamentos de protecção individual).

É função do empregador disponibilizar os EPI necessários para a execução do trabalho, tendo os serviços de segurança do trabalho um papel vital, e legal, de supervisão na selecção e dimensão dos EPI.

Os diferentes tipos de EPI a seleccionar devem ter em linha de conta as funções ou tarefas realizadas pelos trabalhadores, os níveis de risco presentes na organização, devem ser dimensionados em função da sua categoria, classe de risco e dados antropométricos dos trabalhadores.

O que é que se pode considerar equipamento de protecção individual?

Observação: artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de Outubro.

Entende-se por equipamento de protecção individual todo o equipamento, bem como qualquer complemento ou acessório, destinado a ser utilizado pelo trabalhador para se proteger dos riscos, para a sua segurança e para a sua saúde.

Esta definição não abrange:

- a) Vestuário vulgar de trabalho e uniformes não destinados à protecção da segurança e da saúde do trabalhador;
- b) Equipamentos de serviços de socorro e salvamento;
- c) Equipamentos de protecção individual dos militares, polícias e pessoas dos serviços de manutenção da ordem;
- d) Equipamentos de protecção individual utilizados nos meios de transporte rodoviários;
- e) Material de desporto;
- f) Material de autodefesa ou dissuasão;
- g) Aparelhos portáteis para detecção e sinalização de riscos e factores nocivos.

Quais as principais exigências legais a que deve obedecer um EPI para que se possa considerar adequado?

Para se considerarem adequados, os EPI devem:

- Ser adequados aos riscos a prevenir e às condições dos postos de trabalho;
- Não deverão implicar um aumento do risco que pretendem minimizar ou provocar outro risco;
- Estar de acordo com as normas aplicáveis de segurança e saúde, em termos da sua concepção e fabrico;
- Atender às exigências ergonómicas e de saúde dos trabalhadores;
- Ser de uso individual (salvo em casos excepcionais, onde se deverá garantir a salvaguarda das condições de saúde e higiene de cada trabalhador);
- Caso seja necessária a utilização de mais do que um EPI em simultâneo, deve garantir-se a sua compatibilidade e eficácia;
- Ser homologados (declaração CE conformidade).

Nota: em casos devidamente justificados, o equipamento de protecção individual pode ser utilizado por mais do que um trabalhador, devendo, neste caso, serem tomadas medidas apropriadas para a salvaguarda das condições de higiene e de saúde dos diferentes utilizadores.

IMPORTANTE: *além do facto de ser o empregador a assegurar a utilização dos EPI, através do seu fornecimento, os artigos 6.º, 9.º e 10.º deixam bem claro que a informação sobre a sua utilização deve estar disponível nos locais de trabalho, e que é da sua exclusiva responsabilidade e obrigatoriedade a realização de acções de formação, informação e consulta que assegurem a utilização correcta dos EPI.*

Quais os deveres dos trabalhadores na utilização de EPI?

Já quanto aos trabalhadores, constitui obrigação dos mesmos:

- a) A utilização correcta do equipamento de protecção individual, de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas;
- b) A conservação e manutenção em bom estado do equipamento que lhe for distribuído;
- c) A participação imediata de todas as avarias ou deficiências do equipamento de que tenham conhecimento.

Quais as regras de adopção de um EPI?

1. Avaliação de risco
(inventário disponível no anexo I da Portaria);
2. Selecção das actividades e sectores de actividade
(lista disponível no anexo III da Portaria);
3. Determinação dos equipamentos disponíveis
(lista disponível no anexo II da Portaria).

O que é que estabelece a lei sobre as exigências de segurança para os equipamentos de protecção individual?

O DL n.º 128/93, de 22 de Março, e a Portaria n.º 1131/93, de 4 de Novembro, estabelecem as regras a que devem obedecer a concepção e fabrico dos EPI.

Como trabalhadores, devemos preocupar-nos, acima de tudo, com as prescrições de segurança e saúde previstas na Portaria n.º 1131/93. O anexo I estabelece as exigências essenciais de saúde e de segurança:

- Os EPI devem garantir uma protecção adequada contra os riscos que se destinam a prevenir;
- Os EPI devem ser concebidos e fabricados de tal modo que, nas condições de utilização previsíveis a que se destinam, o utilizador possa desenvolver normalmente a actividade que o expõe aos riscos a prevenir, dispondo de protecção de tipo adequado e de nível tão elevado quanto possível;
- O nível de protecção óptimo a ter em conta na concepção é aquele a partir do qual os incómodos resultantes da utilização do EPI se oporiam ao seu uso efectivo durante o tempo de exposição ao risco ou durante o tempo de desenvolvimento normal da actividade.

O que estabelece a lei no que respeita às exigências de concepção dos EPI?

Sempre que a existência de diversas condições previsíveis de utilização leve à identificação de vários níveis de um mesmo risco, devem ser consideradas classes de protecção adequadas aquando da concepção dos EPI:

- Os EPI devem ser concebidos e fabricados de modo a não produzirem riscos e outros factores de perturbação nas condições previsíveis de utilização;
- Os materiais constitutivos dos EPI e os seus eventuais produtos de degradação não devem ter efeitos nocivos na higiene ou na saúde do utilizador;

- Todas as partes de um EPI que estejam ou possam entrar em contacto com o utilizador durante o período de utilização devem ser desprovidos de asperezas, arestas vivas, pontas salientes, etc., susceptíveis de provocar uma irritação excessiva ou ferimentos;
- Os EPI devem dificultar o menos possível os gestos a realizar, as posturas a adoptar e a percepção dos sentidos. Além disso, não devem estar na origem de gestos que ponham em perigo o utilizador ou outras pessoas (não devemos esquecer que a utilização dos EPI exige sempre um esforço suplementar do seu utilizador, daí a sua complementaridade).

Quais os requisitos relativos ao conforto e eficácia?

- Os EPI devem ser concebidos e fabricados de tal modo que possam ser colocados tão facilmente quanto possível no utilizador na posição apropriada, nela se mantendo durante o período necessário previsível de utilização, tendo em conta factores ambientais, gestos a realizar e posturas a adoptar. Para isso, os EPI devem poder adaptar-se o melhor possível à morfologia do utilizador, através de todos os meios apropriados, tais como sistemas de regulação e fixação adequados, ou uma variedade suficiente de dimensões e medidas;
- Os EPI devem ser tão leves quanto possível, sem prejuízo da sua solidez de construção e da sua eficácia;
- Os EPI devem possuir uma resistência suficiente contra os efeitos dos factores ambientais inerentes às condições previsíveis de utilização;
- Quando vários modelos de EPI, de géneros ou tipos diferentes, são colocados no mercado por um mesmo fabricante com vista a assegurar simultaneamente a protecção de partes vizinhas do corpo, esses modelos devem ser compatíveis;
- Os EPI devem ser acompanhados de um manual de informações, elaborado e fornecido obrigatoriamente pelo fabricante;
- Quando os resultados pretendidos pelo projectista para os EPI em estado novo forem reconhecidos como susceptíveis de serem afectados de modo sensível por um fenómeno de envelhecimento, a data de fabrico e/ou, se possível, a data limite de validade devem vir marcadas de forma indelével e sem riscos de má interpretação em cada exemplar ou componente intermutável de EPI colocado no mercado, bem como na embalagem;

- Caso o fabricante não se possa comprometer relativamente ao «tempo de vida» de um EPI, deve mencionar no seu manual de informações todos os elementos úteis que permitam ao comprador ou ao utilizador determinar um prazo de validade razoavelmente praticável, tendo em conta o nível de qualidade do modelo e as condições reais de armazenamento, de utilização, de limpeza, de revisão e de manutenção.

Existe algum símbolo que indique a adequação do EPI?

Todos os EPI comercializados em Portugal terão de cumprir as regras da UE, nomeadamente:

1. Marca de conformidade CE:

1.1 – A marca de conformidade CE consiste no símbolo abaixo representado, devendo os seus diferentes elementos ter sensivelmente a mesma dimensão vertical, que não pode ser inferior a 5 mm;



1.2 – A marca CE deve ser aposta pelo fabricante em cada EPI, na embalagem, de modo visível, legível e indelével ao longo do seu tempo de vida previsível.

A marca CE é constituída pela sigla CE, seguida dos dois últimos algarismos do ano durante o qual foi aposta e, no caso de ter havido lugar a exame CE de tipo, acrescentada do número distintivo atribuído ao organismo que efectuou esse exame;

1.3 – É proibido apor aos EPI marcas ou inscrições susceptíveis de serem confundidas com a marca CE;

1.4 – A exigência de aposição da marca CE não se aplica a componentes não indispensáveis ao bom funcionamento dos EPI em que sejam incorporados.

Nota: os princípios enumerados apenas correspondem aos princípios gerais que consideramos mais importantes e de mais fácil verificação.

E se um trabalhador necessitar de algum destes equipamentos e a entidade patronal não os facultar, o que fazer?

Deverá dirigir-se à entidade patronal, exigindo-lhe que lhe entregue o equipamento de protecção individual necessário.

Para isso, o trabalhador deverá preencher e entregar à entidade patronal o modelo-tipo n.º 1, para cumprimento das obrigações da entidade empregadora.

Se tal procedimento se revelar insuficiente, o representante deverá dirigir-se ao seu sindicato para que, em conjunto, determinem o procedimento mais adequado a seguir, que poderá passar por uma queixa à ACT.

FICHA 10 . SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA

EXISTE, EM MATÉRIA DE SINALIZAÇÃO, ALGUMA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA?

Existe o Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de Junho, que estabelece as prescrições mínimas relativas à sinalização de segurança e saúde no trabalho.

Importa esclarecer que se entende por sinalização de segurança a que está relacionada com um objecto, uma actividade ou uma determinada situação que fornece uma indicação ou uma prescrição relativa à segurança e saúde no trabalho, ou a ambas, através de: uma placa com cor de segurança com pictograma; um sinal luminoso ou acústico; uma comunicação verbal; um sinal gestual.

Quais as classificações legais para os diferentes sinais?

De acordo com o disposto no artigo 3.º do DL n.º 141/95 e na Portaria n.º 1456-A/95, temos as seguintes classificações de sinalização:

- Sinalização de obrigação;
- Sinalização de perigo;
- Sinalização de emergência;
- Sinalização de proibição;
- Sinalização de combate a incêndios.

Seguem infra alguns exemplos:



Quais as obrigações da entidade empregadora nesta matéria?

O empregador deve garantir a existência de sinalização de segurança e de saúde no trabalho adequada, de acordo com as prescrições do Decreto-Lei n.º 141/95, sempre que esses riscos não puderem ser evitados ou suficientemente diminuídos com meios técnicos de protecção colectiva ou com medidas, métodos ou processos de organização do trabalho (n.º 1 do artigo 5.º).

Existe alguma sinalização que deva estar permanentemente afixada nas empresas?

De acordo com o artigo 6.º do DL n.º 141/95, deve ter carácter permanente a seguinte sinalização:

- a) As placas de proibição, aviso e obrigação;
- b) As placas de localização e identificação dos meios de salvamento e de socorro;
- c) As placas e cores de segurança destinadas a localizar e a identificar o material e equipamento de combate a incêndios;
- d) As placas e cores de segurança destinadas a indicar o risco de choque contra obstáculos e a queda de pessoas;
- e) As placas e rotulagens de recipientes e tubagens;
- f) A marcação, com uma cor de segurança, de vias de circulação.

E qual a sinalização que não tem carácter permanente?

De acordo com o disposto no artigo 7.º do DL n.º 141/95, têm carácter accidental, devendo a sua utilização ser restringida ao tempo estritamente necessário:

- a) Os sinais luminosos ou acústicos, ou as comunicações verbais destinadas a chamar a atenção para acontecimentos perigosos, a chamar pessoas para uma acção específica ou a facilitar a evacuação de emergência de pessoas;
- b) Os sinais gestuais ou as comunicações verbais destinadas a orientar pessoas que efectuam manobras que impliquem riscos ou perigos.

E quanto à afixação da sinalização, também existem normas legais que regulamentem esse aspecto?

A sinalização tem de ser, acima de tudo, eficaz. Daí que o artigo 8.º do DL n.º 141/95 estabeleça as seguintes normas relativamente à sua afixação:

1. O empregador deve garantir que a acessibilidade e a clareza da mensagem da sinalização de segurança e de saúde no trabalho não sejam afectadas pela sua má concepção, pelo número insuficiente, pela localização inadequada, pelo mau estado de conservação ou deficiente funcionamento dos seus dispositivos ou pela presença de outra sinalização ou de uma fonte emissora.
2. A colocação e utilização da sinalização de segurança e de saúde implica, nomeadamente:
 - a) Evitar a afixação de um número excessivo de placas na proximidade umas das outras;
 - b) Não utilizar simultaneamente dois sinais luminosos que possam ser confundidos;

- c) Não utilizar um sinal luminoso na proximidade de outra fonte luminosa pouco nítida;
- d) Não utilizar dois sinais sonoros ao mesmo tempo;
- e) Não utilizar um sinal sonoro quando o ruído ambiente for demasiado forte.

COMO EXIGIR À ENTIDADE PATRONAL A AFIXAÇÃO DA SINALIZAÇÃO EM FALTA?

Deverá fazê-lo preenchendo e entregando o modelo-tipo n.º 1, que se encontra na página 15.

Se não for suficiente, dirija-se ao sindicato.

FICHA 11. ORIENTAÇÕES GERAIS A TER EM CONTA

QUAIS AS FORMALIDADES GERAIS A TER EM CONTA NA ENTREGA DOS FORMULÁRIOS?

Na entrega de qualquer formulário, o representante dos trabalhadores deverá ter em conta as seguintes orientações:

- Quando entregue em mão própria:
 - Entregar dois originais, assiná-los e ficar com um deles, como prova de entrega;
 - Entregar sempre os documentos à Administração e não a uma qualquer chefia;
 - Informar os trabalhadores (afixando uma cópia assinada) da entrega e conteúdo do documento;
 - Discutir com os trabalhadores o conteúdo dos mesmos.
- Caso a entrega por mão própria não seja possível, deverão proceder da seguinte forma:
 - Enviar por correio registado com aviso de recepção;
 - Informar os trabalhadores do envio do mesmo.

SE OS ENTREGARMOS E NÃO OBTIVERMOS RESPOSTA, O QUE FAZER?

Se, após a entrega de um documento, não se obtiver qualquer resposta, dever-se-á informar a entidade patronal de que se aguarda resposta ao documento enviado, estabelecendo um prazo.

Se, após esta interpelação, a entidade patronal nada disser, o representante deverá comunicar a situação ao sindicato e, com o seu conhecimento, enviar uma queixa à ACT, utilizando para o efeito o formulário n.º 2, disponível na página 20.

QUAL O PAPEL DOS SINDICATOS?

Os sindicatos deverão apoiar o representante dos trabalhadores eleito, tal como apoiam um delegado sindical.

Para que a actividade representativa resulte numa efectiva melhoria nas condições de SST dos trabalhadores, é necessário que ele seja devidamente apoiado pela estrutura que é responsável pela sua eleição. É aí que entra o sindicato.

A EFECTIVAÇÃO DESTES DIREITOS DEPENDE DA EXISTÊNCIA DE REPRESENTANTES ELEITOS?

Não. Como vimos, o direito a condições de SST é universal e abrange todos os trabalhadores, empresas, locais e postos de trabalho. Logo, uma limitação deste tipo não faria qualquer sentido.

FICHA 12. A PROTECÇÃO DE GRUPOS DE TRABALHADORES VULNERÁVEIS NO DESEMPENHO LABORAL

Trabalhadores menores

Relativamente à vigilância da saúde, a lei obriga à realização de exames médicos para a garantia da segurança da saúde do menor – artigo 72.º, n.º 1 CT. O não cumprimento desta estipulação é considerado uma contra-ordenação grave nos termos do n.º 3 do mesmo artigo.

O RJPSST indica, nos artigos 61.º a 72.º, quais as actividades proibidas ou condicionadas a menores.

Importa aqui relevar um regime muito especial de prestação de trabalho por menores, que enquadra a participação em espectáculo ou outra actividade, conforme consta da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, que regulamentou o CT.

Trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes

A protecção da segurança e saúde consta do artigo 62.º, n.º 1 CT, que refere expressamente que a trabalhadora “tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde”.

O n.º 2 do mesmo artigo considera agentes, processos ou condições de trabalho que devem ser avaliados para determinação de qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como medidas a tomar.

O n.º 3 indica as medidas a tomar para evitar a exposição da trabalhadora aos riscos para a sua segurança e saúde, e o n.º 4 estabelece que tem o direito a ser informada, por escrito, dos resultados dessa avaliação.

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

O princípio geral de apoio aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida consta do artigo 84.º, n.º 1 CT, indicando que “O empregador deve facilitar o emprego a trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas”.

Entende-se por pessoa com incapacidade de trabalho reduzida “aquela que possua capacidade produtiva inferior a 90% da capacidade normal exigida a um trabalhador nas mesmas funções profissionais ou no mesmo posto de trabalho, em razão de alterações estruturais e funcionais e das limitações de actividades dela decorrentes” – Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro (artigo 4.º, al. b)).

Trabalhadores com deficiência ou doença crónica

Relativamente a pessoa com deficiência, a Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto, considera “aquela pessoa que, por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou estruturas do corpo, incluindo funções psicológicas, apresente dificuldades específicas susceptíveis de, em conjunto com os factores do meio, lhe limitar ou dificultar a actividade e a participação em condições de igualdade com as demais pessoas” – artigo 2.º.

Nos termos do artigo 85.º do CT, o trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação ou carreiras profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação (n.º 1).

O artigo 86.º do CT estipula ainda o seguinte:

- 1.** O empregador deve adoptar medidas adequadas para que a pessoa com deficiência ou doença crónica, nomeadamente doença oncológica activa em fase de tratamento, tenha acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional, excepto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados.
- 2.** O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios convenientes, a acção do empregador na realização dos objectivos referidos no número anterior.

3. Os encargos referidos no n.º 1 não são considerados desproporcionados quando forem compensados por apoios do Estado, nos termos previstos em legislação específica.
4. Podem ser estabelecidas por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, medidas de protecção específicas de trabalhador com deficiência ou doença crónica, nomeadamente doença oncológica activa em fase de tratamento, e incentivos a este ou ao empregador, particularmente no que respeita à admissão, condições de prestação da actividade e adaptação de posto de trabalho, tendo em conta os respectivos interesses.

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



Cofinanciado por:



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

NÃ
ARRISQUE!
CAMPANHA
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

