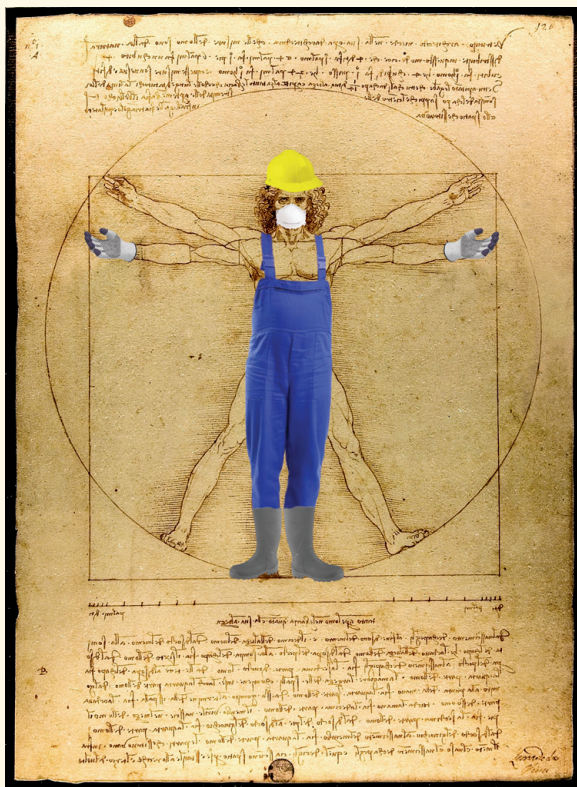


Guia

para a participação consciente



Co-financiado por:



QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICA NACIONAL
PORTUGAL 2020



Campanha
Promoção da **Saúde**
e **Segurança**
nos Locais de Trabalho



Campanha Promoção da Saúde e Segurança nos Locais de Trabalho

Ficha Técnica

Título: Guia para a Participação Consciente
em Segurança e Saúde No Trabalho

Autor: Hugo Dionísio

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

Coordenação Geral: Fernando Gomes

Coordenação Executiva: Giorgio Casula

Revisão: Filipe Caldeira

Layout, Paginação e Capa: Formiga Amarela, Oficina de Textos e Ideias, Lda.

Impressão e Acabamentos: OndaGrafe, Artes Gráficas, Lda.

Tiragem: 2000

1.ª Edição: Junho 2010

Depósito Legal n.º:

ISBN: 978-989-8430-00-7

Apoios:



Índice

- 04 - *Nota de Abertura*
- 05 - *Introdução*
- 09 - *Fichas sobre Participação de Trabalhadores no Âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho*
- 11 - *Ficha 1* – Direito à Segurança e Saúde no Trabalho
- 19 - *Ficha 2* – A Representação dos trabalhadores para a SST
- 29 - *Ficha 3* – Direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de SST
- 39 - *Ficha 4* – O Trabalhador e a intervenção de entidades oficiais
- 43 - *Ficha 5* – Serviços de SST nas empresas
- 53 - *Ficha 6* – Deveres dos trabalhadores e os serviços de SST
- 55 - *Ficha 7* – Responsabilidade com os encargos para a SST
- 57 - *Ficha 8* – Prescrições mínimas de segurança e saúde nos locais de trabalho
- 69 - *Ficha 9* – Equipamentos de protecção individual
- 77 - *Ficha 10* – Prescrições mínimas de segurança e saúde relativas à sinalização.
- 81 - *Ficha 11* – Orientações gerais a ter em conta
- 83 - • Formulários

Nota de Abertura

O exercício dos direitos laborais ligados à segurança e saúde nos locais de trabalho deve ser considerado por todos os sindicatos, dirigentes e delegados sindicais uma prioridade de organização e acção, na medida em que o trabalho desenvolvido contribuirá para a criação de espaços saudáveis.

A CGTP-IN, através da Campanha Promoção da Saúde e Segurança nos Locais de Trabalho, tem desenvolvido um conjunto de iniciativas de sensibilização junto de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, delegados e dirigentes sindicais, com o objectivo de lhes atribuir competências técnicas e jurídicas para uma intervenção mais qualificada nos locais de trabalho.

Cabe aos trabalhadores, mas de forma especial aos seus representantes, uma efectiva fiscalização das condições de trabalho, exigindo o cumprimento da legislação em vigor que se aplica às condições de trabalho.

É um dever e uma obrigação de todos e todas lutar e reivindicar diariamente o respeito e cumprimento dos seus direitos.

4

Neste sentido, a CGTP-IN, através do Departamento de Segurança, Higiene e Saúde no Local de Trabalho, decidiu publicar o presente Guia para a participação consciente em segurança e saúde no trabalho.

O legislador, ao determinar a necessidade de intervenção e participação dos/as trabalhadores/as na definição e aplicação das medidas de prevenção, atribuiu-lhes um papel activo e determinante na forma como as empresas e organizações têm de trabalhar neste domínio. No entanto, não basta que o legislador o preveja, é necessário que os trabalhadores e seus representantes sindicais apliquem a referida legislação e, nessa medida, julgamos que o presente guia pode ser, do ponto de vista qualitativo, um importante contributo para esse processo.

Façamos deste guia um instrumento a aplicar nos locais de trabalho, tornando-os, assim, locais mais seguros e nos quais a preservação da saúde não seja só um desafio, mas também o resultado do nosso trabalho de prevenção para a segurança e saúde.

Prevenção é solução!

Fernando Gomes
Comissão Executiva do Conselho Nacional da CGTP-IN
Departamento de Segurança, Higiene
e Saúde no Local de Trabalho

Introdução

Este guia, publicado no âmbito da Campanha Nacional para a Promoção da Saúde e Segurança nos Locais de Trabalho, pretende tornar-se uma ferramenta indispensável para a participação dos/as representantes e para os/as próprios/as trabalhadores/as nos locais de trabalho, que permanentemente se vêem confrontados com a necessidade de conhecerem os seus direitos laborais de forma a que se possam defender de forma eficaz.

Partindo do princípio que a legislação em vigor para a SST atribui ao/a trabalhador/a um papel activo no desenvolvimento do sistema de prevenção, mais concretamente, através da consagração de um conjunto de direitos de participação que possibilitam a sua intervenção na definição e aplicação das medidas de SST, a CGTP-IN desenvolveu este guia, estruturado a partir de um conjunto de temas relacionados com a Segurança e Saúde no Trabalho, cada tema correspondendo a uma ficha. Cada ficha, desenvolvida a partir do conceito pergunta/resposta, permite um esclarecimento concreto e direccionado para as questões mais prementes e frequentemente colocadas pelos/as trabalhadores/as no decurso da sua actividade representativa.

O presente guia adopta uma lógica de construção com vista a uma consulta fácil, que acompanhe a intervenção dos trabalhadores no dia-a-dia da vida das empresas, enquanto instrumento de orientação e informação que facilite o desenvolvimento de uma participação qualificada ligada à SST.

Contudo, independentemente da consulta do guia, os/as trabalhadores/as devem sempre recorrer ao Sindicato quando se tratarem de problemas concretos ou de situações específicas, cuja complexidade aconselhe uma análise ou acção mais cuidadas ou direccionadas.

Este guia, sujeito a desactualização, fará parte integrante de um dossier, cuja estrutura foi pensada para facilitar futuras actualizações ou adição de informações complementares. Para informações adicionais, actualizações, consultas e outras sugestões ou reclamações, anote os seguintes contactos:

Portal Internet: www.shst.cgtp.pt

E-mail da campanha: campanhashst@cgtp.pt



Atenção! Regulamentação mais favorável estabelecida nos CCT ou nos AEs é para ser aplicada

Este guia aborda apenas a legislação geral sobre SST. Assim, é preciso estar atento/a e conhecer as disposições estabelecidas nos Contratos Colectivos (CCT's), Acordos Colectivos (ACT's), Acordos de Empresa (AE's) ou legislação avulsa ou específica, como é o caso da Função Pública. As disposições legais só se aplicam se os CCT's ou os AE's não contemplarem a matéria.

Os direitos conquistam-se e podem perder-se, não surgem por decreto!
Exercê-los 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!



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, se tem 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.

Sabendo que legislação em vigor permite uma ampla participação de trabalhadores/as nos locais de trabalho, todo este guia está pensado nessa lógica, correspondendo a cada direito consagrado um procedimento de participação e intervenção dos trabalhadores.

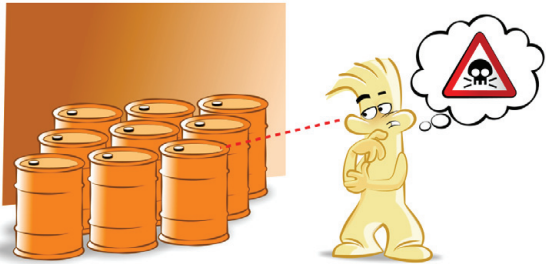
Assim, ao longo do guia, o/a utilizador/a encontrará referências a formulários tipo em anexo, que ajudarão numa possível interpelação da entidade patronal.



A prevenção da sinistralidade laboral só é possível com a participação dos seus principais interessados! As medidas 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 trabalhadoras!

*Fichas sobre Participação
de Trabalhadores
no Âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho*

Ficha 1 – Enquadramento da Segurança e Saúde no Trabalho

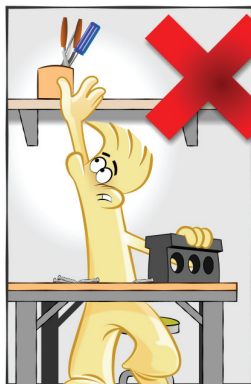
<i>Enquadramento da Segurança e Saúde no Trabalho</i>	
<i>O que diz a Lei</i>	<i>Observações</i>
<p><i>1. Quem tem direito à SST?</i></p> <p>Todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e saúde, asseguradas pelo empregador, ou, nos casos previstos na lei, por quem detém a gestão das instalações em que a actividade é desenvolvida.</p> <p>Este é, portanto, um direito de todos os trabalhadores, sem excepção, e independentemente da modalidade do seu vínculo contratual, incluindo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Trabalhadores a termo;• Trabalhadores temporários;• Trabalhadores em regime de cedência;• Trabalhadores integrados em actividades de prestação de serviços (<i>outsourcing</i>, p.e.);• Trabalhadores da administração pública;• Trabalhadores independentes. <p><u>Contudo, 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 para o efeito.</u></p> 	<p>LPPSST Artigo 5.º, n.º I</p> <p>Adopção de uma conduta pró-activa</p>

<p>O respeito pelas regras de SST é, antes de mais, o respeito pelos/as trabalhadores/as enquanto seres humanos!</p>	
<p><i>2. Esta Lei aplica-se a todas as empresas e organizações?</i></p> <p>Este diploma aplica-se, na generalidade, a todos os ramos de actividade, nos sectores privado, cooperativo ou social, bem como as pessoas de direito privado sem fins lucrativos.</p> <p>A aplicação à Função Pública é estabelecida através da Lei 59/2008, exceptuando-se 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.</p> <p>Também as actividades ligadas à marinha de comércio e pescas são objecto de regulamentação específica.</p> <p><u>ATENÇÃO! No caso de trabalhador/a da Função Pública, veja em anexo a tabela de correspondência de artigos, entre a Lei 102/09 (LPPST do sector privado) e a Lei 59/2008 (sector público).</u></p>	<p>Caso da Função Pública</p> <p>LPPST Artigo 3.º</p>
<p><i>3. Segundo a Lei, quem é responsável pela criação de condições de segurança e saúde no trabalho?</i></p> <p>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.</p> <p>Quando falamos de “Todos os Aspectos”, estamos a falar de situações como por exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organização de trabalho (tempo, funções, modalidades contratuais); • Instalações e estruturas de apoio; • Ambiente psicossocial e clima organizacional; • Contaminantes do Meio Ambiente; • Equipamentos de trabalho... 	<p>LPPST Artigo 15.º/1</p> <p>Alguns aspectos a considerar</p>

<p><i>4. Na prática, quem é o responsável pela implementação de condições de SST?</i></p> <p>É à entidade patronal que compete implementar estas condições, nomeadamente através da organização de serviços de SST.</p> <p>Estes serviços desenvolvem as actividades de segurança e saúde no trabalho, dando cumprimento às obrigações da entidade patronal neste domínio.</p> <p>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.</p>	<p>LPPSST Artigo 73.º/1</p> <p>Nota: a não organização de serviços, conforme a lei, prevê a aplicação de uma contra-ordenação muito grave (LPPSST 73.º/2)</p>
<p><i>5. Quando trabalhadores externos prestam actividade nas instalações de uma empresa, quem é responsável pela segurança e saúde no trabalho?</i></p> <p>Existem quatro situações distintas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No caso dos trabalhadores temporários, é a empresa utilizadora que deve assegurar as condições de SST; - No caso dos trabalhadores em regime de cedência ocasional, é a empresa cessionária (à qual são cedidos). <p>No caso das situações de prestação de serviços (<i>outsourcing</i>), é a empresa que detém as instalações nas quais o serviço é prestado.</p> <p>Nos restantes casos, como os estaleiros, a empresa adjudicatária ou executante (empreiteiro), deve garantir a coordenação das actividades de SST.</p>	<p>LPPSST Artigo 16.º</p> <p>Empresa utilizadora</p> <p>Empresa cessionária</p> <p>Empresa que detém as instalações</p> <p>Entidade adjudicatária ou executante</p>
<p><i>6. Quais são as obrigações gerais da entidade patronal em matéria de SST?</i></p> <p>De acordo com a lei, as obrigações da entidade patronal são basicamente as seguintes:</p>	<p>LPPSST Artigo 15.º/2</p>

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:

- 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;
- 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;
- Combate aos riscos na origem, de forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de protecção;
- Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituam risco para a segurança e saúde do trabalhador;
- **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;



Ideia de continuidade

A eliminação do risco como 1.º objectivo

A todas as acções de gestão deve corresponder uma avaliação de risco

Combate na origem

Evicção do perigo

É o trabalho que se adapta, não o homem

- Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;
- Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo, ou menos perigoso;
- Priorização das medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à actividade desenvolvida pelo trabalhador;
- As medidas de prevenção implementadas devem ser antecedidas e corresponder ao resultado das avaliações dos riscos associados às várias fases do processo produtivo, incluindo as actividades preparatórias, de manutenção e reparação, de modo a obter como resultado níveis eficazes de protecção da segurança e saúde do trabalhador;
- Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da actividade em condições de segurança e de saúde;
- Sempre que seja necessário aceder a zonas de risco elevado, o empregador deve permitir o acesso apenas ao trabalhador com aptidão e formação adequadas, pelo tempo mínimo necessário;
- O empregador deve adoptar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possa retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- O empregador deve ter em conta, na organização dos meios de prevenção, não só o trabalhador como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

Inovação e evolução

Melhoria contínua

Primeiro a protecção colectiva

Clareza da comunicação

As medidas devem basear-se sempre na avaliação de riscos

O ónus do empregador face às necessidades formativas do trabalhador em cada momento

Acesso a zonas de perigo

Actuação em caso de perigo grave e eminente

A prevenção abrange todos os presentes

- O empregador deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho;



- 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;
- Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve organizar os serviços adequados, internos ou externos à empresa, estabelecimento ou serviço, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das actividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar;
- As prescrições legais ou convencionais de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, estabelecimento ou serviço devem ser observadas pelo próprio empregador;
- O empregador suporta os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras acções dos riscos profissionais e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

Vigilância da saúde adequada aos riscos

Actuação para situações de incêndio, primeiros socorros e evacuação

Serviços e meios adequados

O empregador também cumpre as regras que estabelece

O empregador suporta os encargos

Nota 1: Quando o incumprimento origina situações de risco com consequências para os trabalhadores, a entidade patronal pode ser responsabilizada em termos civis e criminais.

Nota 2: Caso pretenda interpelar a sua entidade patronal no sentido de lhe exigir o cumprimento de alguma destas obrigações, utilize o seguinte modelo:

MODELO TIPO N.º 1

Exigência de Cumprimento de Obrigações da Entidade Patronal

De: _____

(Representante; Delegado Sindical; Trabalhador...)

Para: _____

(Director; Administrador; Coordenador...)

Data: _____ / ____ / ____

Of. N.º ____ / ____

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

Exm^o(s) Sr(s),

Na sequência de uma análise por nós efectuada às condições de Segurança e Saúde nesta organização, 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 da Lei 102/2009 **(se pretender adicionar uma outra lei, pode acrescentar ao texto: em conjugação com o disposto no DL 347/93 e na Portaria 987/93 que regulamentam as prescrições mínimas de segurança e saúde nos locais de trabalho, por exemplo)** 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 acondicionamento 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: _____

Recebido em: ____ / ____ / _____

(Os representantes; delegados sindicais; trabalhadores...)

Assinaturas: _____

Nota: O incumprimento das obrigações é sujeito a aplicação de contra-ordenação muito grave (LPPSST 15.º/5)

Poderá encontrar este modelo, em tamanho real, na secção de anexos do guia

<i>Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho</i>	
<i>O que diz a lei</i>	<i>Observações</i>
<p><i>O que é o direito dos trabalhadores à representação no domínio da segurança e saúde no trabalho?</i></p> <p>É o direito dos trabalhadores elegerem os seus representantes para a área de SST, abrangendo o direito de eleger e de ser eleito para essas funções.</p> 	<p>LPPSST Artigo 21.º</p>
<p><i>Quem é o representante dos trabalhadores?</i></p> <p>É o trabalhador eleito nos termos da Lei para defender os direitos dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.</p> <p>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.</p>	<p>LPPSST Artigo 4.º/d)</p> <p>Actividades e atribuições</p>

<p><i>Como eleger os representantes dos trabalhadores para a área de SST?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • A votação é feita por voto directo e secreto; • Os eleitos são determinados pelo método representativo de Hondt; • Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais com trabalhadores associados na empresa, ou listas subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores, da empresa; • Nenhum trabalhador pode integrar ou subscrever mais que uma lista; • Cada lista tem que apresentar tantos candidatos efectivos e tantos suplentes quantos os representantes possíveis para a empresa; • Os mandatos têm a duração de 3 anos e os representantes podem candidatar-se sucessivamente a actos eleitorais consecutivos. 	<p>LPPSST Artigos 21.º e seguintes</p> <p>O processo eleitoral é regulado na Lei 102/2009, e na Lei 59/2008, para a Função Pública. Mais informações em www.shst.cgtp.pt</p>
<p><i>Quantos representantes podem ser eleitos em cada empresa?</i></p> <p>O número de representantes a eleger depende do número de trabalhadores da empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • com menos de 61 trabalhadores → 1 representante <ul style="list-style-type: none"> • de 61 a 150 trabalhadores → 2 representantes • de 151 a 300 trabalhadores → 3 representantes • de 301 a 500 trabalhadores → 4 representantes • de 501 a 1000 trabalhadores → 5 representantes • de 1001 a 1500 trabalhadores → 6 representantes • com mais de 1500 trabalhadores → 7 representantes 	<p>LPPSST Artigo 21.º/4</p>
<p><i>Quais os direitos e deveres específicos dos representantes dos trabalhadores?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Crédito de 5 horas por mês para o exercício das suas funções, não cumulável com outros créditos devidos por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores; • <u>Este crédito é prestado durante o período normal de trabalho;</u> • <u>Salvo motivo atendível, deve o RT avisar com dois dias de antecedência quando o pretenda utilizar;</u> 	<p>LPPSST Artigo 21.º/7 e 8</p> <p>Código do Trabalho Artigo 408.º</p>

- Receber **formação adequada**, sem que tal importe qualquer prejuízo para a sua pessoa;
- Gozar de licença para formação nesta área, com ou sem retribuição, conforme alguma entidade atribua ou não subsídio específico de formação;
- **Apresentar observações aquando 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 (Autoridade Para as Condições de Trabalho)**, 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;

LPPSST
Artigo 22.º

LPPSST
Artigo 14.º/4 e 5

MODELO TIPO N.º 2

Solicitação de Realização de Inspeção da ACT

De: _____

(Representante; Delegado Sindical; Trabalhador...)

Para: _____

(Delegação Regional da ACT)

Data: _____ / ____ / ____

Of.N.º ____ / ____

ASSUNTO: Incumprimento da legislação em vigor por parte da Entidade Patronal

Exm.ºs Srs,

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 inspeção à nossa empresa, com vista ao levantamento e autuação, entre outros, dos seguintes factos:

(descrever as situações que são alvo da inspeção)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

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 das nossas condições de trabalho se continuarem a degradar sucessivamente.

Certos da vossa colaboração e compreensão,

(Os representantes; delegados sindicais; trabalhadores...)

Assinaturas: _____

Se pretender solicitar a intervenção da ACT, utilize este modelo

Poderá encontrar este modelo, em tamanho real, na secção de anexos do guia

- **Direito a faltas justificadas**, salvo quanto à retribuição, quando as 5 horas de crédito não se revelem suficientes para o exercício das suas funções;
- 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 1.º 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;

*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

Exm^{as} Srs,

Vimos por este meio informar que no próximo(s) dia(s) _____ pelas _____ horas, utilizarei _____ horas, do crédito de 5 horas mensais concedido pelo artigo 21.º, n.º 7 da Lei 102/2009 (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)

(O responsável notificado)

Assinatura: _____

Recebido em: ____ / ____ / _____

(Os representantes; delegados sindicais; trabalhadores...)

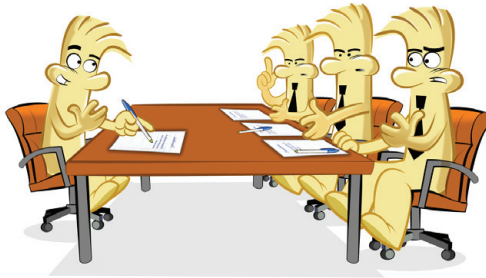
Assinaturas: _____

**Código
do Trabalho**
Artigo 409.º

**Se pretender
utilizar o seu
crédito de
horas ou o
direito a faltas
justificadas,
utilize este
modelo tipo**

**Poderá
encontrar este
modelo, em
tamanho real,
na secção de
anexos do guia**

- **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;



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

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

Exm^{os} Srs,

Na sequência da eleição dos Representantes para a SST nesta organização, solicitamos que V^{os} EX^{as}, ao abrigo dos artigos 24.º e 25.º da Lei 102/2009, 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 fixação 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: ____ / ____ / _____

(Os representantes; delegados sindicais; trabalhadores...)

Assinaturas: _____

LPPSST

Artigo 25.º

Esta reunião não afecta o crédito de horas

LPPSST

Artigo 24.º

Se pretender solicitar a realização da reunião mensal, de instalações ou de espaço para afixação de informação, utilize este modelo tipo

Poderá encontrar este modelo, em tamanho real, na secção de anexos do guia

<ul style="list-style-type: none"> • 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; 	<p>Código do Trabalho Artigo 410.º</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Direito a protecção em caso de transferência, na medida em que não pode ser transferido sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento; 	<p>Código do Trabalho Artigo 411.º</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Dever de evitar o exercício abusivo das suas funções, podendo ser responsabilizado de forma criminal, civil ou disciplinar; 	<p>Código do Trabalho Artigo 414.º</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Dever de reserva e confidencialidade, não podendo revelar informações com menção expressa de confidencialidade; 	<p>Código do Trabalho Artigo 412.º/1</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Este dever mantém-se mesmo após a cessação do mandato. A sua violação dá lugar a responsabilidade criminal, disciplinar e civil; 	<p>Código do Trabalho Artigo 412.º/2</p>
<ul style="list-style-type: none"> • A entidade patronal não é obrigada a prestar informações ou a consultar o representante quando tal puder prejudicar gravemente o funcionamento da empresa; 	<p>Código do Trabalho Artigo 412.º/3</p>
<ul style="list-style-type: none"> • A qualificação das informações como confidenciais ou susceptíveis de prejudicar gravemente a empresa deve ser justificada por escrito, com base em critérios objectivamente aferíveis e assentes em exigências de gestão; 	<p>Código do Trabalho Artigo 413.º/1</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Esta qualificação pode ser impugnada judicialmente pelo representante dos trabalhadores. 	<p>Código do Trabalho Artigo 413.º/2</p>

O que são as comissões de segurança no trabalho?

As comissões de segurança 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.

Existem alguns conselhos que os trabalhadores devem seguir relativamente a estas comissões:

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 ST não deve integrar o Médico do Trabalho nem o Técnico de Segurança, pois a acção destes profissionais deve ser isenta e ao serviço dos trabalhadores;
3. A comissão de ST não deve negociar medidas de protecção ou prevenção, deve, sim, primar pela aplicação da legislação em vigor;
4. A comissão de ST não é um órgão reivindicativo, é um órgão consultivo, informativo e para promoção de melhores condições de trabalho.

LPPSST
Artigo 23.º

LPPSST
Artigo 23.º/1

Características das Comissões de ST

Qual a diferença entre estas comissões e os representantes dos trabalhadores?

- 1.ª Os representantes dos trabalhadores são eleitos directamente pelos trabalhadores, enquanto as comissões são constituídas por convenção colectiva de trabalho;
- 2.ª A existência de representantes, se os trabalhadores assim o decidirem, é obrigatória; a das comissões é facultativa e depende da vontade do sindicato e da entidade patronal;

Alguns aspectos distintivos das comissões de ST e dos representantes para a SST

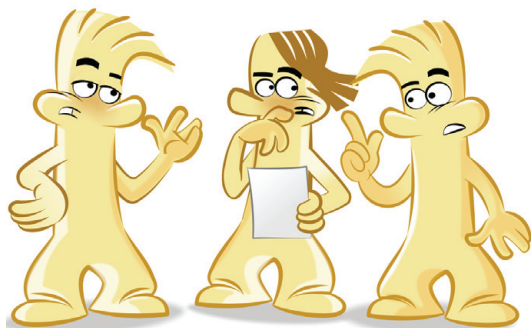
3.º O representante e a comissão de ST são, pois, duas entidades distintas e não devem em nenhum caso ser confundidas. O representante representa directamente os trabalhadores e age exclusivamente em nome destes, enquanto a comissão é um órgão misto, que está sobretudo ao serviço da empresa;

4.º O representante tem a sua actividade, direitos e deveres previstos na lei, enquanto a comissão tem a sua regulação e funcionamento previstos na convenção colectiva que a institui ou em regulamento anexo.

Como deverá ser o relacionamento entre representantes e comissões de ST?

A existência de comissões de ST 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 ST, não perde a sua autonomia relativamente à empresa, não se cingindo a sua acção exclusivamente à actividade da comissão.



**O RT e a
comissão de ST**

**O RT é
independente
da comissão**

Como deverá ser o relacionamento entre os vários representantes dos trabalhadores para a SST?


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

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 elegeu. 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.

O RT com os outros RTs

O RT e o sindicato

Ficha 3 – Direitos e Deveres dos Trabalhadores em Matéria de Segurança e Saúde no Trabalho

<i>Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho</i>	
<i>O que diz a lei</i>	<i>Observações</i>
 <p><i>O que é o direito à informação?</i></p> <p>Os trabalhadores e os seus representantes têm direito a informação actualizada sobre os seguintes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os riscos para a segurança e saúde; • As medidas de prevenção e protecção existentes, relativas ao posto de trabalho ou função e, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço, e a forma como se aplicam; • As medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente; • As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores existentes, e quem é encarregado de as pôr em prática; • Os trabalhadores com informações específicas no domínio da SST devem ser informados sobre a avaliação de riscos, as medidas de segurança e saúde antes de postas em prática, o equipamento de protecção e a lista anual de acidentes com incapacidade superior a 3 dias e ainda sobre a admissão de trabalhadores com vínculos precários (contratos a termo, temporários, cedidos ou comissão em serviço); 	<p>LPPSST Artigo 19.º/1</p> <p>Informação dos trabalhadores com funções na área da SST (incluindo o RT) LPPSST art. 19.º/3 e 6</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Os trabalhadores e empregadores externos também devem ser informados, nos termos aplicáveis à generalidade dos trabalhadores internos. 	<p>LPPSST Art. 19.º/5 Nota: o incumprimento do dever de informação aos trabalhadores, em geral, implica a aplicação de contra-ordenação muito grave.</p>
<p><i>Quando deve ser disponibilizada esta informação?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>LPPSST Artigo 19.º/2</p>
<p><i>Como reagir se a entidade patronal não disponibilizar a informação?</i></p> <p>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.</p>	

MODELO TIPO N.º 5

Exercício do Direito à Informação

De: _____

(Representante para a SST)

Para: _____

(Director, Administrador, Coordenador...)

Data: _____ / ____ / _____

Of. N.º ____ / ____

ASSUNTO: Exercício do Direito à Informação

Exm^{os} Srs,

Na qualidade de representante dos trabalhadores eleito para a SST, vimos, no exercício do meu direito à informação consagrado no artigo 19.º, n.ºs 1 e 2 da Lei 102/2009, solicitar a prestação das informações relativas aos seguintes aspectos:

1. _____
(Ex: Informação sobre as medições efectuadas ao ruído e iluminação e os riscos que comportam...)

2. _____
(Ex: Informações sobre os mecanismos de protecção contra quedas em altura disponíveis...)

3. _____
(Ex: Informações sobre o plano de emergência e evacuação que a empresa deve possuir)

Acrescentamos, ainda, que as informações relativas às matérias referidas no n.º 1 da Lei 102/2009 devem ser prestadas, sem prejuízo da sua actualização permanente, na admissão e sempre que se verificarem alterações nos meios, no ambiente de trabalho ou nas funções de trabalhador.

Informamos que a ausência de resposta prática a estas medidas será por nós interpretada como uma violação do direito à informação, que é consagrado a todos os trabalhadores. Mais informamos que essa conduta constitui contra-ordenação muito grave, nos termos do n.º 7 do artigo 19.º da Lei 102/2009.

Certos da vossa colaboração e compreensão,

(O responsável notificado)

Assinatura: _____

Recebido em: ____ / ____ / _____

(Os representantes/ delegados sindicais;
trabalhadores...)

Assinaturas: _____

Para o exercício deste direito, deverá ser utilizado o modelo tipo aqui ao lado

O que é o direito à consulta?

Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, deverão ser consultados, pelo menos duas vezes por ano, previamente e em tempo útil (de modo a que possam reflectir e informar-se melhor sobre a situação), pela entidade patronal sobre:

- **A avaliação dos riscos** para a SST, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

A consulta deve ser durante o processo de avaliação de cada factor de risco e sobre os resultados dessa avaliação, e não apenas sobre a avaliação de riscos em geral.

LPPSST
Artigo 18.º

O trabalhador é aquele que conhece melhor o seu local de trabalho

<ul style="list-style-type: none"> • As medidas de SST antes de serem adoptadas ou, se forem de aplicação urgente, logo que seja possível; <p><u>A consulta é importante, nesta fase, porque só o trabalhador que aplica a medida é que pode chamar à atenção para dificuldades funcionais ou operacionais que surjam na sequência da aplicação da medida.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e funções, tenham efeitos a nível de SHST (uma nova máquina, um novo procedimento, uma nova ferramenta, uma nova tarefa); • O programa e a organização da formação que deverá existir no domínio da SST; <p><u>Deve exigir-se que a formação seja adequada ao posto de trabalho, às funções de cada um e que seja proporcionada a todos os trabalhadores.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • A designação do representante do empregador junto dos serviços; • A designação e exoneração dos trabalhadores que vão desenvolver as actividades de organização da SST (<u>importa saber se os técnicos e os médicos estão devidamente habilitados a exercer funções, se os técnicos possuem CAP ou os Médicos são médicos do trabalho</u>); • A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores, a respectiva formação e material disponível (<u>será que os trabalhadores designados são capazes de executar este tipo de actividades? Será que são os que têm a formação e o perfil adequados?</u>); • O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de SST (<u>deverá saber-se se a empresa contratada está ou não autorizada para prestar serviços de SST</u>); • O material de protecção que é necessário utilizar (tanto de protecção individual como colectivo); 	<p>Medidas de SST</p> <p>Novos processos</p> <p>Plano de formação em SST</p> <p>Consultar os sites da ACT e da Ordem dos Médicos, para aferir a idoneidade formal destas pessoas</p> <p>Designação de trabalhadores</p> <p>Serviços externos</p> <p>Material de protecção</p>
--	--

- Os riscos para a SST, bem como as medidas de protecção e de prevenção, e a forma como se aplicam, relativos ao posto de trabalho ou função, quer em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- A lista anual de acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho, superior a três dias úteis, elaborada até final de Março do ano seguinte;
- Os relatórios dos acidentes de trabalho anteriores.

Estes dois últimos aspectos da consulta podem ajudar o representante a avaliar, de ano para ano, se o panorama da sinistralidade na sua empresa está a melhorar ou a piorar;

Os RT's devem ser informados, para efeitos da consulta, sobre as informações técnicas objecto de registo (mapas de riscos físicos, químicos e biológicos, relatórios anuais de actividades) e os dados médicos colectivos não individualizados, bem como as informações provenientes dos serviços de inspecção (relatórios técnicos de inspecção).

O Relatório técnico da inspecção permite avaliar o trabalho do Inspector e responsabilizá-lo por eventual favorecimento da entidade patronal.

O parecer deve ser emitido no prazo de 15 dias a contar do pedido. Acabado o prazo, considera-se satisfeita a exigência (o empregador pode determinar prazo mais longo).

A não aceitação de parecer sobre as seguintes matérias obriga a fundamentação por escrito por parte do empregador:

1. A designação do representante do empregador junto dos serviços;
2. De trabalhadores com funções específicas na área da SST;
3. Dos responsáveis pela emergência, evacuação, primeiros socorros e combate a incêndios e sobre a modalidade de serviços e a sua contratação.

Deve haver livro próprio para registo das consultas.

Lista anual de acidentes Relatórios de acidentes

LPPSST Artigo 18.º/2 Informação para efeitos de consulta

Ver Ficha
n.º 4 do guia

O RT tem 15 dias
para o parecer

Casos em que a não
aceitação do parecer
obriga a fundamen-
tação escrita

Nota: o incum-
primento deste
direito prevê a apli-
cação de contra-
ordenação muito
grave (LPPSST
Art.º 18.º/8)

A consulta do representante dos trabalhadores sobre estes aspectos é essencial, pois ninguém melhor que o representante dos trabalhadores, ou outro trabalhador, conhece 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, de designação de trabalhadores para as actividades de SST, de tomada de medidas de prevenção e protecção, 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 a empresa.

Se um trabalhador não for consultado:



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

Caso a entidade patronal não tome a iniciativa de consultar os representantes dos trabalhadores, devem ser estes a solicitá-lo. No caso de não existir representante, os próprios trabalhadores poderão fazê-lo.

Importância da consulta

MODELO TIPO N.º 6

Exercício do Direito à Consulta

De: _____

(Representante para a SST)

Para: _____

(Director, Administrador, Coordenador...)

Data: _____ / _____ / _____

Of. N.º _____ / _____

ASSUNTO: Exercício do Direito à Consulta

Exm^{as} Srs,

Vimos, no âmbito do nosso direito à consulta, consagrado no artigo 18.º da Lei 102/2009, solicitar o exercício do direito à consulta quanto às seguintes matérias:

1. _____
(Ex: Consulta sobre a avaliação de riscos efectuada às tarefas relacionadas com a condução de empilhadores)

2. _____
(Ex: Consulta sobre as medidas a aplicar para a elevada concentração de poeiras na produção)

3. _____
(Ex: Consulta sobre os trabalhadores designados para a prevenção e combate a incêndios e o seu material disponível)

Sublinhamos, ainda, para que a consulta seja efectuada da melhor forma, a entrega dos documentos técnicos sujeitos a registo (Ex: avaliações de risco; relatório anual de actividades, mapas de ruído) e de dados médicos colectivos (Ex: quantas doenças; quantos acidentes e que incapacidade provocaram...) relacionados com os aspectos em cima referidos.

Informamos, também, que a actividade de consulta prevista no artigo 18.º da Lei 102/2009 deve ser exercida em tempo útil e previamente à aplicação das medidas e decisões em matéria de prevenção. A violação deste direito constitui contra ordenação muito grave, conforme disposto no n.º 8 do mesmo artigo.

Certos da vossa colaboração e compreensão,

(O responsável notificado)

Assinatura: _____

Recebido em: _____ / _____ / _____

(Os representantes; delegados sindicais; trabalhadores...)

Assinaturas: _____

Para tal, deverá ser utilizado o modelo tipo aqui ao lado

O que é o direito de proposta?

Os trabalhadores e os seus representantes podem formular propostas que visem a eliminação ou redução dos riscos profissionais.

LPPSST
Artigo 18.º/7

Como exercer este direito?

Tanto os trabalhadores como os seus representantes podem exercer este direito sempre que acharem necessário, e exigir o seu respeito.

MODELO TIPO N.º 7**Exercício do Direito à Proposta**

De: _____

(Representante para a SST)

Para: _____

(Director, Administrador, Coordenador...)

Data: _____ / ____ / _____

Of. N.º ____ / _____

ASSUNTO: Exercício do Direito à Proposta

Exm.ºs Srs,

Na qualidade de representantes para a SST, vimos, nos termos do n.º 7 do artigo 18.º da Lei 102/2009, exercer o nosso direito à proposta, no sentido da minimização dos riscos profissionais em causa, cooperando pela implementação de um sistema de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais mais adequado.

Deste modo, propomos as seguintes medidas:

1. _____

(Ex: Instalação de um piso anti-derrapante na secção de embalagem)

2. _____

(Ex: Atribuição de assentos reguláveis para o pessoal do controlo do processo de enchimento)

3. _____

(Ex: Realização de uma micro aos trabalhadores da secção de polimento)

Na perspectiva de que as propostas enumeradas são de extrema importância para a segurança e saúde dos trabalhadores envolvidos, acompanharemos com atenção a sua aplicação.

Chamamos ainda à atenção para os direitos à consulta e à informação relacionados com a aplicação destas e outras medidas.

Certos da vossa colaboração e compreensão,

(O responsável notificado)

Assinatura: _____

Recebido em: ____ / ____ / _____

(Os representantes; delegados sindicais; trabalhadores...)

Assinaturas: _____

Para o fazer de forma eficaz, podem utilizar o modelo tipo aqui ao lado

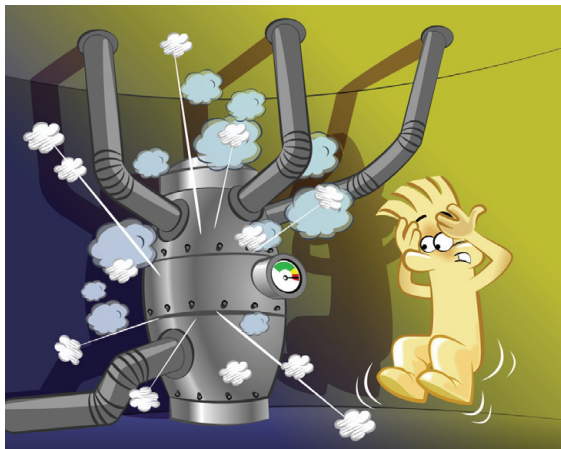
O que é o direito à formação?

- 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 funções de risco elevado;
- A formação em SST deve ser assegurada aos trabalhadores, de forma que daí não resulte qualquer prejuízo, material ou outro, para os mesmos;

LPPSST
Artigo 20.º

<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Código do Trabalho Artigo 132.º, N.º2</p>
<p><i>Quais são os deveres dos trabalhadores em matéria de SST?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumprir as prescrições de SST estabelecidas na lei e nas convenções colectivas, bem como as que resultam de instruções da entidade patronal; • Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela das outras pessoas que directa ou indirectamente possam ser afectadas pela sua actividade; • Utilizar correctamente todos os instrumentos, equipamentos, substâncias perigosas e outros meios postos à sua disposição, incluindo os equipamentos de protecção colectiva e individual; • Cooperar na empresa para a melhoria do sistema de SST; • Tomar conhecimento da informação e formação proporcionadas pela entidade patronal e participar nessas acções; • Comparecer nos exames médicos e realizar os testes que visam garantir a sua segurança e saúde; • Prestar informações que permitam avaliar, no momento da admissão, a sua aptidão para o desempenho da função para a qual é contratado. <p>NOTA: As obrigações dos trabalhadores não excluem a entidade patronal das suas obrigações (LPPSST Art. 17.º/3).</p>	<p>LPPSST Artigo 17.º</p> <p>Dever de cumprimento</p> <p>Dever de zelo</p> <p>Aplicação correcta dos equipamentos</p> <p>Dever de cooperação</p> <p>Participação na informação e formação</p> <p>Comparência nos exames</p> <p>Dever de informação</p> <p>As obrigações patronais são prévias às dos trabalhadores.</p>

O que deve o trabalhador fazer quando confrontado com uma situação de perigo grave e eminente, 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) da LPPSST, 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 ou eminente que não pode ser evitado, 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 ou eminente;
- 3.º Se o perigo grave e eminente 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 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 (civil e disciplinarmente), pela entidade patronal.

LPPSST
Artigo 17.º/ 1, al.
e) e f) e 2 e 3

**Direito
a afastar-se**

**Responsabilidade
em caso
de culpa**

Ficha 4 – Intervenção de Entidades Oficiais

<i>Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho</i>	
<i>O que diz a lei</i>	<i>Observações</i>
<p><i>Quando houver uma inspeção à empresa, o que fazer?</i></p> <p>Os representantes dos trabalhadores eleitos para a SST (e só estes) podem, por ocasião das visitas da Inspeção (do trabalho, saúde, finanças, actividades económicas e serviços de estrangeiros e fronteiras), apresentar as suas observações.</p> <p>Concretamente, nestas situações, o representante deverá avisar e mostrar aos inspectores todas as situações que considere resultar de um incumprimento da entidade patronal relativo às normas legais e convencionais de SST.</p>	
<p><i>E se o inspector recusar as minhas observações ou, recebendo-as e verificando-as, não sancionar devidamente a entidade patronal?</i></p> <p>Nesta situação, o representante deverá pedir a identificação do inspector, enviando posteriormente uma queixa do mesmo para o órgão inspectivo em que ele está integrado.</p>	<p>Procedimento administrativo de Reclamação Hierárquica</p>

MODELO TIPO N.º 8**Reclamação Hierárquica de Inspector**

De: _____

(Representante; Delegado Sindical; Trabalhador...)

Para: _____

(Delegação Regional da ACT)

Data: _____ / ____ / _____

Of. N.º: ____ / ____

ASSUNTO: Reclamação Hierárquica

Exm^{as} Srs,

No passado dia ____ / ____ / _____, pelas _____, aquando da realização de uma inspecção da ACT na nossa empresa, confrontámo-nos com a seguinte situação:

(Exemplo)

1. (nome) _____, representante dos trabalhadores para a SST, eleito no âmbito da Lei 102/2009, decidi contactar (nome) _____ inspector da ACT, com vista à apresentação de observações relacionadas com o incumprimento reiterado da entidade patronal nesta matéria.
2. Lembramos que esta é uma faculdade prevista no n.º 4 do artigo 14.º da Lei 102/2009.
3. O Inspector em causa negou-se a tomar nota das respectivas observações, dizendo-nos que não tínhamos esse direito, referindo ainda que ele é que sabia quem é que o deveria fazer.
4. Para além deste aspecto, constatámos que o mesmo inspector esteve quase sempre fechado no gabinete da entidade patronal não realizando qualquer actividade de inspecção.
5. Quando, no fim, lhe solicitámos alguns elementos técnicos relacionados com a inspecção, os mesmos não nos foram fornecidos.
6. Relembramos que este é um direito que nos assiste, de acordo com o artigo 18.º, n.º 2 da Lei 102/2009.
7. Em seguida, pedimos ao inspector a sua identificação, e informámo-lo de que uma queixa sobre si seguiria para a ACT.
8. Ao que ele respondeu que essa queixa de nada serviria.

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,

(Os representantes; delegados sindicais; trabalhadores...)

Assinaturas: _____

Os representantes dos trabalhadores para a SST podem solicitar a realização de uma inspecção?

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.

Para tal, deverá consultar a ficha n.º 2 deste guia.


Caso pretenda reclamar sobre a intervenção de um inspector, utilize o modelo tipo aqui ao lado

LPPSST
Artigo 14.º/5

E se o representante solicitar a intervenção da inspeção e não obtiver resposta?

Nesse caso, o representante, através do sindicato, deve pedir informações relativas ao resultado da acção inspectiva, de forma a pressionar a acção desse órgão.

**Estatuto da
Inspeção do
Trabalho**
Artigo 18.º/2

Serviços de SST nas Empresas		Observações						
O que diz a lei								
 <p><i>Como se organizam os serviços de SST nas empresas?</i></p> <p>Todas as empresas estão obrigadas a dispor de serviços de SST, organizados segundo uma das modalidades legalmente previstas: serviços internos, serviços externos ou serviços comuns.</p> <p>Independentemente da modalidade adoptada, os serviços são sempre de dois tipos:</p> <table border="1" data-bbox="196 949 778 1093"> <tbody> <tr> <td>Médico do Trabalho</td> <td rowspan="2">Serviços de Saúde no Trabalho</td> </tr> <tr> <td>Enfermeiro</td> </tr> <tr> <td>Técnico Superior de SST - Nível 5</td> <td rowspan="2">Serviços de Segurança no Trabalho</td> </tr> <tr> <td>Técnico de SST - Nível 3</td> </tr> </tbody> </table> <p>Os serviços internos são os serviços criados pela própria empresa, integrados na sua estrutura e enquadrados na sua hierarquia.</p> <p>Estão obrigadas a organizar serviços internos as seguintes empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empresas com mais de 400 trabalhadores ao seu serviço (no mesmo estabelecimento ou no conjunto de estabelecimentos situados num raio de 50Km a partir do de maior dimensão), independentemente da actividade desenvolvida; 		Médico do Trabalho	Serviços de Saúde no Trabalho	Enfermeiro	Técnico Superior de SST - Nível 5	Serviços de Segurança no Trabalho	Técnico de SST - Nível 3	<p>NOTA IMPORTANTE: Os Representantes dos Trabalhadores e, 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, f) e h)).</p> <p>LPPSST Artigo 73.º e seguintes</p> <p>LPPSST Artigos 78.º e seguintes</p>
Médico do Trabalho	Serviços de Saúde no Trabalho							
Enfermeiro								
Técnico Superior de SST - Nível 5	Serviços de Segurança no Trabalho							
Técnico de SST - Nível 3								

Estas empresas, desde que **não desenvolvam actividades de risco elevado**, podem ser dispensadas da organização de serviços internos, mediante autorização da ACT, para utilizarem serviços externos ou comuns;

- **As empresas com pelo menos 30 trabalhadores**, que exerçam actividades de risco elevado.

Os **serviços comuns** são criados por um conjunto de empresas, ou estabelecimentos, para utilização comum.

A sua criação deve ser previamente autorizada pela ACT.

Estas empresas não se podem encontrar em relação de grupo.

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

A utilização de serviços externos pelas empresas deve ser previamente comunicada à ACT.

Nas pequenas empresas, que empreguem **até 9 trabalhadores** e que **não desenvolvam actividades de risco elevado**, as actividades de segurança e higiene podem ser exercidas directamente pelo empregador ou por um trabalhador por ele designado, desde que tenham formação adequada.

Em qualquer das modalidades, as actividades de saúde podem ser organizadas separadamente das de segurança, podendo, em alguns casos, as actividades de saúde estar a cargo do Serviço Nacional de Saúde.

Todos os trabalhadores contam para efeitos de determinação da modalidade de serviços (temporários, a termo, sem termo, tempo parcial...)

LPPSST
Artigo 82.º

LPPSST
Artigo 83.º

Serviços prestados pelo próprio empregador ou por trabalhador designado
Artigo 81.º da LPPSST

Nota: as actividades de risco elevado são as estabelecidas no artigo 79.º da LPPSST

Quais as actividades dos serviços de SST?

As actividades principais destes serviços são as seguintes:

Princípio Geral: O serviço de segurança e de saúde no trabalho deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Planear a prevenção, integrando a todos os níveis, e para o conjunto das actividades da empresa, a avaliação dos riscos e as respectivas medidas de prevenção;
- b) Proceder à avaliação dos riscos, elaborando os respectivos relatórios;
- c) Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, bem como planos detalhados de prevenção e protecção exigidos por legislação específica;
- d) Participar na elaboração do plano de emergência interno, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de instalações e primeiros socorros;
- e) Colaborar na concepção de locais, métodos e organização do trabalho, bem como na escolha e na manutenção de equipamentos de trabalho;
- f) Supervisionar o aprovisionamento, a validade e a conservação dos equipamentos de protecção individual, bem como a instalação e a manutenção da sinalização de segurança;



LPPSST
Artigo 98.º

**Estas actividades
são exigidas
para todas
as modalidades
de serviços**

**Prevenção
integrada**

**Avaliação
de riscos**

**Plano
de prevenção**

**Situações
emergentes**

**Intervir na
organização**

**Aprovisiona-
mento
de materiais
de segurança**

g) Realizar exames de vigilância da saúde, elaborando os relatórios e as fichas, bem como organizar e manter atualizados os registos clínicos e outros elementos informativos relativos ao trabalhador;	Vigilância da saúde
h) Desenvolver actividades de promoção da saúde;	
i) Coordenar as medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;	
j) Vigiar as condições de trabalho de trabalhadores em situações mais vulneráveis;	
l) Conceber e desenvolver o programa de informação para a promoção da segurança e saúde no trabalho, promovendo a integração das medidas de prevenção nos sistemas de informação e comunicação da empresa;	Informação e formação
m) Conceber e desenvolver o programa de formação para a promoção da segurança e saúde no trabalho;	
n) Apoiar as actividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores;	Consulta
o) Assegurar ou acompanhar a execução das medidas de prevenção, promovendo a sua eficiência e operacionalidade;	
p) Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias;	Supervisionar
q) Elaborar as participações obrigatórias em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;	
r) Coordenar ou acompanhar auditorias e inspecções internas;	
s) Analisar as causas de acidentes de trabalho ou da ocorrência de doenças profissionais, elaborando os respectivos relatórios;	Investigação e relato de acidente
t) Recolher e organizar elementos estatísticos relativos à segurança e à saúde no trabalho.	Auditoria interna

<p>Documentação: O serviço de segurança e de saúde no trabalho deve manter actualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos, para que os interessados os possam consultar (ACT, RT's...):</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; e) Lista das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelo serviço de segurança e de saúde no trabalho. <p><u>A entidade patronal deve manter a documentação anterior à disposição das entidades com competência inspectiva durante cinco anos.</u></p> <p>Nota: a violação destes pressupostos pode ser sancionada com a aplicação de uma contra-ordenação grave.</p>	<p>Relatórios de risco</p> <p>Informação sobre sinistralidade</p> <p>Lista de medidas</p> <p>Prazo de guarda da documentação (5 anos)</p>
<p><i>Como pode o representante dos trabalhadores acompanhar a realização destas actividades?</i></p> <p>O Representante deve, para além do exercício dos seus direitos de informação e consulta, que por si só já permitem o controle de muitas destas actividades, consultar a informação referida no ponto anterior.</p> <p>Por outro lado, caso o RT pretenda um acompanhamento mais pormenorizado, pode utilizar o formulário n.º 8 (lista de verificação para direitos e deveres das partes), em anexo a este guia.</p>	<p>Actividade de verificação</p>

Check-List N.º 1 Organização de Actividades de SST				
Objetos de Entidade Empregadora (serviços)				
2. Estrutura (Contratos)				
Trabalhador	N.º	Empresa		
		Sim	Não	Reserv
N.º	Descrição	Sim	Não	Reserv
1	As actividades de SST estão devidamente organizadas?			
2	Considera a empresa um equipamento essencial para a execução das actividades de SST?			
3	Considera adequados os meios humanos e materiais ao dispor para o efeito?			
4	Os trabalhadores afetados a SST têm as competências legalmente exigidas?			
5	Os serviços da empresa possuem uma avaliação de risco detalhada e actualizada?			
6	Os serviços proporcionam-lhe a consulta dos resultados da avaliação de riscos?			
7	Existem 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 avaliação de risco adequada aos riscos identificados?			
12	Os serviços de SST analisam sistematicamente os acidentes e doenças ocorridos?			
13	São realizadas inspeções internas para avaliação do sistema de prevenção?			
14	Os serviços possuem a lista de acidentes, doenças profissionais e doenças por agentes físicos?			
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 admissional na sua empresa?			
19	São realizados exames periódicos com a regularidade exigida legalmente?			
20	São realizados exames ocasionais após situações importantes na organização ou de acidente prolongado?			
21	Omissão realiza exames após queixas de doenças a sua empresa?			
22	O médico realiza as fichas de apóscrito resultantes dos exames?			
23	A sua empresa entrega o relatório anual de actividades a ACT?			
24	Na sua empresa é dada prioridade à protecção colectiva em detrimento da protecção individual?			
25	São trabalhadores com formação adequada aos seus a serem da perigo grave?			

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

Quais as competências necessárias ao exercício das actividades de SHST?

As actividades técnicas de segurança devem ser desenvolvidas por técnicos superiores ou técnico-profissionais, certificados pela ACT, no seguintes termos:

Garantia Mínima de Funcionamento dos Serviços de Segurança no Trabalho (artigo 101.º da Lei 102/2009)		
Tipo de estabelecimento	N.º 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.

- Os técnicos de ST estão obrigados ao dever de sigilo profissional em relação às informações relativas aos componentes materiais do trabalho com influência na saúde dos trabalhadores;
- A actividade do Técnico de ST está regulada no Decreto-lei 110/2000.

LPPSST
Artigo 101.º

Pode verificar-se se os técnicos são, de facto, certificados nos seguintes endereços:
www.act.gov.pt e
www.ordemdosmedicos.pt

Sigilo profissional

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:

LPPSST
Artigos 104.º
e 105.º

Garantia Mínima de Funcionamento dos Serviços de Saúde no Trabalho (artigo 105.º da Lei 102/2009)

Médico do Trabalho*	I hora por cada 10 trabalhadores ou fracção em estabelecimento industrial
	I hora por cada 20 trabalhadores ou fracção nos restantes estabelecimentos
Enfermeiro do Trabalho	Empresas com mais de 250 trabalhadores

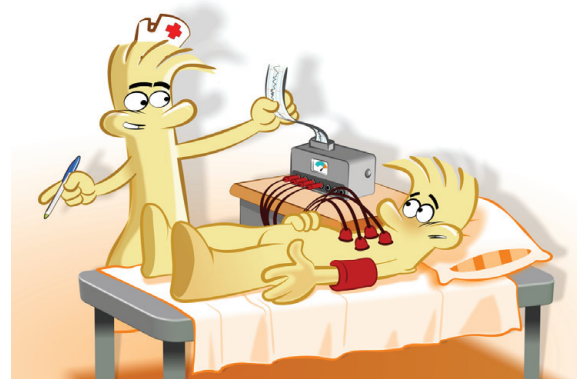
* Um só médico não pode, no conjunto dos trabalhadores que tem de acompanhar, ultrapassar as 150 horas de actividade.

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

Os médicos do trabalho estão sujeitos ao regime do segredo profissional, imposto pela lei e pelo seu estatuto deontológico.

Em que se traduzem as actividades de vigilância da saúde?

LPPSST
Artigo 108.º/1



<p>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.</p> <p>Neste sentido, o médico do trabalho é responsável pela implementação de medidas profiláticas 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.</p>	<p>Qualquer que seja o exame médico, desde a recolha de amostras biológicas, a recolha de dados biométricos (soprar o balão, p.e.), só o médico o pode realizar e analisar</p>
<p><i>Quais os exames médicos que devem ser obrigatoriamente realizados?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Exames de admissão antes do início da prestação de trabalho (no máximo, nos 10 dias seguintes, quando a urgência o justificar); • Exames periódicos, anuais para menores de 18 anos e maiores de 50 anos, e bi-anuais para os restantes trabalhadores; • Exames ocasionais, especialmente nos seguintes casos: <ul style="list-style-type: none"> * <u>Sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados;</u> * <u>Alterações substanciais no ambiente e na organização de trabalho, susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador;</u> * <u>No caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias, por motivo de acidente ou de doença.</u> <p>O médico pode ainda realizar outros exames complementares ou solicitar pareceres médicos especializados, quando o achar necessário.</p> <p>Além destes exames periódicos, obrigatórios para todos os trabalhadores, a lei prevê ainda a realização de exames específicos para trabalhadores sujeitos a determinados riscos.</p>	<p>LPPSST Artigo 108.º/3</p> <p>Nota: Os exames médicos não devem ser iguais para todos os trabalhadores, devem variar consoante as funções, os riscos a que estão sujeitos...</p> <p>Exames de acordo com legislação específica, como ruído, contaminantes ou agentes biológicos.</p>

Como e por quem pode ser utilizada a informação clínica obtida pelo médico do trabalho?

As fichas clínicas dos trabalhadores, organizadas pelos médicos do trabalho, estão sujeitas a segredo profissional e só podem ser facultadas às autoridades de saúde, aos médicos da Inspeção do Trabalho e ao próprio trabalhador.

O médico do trabalho não pode, em nenhuma circunstância, comunicar os dados constantes destas fichas clínicas à entidade patronal ou aos seus representantes na organização do trabalho, sob pena de infracção do sigilo médico.

Os resultados dos exames médicos realizados no momento da admissão, bem como dos exames periódicos ou ocasionais, não podem ser usados para outros fins para além da vigilância da saúde dos trabalhadores, nem podem prejudicar o trabalhador por qualquer forma.

Face aos resultados de qualquer destes exames, o médico do trabalho preenche uma ficha de aptidão, da qual remete cópia ao responsável pelos recursos humanos da empresa.

Esta ficha de aptidão limita-se a indicar se o trabalhador está apto ou não apto para o desempenho das suas funções e não pode conter elementos sujeitos a sigilo médico; no caso de inaptidão, devem ser indicadas as funções que o trabalhador poderá desempenhar, se for o caso.

Sempre que as repercussões do trabalho ou as condições em que é exercido se revelem nocivas para a saúde do trabalhador, o facto deve também ser comunicado ao responsável pelos serviços de SST.

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.

No que respeita à ficha de aptidão, o trabalhador tem o direito a conhecer o seu conteúdo, devendo a mesma conter a sua assinatura e data de conhecimento.

LPPSST

Artigos 109.º
e 110.º

Quem tem acesso às informações?

LPPSST

Artigo 110.º/1

LPPSST

Artigo 109.º/4

LPPSST

Artigo 110.º/4

Ficha de Aptidão
(Port. N.º 299/2007, de Março)

Empresa/Entidade

Designação Social _____

Estabelecimento _____ Localidade _____

Serviço Saúde: Tipo Interno Interempresas Externo Serviço Nacional de Saúde

Designação _____

Serviço de Higiene e Segurança: Tipo Interno Interempresas Externo Outro

Designação _____

Trabalhador

Nome _____

Sexo M F Data de Nascimento _____ Nacionalidade _____

Número mecanográfico/Outro _____ Data de Emissão _____

Categoria Profissional _____ Local de trabalho _____

Função Proposta _____ Data de admissão na função _____

Observações

Exame Médico

Data do exame _____

Tipo	
Admissão	<input type="checkbox"/>
Ocasional	<input type="checkbox"/>
Após doença	<input type="checkbox"/>
Após acidente	<input type="checkbox"/>
A pedido do trabalhador	<input type="checkbox"/>
A pedido do serviço	<input type="checkbox"/>
Por mudança de função	<input type="checkbox"/>
Por alteração das condições de trabalho	<input type="checkbox"/>
Outro*	<input type="checkbox"/>
*Especifique _____	

Resultado
Apto
Apto condicionalmente
Inapto temporariamente
Inapto definitivamente
Outras funções que pode desempenhar
1 _____
2 _____
3 _____
4 _____

Outras recomendações

Médico do Trabalho _____ CP _____

Assinatura _____

Tomei conhecimento _____ Data _____

O responsável dos Recursos Humanos

No caso de um trabalhador que acusa positivo num exame de alcoolemia, o médico tem de comunicar a sua inaptidão ao Gestor de RH

Ficha 6 – Deveres dos Trabalhadores quanto aos Serviços de SST

<i>Deveres dos Trabalhadores quanto aos Serviços de SST</i>	
<i>O que diz a lei</i>	<i>Observações</i>
<p><i>Quais os deveres dos trabalhadores no âmbito das actividades dos serviços de SST?</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Tomar conhecimento das informações e participar nas acções de formação organizadas pela empresa sobre SST;• Comparecer aos exames médicos e realizar os testes que visem garantir a sua segurança e saúde; <p><u>O trabalhador não pode recusar a comparência num exame médico sob o pretexto de haver realizado um exame há pouco tempo.</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Os trabalhadores com cargos de direcção na empresa e quadros técnicos têm um especial dever de cooperação com os serviços de SST na execução das medidas de prevenção e de vigilância da saúde relativamente aos serviços na sua dependência hierárquica e técnica.	<p>LPPSST Artigo 17.º/1/d)</p> <p>Participar</p> <p>Comparência</p> <p>Cooperação</p>

Ficha 7 – Responsabilidade com os Encargos Relativos à SST

<i>Responsabilidade com os Encargos Relativos à SST</i>	
<i>O que diz a lei</i>	<i>Observações</i>
<p><i>Quem é responsável pelos encargos com as actividades de SST?</i></p> <p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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. <p>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.</p> <p>É a entidade patronal que tem a responsabilidade de minimizar os danos provocados na saúde dos trabalhadores pelo trabalho.</p>	<p>LPPSST Artigo 15.º/12</p> <p>Neste caso, o trabalhador deve recorrer ao seu sindicato para que se submeta uma queixa à ACT</p>



Ficha 8 – Prescrições mínimas de Segurança e Saúde nos Locais de Trabalho

<i>Prescrições mínimas de Segurança e Saúde nos Locais de Trabalho</i>	
<i>O que diz a lei</i>	<i>Observações</i>
<p><i>Todos os locais de trabalho têm de cumprir normas de Segurança e Saúde?</i></p> <p>O Decreto-Lei 347/93 transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 89/654/CEE do Conselho, de 30 de Novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho.</p> <p>Este diploma legal é regulamentado na especialidade pela Portaria 987/93, que abordaremos exaustivamente na sequência desta unidade (artigo 4.º).</p> <p>No que concerne ao âmbito legal deste diploma, devemos excluir à partida, do mesmo, as seguintes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Este diploma determina quais as condições básicas de SST que todos os locais de trabalho devem cumprir, sejam do sector público, cooperativo, social ou privado.</u> • <u>Não se aplica</u> aos estaleiros temporários ou móveis, indústrias extractivas, barcos de pesca, locais de trabalho no interior de meios de transporte nem a terrenos que façam parte de uma empresa agrícola ou florestal, mas situados <u>fora da zona construída dessa empresa*</u> <p>* Estas actividades são reguladas por legislação especial, daí esta não se aplicar.</p>	<p>Decreto-Lei 347/93</p> <p>A Portaria 987/93 estabelece as normas técnicas</p> <p>Âmbito aplicável a todos os sectores</p>
<p><i>Qual a noção legal de Local de Trabalho?</i></p> <p>A noção de local de trabalho:</p> <p><u>Entende-se por local de trabalho todo o local destinado à implantação de postos de trabalho, situados quer em edifícios quer noutros locais da empresa ou do estabelecimento a que o trabalhador tenha acesso no desempenho das suas funções.</u></p>	<p>Artigo 3.º do DL 347/93</p> <p>Noção de Local de Trabalho</p>

No que concerne à fiscalização da sua implementação, tal é atribuída, nos termos do seu artigo 5.º, ao serviço de Inspeção da ACT.



Competência da ACT para a inspeção nesta área

Quem é que é responsável pela aplicação destas prescrições de Segurança e Saúde no Trabalho?

É à entidade patronal que cabe o cumprimento destas prescrições. Basicamente, a entidade que desenvolve uma actividade laboral, numas instalações sob as quais detenha a gestão, tem que garantir estas condições mínimas de SHST.

Assim, podemos incluir as prescrições de SST no âmbito das obrigações da entidade patronal.

Tal como as obrigações da entidade patronal, no que respeita à aplicação e desenvolvimento destas condições, também os trabalhadores têm os seguintes direitos, previstos na lei 102/09 (LPPSST) e também neste DL 347/93, regulamentado pela Portaria 987/93:

- Direito à Informação;
- Direito à consulta;
- Direito à proposta;
- Direito à formação.

Também os deveres do trabalhador são previstos para efeitos de aplicação desta legislação.

Recorra ao modelo tipo sobre obrigações da entidade patronal, se pretender exigir a sua aplicação

Recorra aos modelos tipo para estes direitos, se pretender exercê-los ou exigir o seu exercício

<p>IMPORTANTE: <u>Não esquecer que, quando estamos perante legislação especial de SHST, como esta (ou a da sinalização, movimentação manual de cargas, equipamentos dotados de visor...), as obrigações da entidade patronal e os direitos e deveres dos trabalhadores e seus representantes aplicam-se na mesma, com as necessárias adaptações, em relação à matéria em causa, caso estas obrigações, direitos e deveres não estejam previstos na especialidade (o que, normalmente, não sucede).</u></p>	<p>Para cada prescrição prevista na lei, há uma obrigação da entidade patronal a aplicar, um direito à informação e consulta e um direito de formação a exercer</p>
<p><i>Quais os aspectos regulados na Portaria 987/93 sobre Prescrições Mínimas de Segurança e Saúde nos Locais de Trabalho?</i></p> <p>A Portaria n.º 987/93, de 6/10, vem estabelecer as prescrições técnicas de SHST nos locais de trabalho. Estas prescrições estão organizadas, quanto à sua classificação, em várias categorias.</p> <p><u>Condições estruturais;</u> <u>Vias de circulação;</u> <u>Prevenção e combate a incêndios;</u> <u>Ambiente de trabalho;</u> <u>Condições Interiores;</u> <u>Estruturas de apoio aos trabalhadores.</u></p>	<p>O que regulamenta a Portaria 987/93</p> <p>Aspectos regulados na portaria</p>
<p><i>Quais as condições estruturais a que devem obedecer os edifícios?</i></p> <p>As condições estruturais e de projecto que devem ser garantidas em todos os postos de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os edifícios onde se desenvolve uma actividade laboral devem possuir uma construção sólida e robusta, garantir condições de salubridade, de 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; 	<p>Condições estruturais dos edifícios nos quais se desenvolve uma actividade laboral</p> <p>Solidez, robustez, salubridade</p> <p>Licenciamento adequado</p>

- 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. Contudo, 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 útil por trabalhador, depois de deduzido o espaço ocupado pelos meios de produção e outros volumes, deve ser de 1,80 metros quadrados, permitindo-lhe uma movimentação harmoniosa, sem abrasamentos, choques ou embates contra meios de trabalho, ou que provoquem danos para a integridade física dos trabalhadores.



- 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 se saber se a empresa onde trabalha cumpre estas prescrições, pode utilizar o formulário 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.

Pé-direito de 3 metros (altura mínima útil do chão ao tecto)

Área de trabalho útil por trabalhador de 1,80m²

Qualidade do ar

Possibilidade de redução da área mínima útil por trabalhador

Instalação eléctrica

Quais os requisitos a que devem obedecer as vias de circulação?

Para além das condições estruturais, a segunda classificação é a das prescrições exigidas para;

- As vias normais e de emergência entre os postos de trabalho devem estar permanentemente desobstruídas e em condições de utilização, de 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 n.º 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;



**Vias de
circulação**

Vias desobstruídas e em bom estado

**Traçado
sinalizado**

**Resguardos
de protecção**

**Vias e saídas de
emergência
bem
dimensionadas**

<ul style="list-style-type: none"> • <u>As vias e saídas de emergência</u> 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 <u>uma largura mínima de 1,20 metros</u>, permitindo que duas pessoas passem lado a lado; • As vias de circulação de pessoas devem estar <u>separadas</u> das vias de circulação de veículos, ou então devem possuir a largura adequada para as duas coisas; • As vias de circulação devem possuir <u>iluminação adequada e piso não escorregadio ou anti-derrapante</u>, permitindo uma circulação ou evacuação em segurança; • Sempre que o tipo de utilização o exija, o traçado das vias de circulação deve estar <u>assinalado</u>; • Havendo zonas de perigo, provocado pela <u>queda de objectos ou outros riscos</u>, as vias de circulação devem estar sinalizadas, <u>sendo o seu acesso interdito a trabalhadores que não estejam devidamente protegidos</u> contra esses riscos; • As vias e saídas de emergência deverão possuir <u>iluminação de emergência</u>, para o caso de faltar a iluminação principal; • As <u>portas de emergência não podem estar trancadas</u> ou obstruídas, não podem ser de correr ou rotativas, devem, antes, abrir para fora e de forma fácil para qualquer pessoa. 	<p>Sinalização das vias e saídas de emergência</p> <p>Largura mínima de 1,20m</p> <p>Vias separadas para veículos e pessoas</p> <p>Iluminação e segurança das vias</p> <p>Traçado assinalado</p> <p>Queda de materiais – resguardos e sinalização</p> <p>Iluminação de emergência</p> <p>Portas de emergência de fácil abertura</p>
<p><i>Quais as regras básicas para a Prevenção e Combate a Incêndios?</i></p> <p>Quanto à prevenção e combate a incêndios, temos as seguintes exigências:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os meios <u>de detecção e combate a incêndios</u> deverão ser adequados ao tipo de edifício, ao número de trabalhadores, à dimensão e à actividade que lá se desenvolve; 	<p>Meios de prevenção e combate a incêndios adequados</p>

<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Acessibilidade e visibilidade do material</p> <p>Instrução dos trabalhadores</p>
<p><i>Quais as regras aplicáveis ao ambiente de trabalho? Também estão na lei?</i></p> <p>A Portaria 987/93 também estabelece outro tipo de regras, que podem ser classificadas como as regras aplicáveis às condições ambientais ou micro-climáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os locais fechados devem dispor de ar puro em quantidade suficiente para as tarefas a utilizar, 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 ar condicionado deve procurar renovar o ar o mais rapidamente possível, não sujeitando os trabalhadores a correntes de ar nocivas; <div data-bbox="277 884 714 1222" data-label="Image"> </div> <ul style="list-style-type: none"> • Sempre que possível, a captação das substâncias aéreas nocivas deve ser realizada no seu <u>ponto de origem</u> (por exaustor; p. ex.); • A <u>temperatura e humidade</u> nos locais de trabalho devem ser adequadas ao organismo humano, tendo em conta o tipo de trabalho; 	<p>Ambiente ou micro-clima de trabalho</p> <p>Ventilação e qualidade do ar</p> <p>Bom estado de funcionamento</p> <p>Renovação do ar</p> <p>Captação de substâncias nocivas</p> <p>Ambiente Térmico</p>

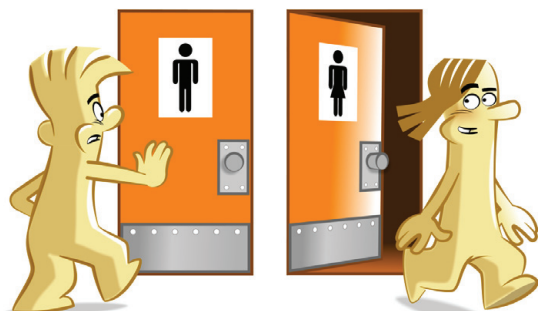
<ul style="list-style-type: none"> • As janelas e outras aberturas <u>não devem permitir uma exposição directa ao sol excessiva</u>, devendo para tal, se necessário, ser resguardadas; • Devem também ser colocados resguardos que protejam os trabalhadores de radiações de calor emitidas pelas tubagens, 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 aos trabalhadores; • Nos casos em que a <u>falta de iluminação artificial</u> possa expor os trabalhadores a riscos, deve existir <u>iluminação artificial de emergência</u>; • Os locais de trabalho devem possuir um isolamento térmico compatível com a actividade exercida. 	<p>Iluminação</p> <p>Resguardos</p> <p>Iluminação natural se possível</p> <p>Iluminação de emergência</p> <p>Isolamento Térmico</p>
<p><i>E quanto às condições interiores dos locais de trabalho? Quais as exigências?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Os <u>pavimentos</u> nos locais de trabalho devem <u>ser fixos, estáveis, anti-derrapantes</u>, sem inclinações perigosas ou saliências e cavidades; • Os pavimentos e paredes devem ser construídos de 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 por materiais que não comportem riscos; 	<p>Pavimentos estáveis, anti-derrapantes</p> <p>Paredes e pavimentos funcionais</p> <p>Divisórias</p>



<ul style="list-style-type: none"> • As <u>janelas, clarabóias</u> 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. 	<p>Janelas</p> <p>Portas e portões</p> <p>Dispositivos de segurança</p> <p>Abertura manual ou automática</p> <p>Vias separadas</p>
<p><i>E não se estabelecem regras para as estruturas de apoio dos trabalhadores?</i></p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sempre que a saúde e segurança dos trabalhadores o justifique, devem existir <u>locais de descanso</u>; • Os locais de descanso devem possuir mesas e assentos de espaldar em número correspondente ao máximo de trabalhadores que podem utilizá-lo ao mesmo tempo; • Os locais de descanso devem possuir uma zona adequada a fumadores; • Os locais de descanso devem possuir as seguintes dimensões: 	<p>Estruturas de apoio ao trabalhador</p> <p>Locais de descanso</p> <p>Dimensionamento dos locais de descanso</p> <p>Fumadores*</p> <p>Dimensões</p>

- 18,5m² – até 25 pessoas;
- 18,5 + 0,65m² por pessoa a mais, de 26 a 74 pessoas;
- 50m² + 0,55m² por pessoa a mais, de 75 a 149 pessoas;
- 92m² + 0,50m² por pessoa a mais, de 150 a 499 pessoas;
- 225m² + 0,40m² por pessoa a mais, para mais de 500 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 1m² por utilizador;
- Quando se trabalhe com substâncias perigosas, humidade e sujidade os armários devem ser duplos, de 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 exigirem, devem existir chuveiros, na proporção de 1 para cada 10 trabalhadores;

Mulheres grávidas

Vestiários

Ventilação e iluminação

Chuveiros e lavatórios

Cacifos duplos

Local de guarda individual

N.º de chuveiros

- Não sendo exigível a existência de chuveiros, os locais de trabalho devem possuir lavatórios na proporção de 1 para cada 10 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 de abrir por 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, deve ser no máximo de 20 cm;
- 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;

Lavatórios

Sanitários

Retretes

Primeiros socorros

Equipamentos

Sinalização do material de primeiros socorros



- 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 para 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, saírem rapidamente para serem socorridos.

**Apoio
a deficientes**

**Locais
no exterior**

Como Fazer um levantamento das situações que não estão bem na minha 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 de verificação n.º 2, sobre prescrições mínimas de SHST, que se encontra em anexo:

**Lista de
verificação
(Check-list
n.º 2)**

Check-List N.º 2 - Locais de Trabalho - Protecção Geral					
A) Conforme Directiva 89/654/CE e Portaria 19/93 (Norma Técnica)					
Trabalhador	N.º	Empresa	Data		
N.º	TPP	Sim	Não	Reser	Observações
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 nele desenvolvidas?				
4	O pavimento mínimo do edifício é de 3 metros?				
5	Deputo de instalações ou equipamentos de trabalho, vias de circulação e outros, o espaço por trabalhador é de pelo menos 1,80m ² ?				
6	A cubagem mínima de ar por trabalhador é de 11,50m ³ ou 15,00m ³ ao houver uma boa renovação? (ver análise de riscos)				
7	Na medição da cubagem foram deduzidos os equipamentos móveis do local?				
8	Caso não seja possível essa cubagem em algum ponto, existe algum espaço adequado próximo do local em causa?				
9	A instalação eléctrica encontra-se devidamente protegida contra contactos directos ou indirectos?				
10	A instalação eléctrica possui ligação à terra?				
11	Os locais com faixas ou extintores estão devidamente sinalizados e protegidos?				
12	A instalação eléctrica dos elevadores e equipamentos está em bom estado?				
13	Os locais de acesso limitados (transformadores p.a.) estão com o acesso limitado e reservado?				
14	As vias normais de circulação estão permanentemente desobstruídas?				
15	As vias de circulação estão em bom estado de conservação e salubridade?				
16	As vias de circulação estão devidamente delimitadas e dão acesso a zonas ao ar livre ou zonas de segurança?				
17	Em caso de incêndio, as zonas e vias de evacuação estão claramente delimitadas e bem sinalizadas?				
18	As vias de emergência estão permanentemente em condições de utilização?				
19	As vias de emergência estão devidamente sinalizadas e desobstruídas?				
20	As vias de emergência dão para espaços seguros ou ao ar livre?				
21	As vias de circulação com risco de queda são abertas com um guarda-latas com 0,9 de altura e rodapé com 0,14m, no mínimo?				
22	O estado das escadas na empresa garante a segurança necessária?				
23	A instalação de postes de trabalho obedece a critérios de evacuação rápida e em segurança?				
24	As vias e zonas de emergência são em número e dimensão suficientes?				
25	Se necessário, as vias e zonas de emergência possuem luz eléctrica diferenciada?				
26	As zonas de emergência abrem para o exterior de forma rápida e acessível a qualquer pessoa?				
CHECK LIST N.º 2					

Ver ficha n.º I

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

Ficha 9 – Equipamentos de Protecção Individual

<i>Equipamentos de Protecção Individual</i>	
<i>O que diz a lei</i>	<i>Observações</i>
<p><i>Qual a legislação aplicável ao uso de Equipamento de Protecção Individual (EPI's) nos locais de trabalho?</i></p> <p>A legislação aplicável a esta matéria é diversa. Desde logo, importa fazer referência ao facto de a utilização de EPI's adequados durante o trabalho ser uma obrigação da entidade patronal, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 15.º, alínea h), da LPPSST.</p> <p><u>PRINCÍPIO FUNDAMENTAL: a utilização de EPI's só deve ocorrer após o esgotamento e adopção de todas as medidas de protecção colectiva ao dispor</u>, conforme dispõe a norma legal anteriormente referida.</p> 	<p>Legislação aplicável</p> <p>LPPSST</p> <p>Os EPI's são a última barreira contra o risco</p> <p>O EPI é um equipamento complementar</p>
<p><u>Isto significa que a sua utilização deve ser meramente complementar</u>. Um EPI não elimina nem limita o risco, limita apenas as suas consequências, não dando, portanto, cumprimento ao disposto na Directiva 89/391/CEE sobre a necessidade das entidades empregadoras e os serviços contratados para as actividades preventivas deverem combater os riscos na sua origem. Um EPI apenas atenua o efeito de um risco.</p> <p>Os EPI são regulados pelo Decreto-lei 348/93, de 1/10, regulamentado pela Portaria 988/93, de 6/10. Ainda aplicamos a Portaria 1131/93, de 4/11, que regula as exigências de concepção a que devem obedecer os EPI, e o Decreto -lei 128/93, de 22/4, que estabelece as exigências técnicas essenciais de segurança a observar pelos equipamentos de protecção individual com vista a preservar a saúde e a segurança dos seus utilizadores.</p>	

<p><i>O que é que se pode considerar Equipamento de Protecção Individual?</i></p> <p><u>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.</u></p> <p>Esta definição não abrange:</p> <ol style="list-style-type: none"> Vestuário vulgar de trabalho e uniformes não destinados à protecção da segurança e da saúde do trabalhador; Equipamentos de serviços de socorro e salvamento; Equipamentos de protecção individual dos militares, polícias e pessoas dos serviços de manutenção da ordem; Equipamentos de protecção individual utilizados nos meios de transporte rodoviários; Material de desporto; Material de autodefesa ou dissuasão; Aparelhos portáteis para detecção e sinalização de riscos e factores nocivos. <p>No artigo 4.º, o diploma em causa volta a apelar para o facto de os EPI's desempenharem apenas um papel complementar no processo preventivo:</p> <p><u>“Os equipamentos de protecção individual devem ser utilizados quando os riscos existentes não puderem ser evitados ou suficientemente limitados por meios técnicos de protecção colectiva ou por medidas, métodos ou processos de organização do trabalho.”</u></p>	<p>Artigo 3.º do DL 348/93</p> <p>Equipamentos não considerados EPI</p> <p>Artigo 4.º do DL 348/93</p> <p>Princípio da Subsidiariedade dos EPI</p>
<p><i>Quais as principais exigências legais a que deve obedecer um EPI para que se possa considerar adequado?</i></p> <p><u>O equipamento de protecção individual deve:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Estar conforme com as normas aplicáveis à sua concepção e fabrico em matéria de segurança e saúde; 	<p>Portaria 988/93, normas técnicas para a aplicação dos EPI's</p>

- Estar conforme com as normas aplicáveis à sua concepção e fabrico em matéria de segurança e saúde;
- Ser adequado aos riscos a prevenir e às condições existentes no local de trabalho, sem implicar por si próprio um aumento de risco;
- Atender às exigências ergonómicas e de saúde do trabalhador;
- Ser adequado ao seu utilizador;



- Os equipamentos de protecção individual utilizados simultaneamente devem ser compatíveis entre si e manter a sua eficácia relativamente aos riscos contra os quais se visa proteger o trabalhador;
- O equipamento de protecção individual é de uso pessoal.

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

IMPORTANTE: Para além do facto de ser o empregador a assegurar a utilização dos EPI's, através do seu fornecimento, o artigo 6.º, 8.º e 9.º deixa 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's.

O EPI deve ser inócuo em termos de risco

Adequado ao trabalhador

Eficácia

Pessoal

Excepção


Direito à consulta, informação e formação

<p><i>Quais os deveres dos trabalhadores na utilização de EPI's?</i></p> <p><u>Já quanto aos trabalhadores, constitui obrigação dos mesmos:</u></p> <p>a) A utilização correcta do equipamento de protecção individual, de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas;</p> <p>b) A conservação e manutenção em bom estado do equipamento que lhe for distribuído;</p> <p>c) A participação imediata de todas as avarias ou deficiências do equipamento de que tenha conhecimento.</p>	<p>Deveres dos trabalhadores na utilização dos EPI's</p> <p>Usar correctamente</p> <p>Conservar</p> <p>Participar deficiências</p>
<p><i>Quais as regras de adopção de um EPI?</i></p> <p>Para que uma entidade patronal possa optar pela utilização de um EPI como forma de protecção face ao risco, é necessário que percorra o seguinte itinerário, cruzando a informação indicada nos anexos da Portaria 988/93:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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). 	<p>Etapas para a adopção de um EPI</p> <p>Itinerário para a escolha do EPI</p>
<p><i>O que é que estabelece a lei sobre as exigências de segurança para os equipamentos de protecção individual?</i></p> <p>O DL 128/93 e a Portaria 1131/93 estabelecem as regras a que deve obedecer a concepção e fabrico dos EPI's.</p>	<p>Exigências de segurança</p>











<p>Como trabalhadores, por exemplo, devemos preocupar-nos, acima de tudo, com as prescrições de saúde e segurança previstas na Portaria 1131/93:</p> <p>O ANEXO I estabelece <u>as exigências essenciais de saúde e de segurança</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os EPI's devem garantir uma protecção adequada contra os riscos que se destinam a prevenir; • Os EPI's 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. 	<p>Os EPI's não devem implicar um esforço adicional que cause a sua protecção</p>
<p><i>O que estabelece a lei, no que respeita às exigências de concepção dos EPI's?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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's; • Os EPI's 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's 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; 	<p>Princípios de concepção</p> <p>Os EPI's não podem comportar riscos</p> <p>Os materiais não devem ser nocivos</p> <p>Inocuidade do EPI</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Os EPI's devem dificultar o menos possível os gestos a realizar, as posturas a adoptar e a percepção dos sentidos. Para 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's exige sempre um esforço suplementar do seu utilizador, daí a sua complementaridade). 	<p>Operacionalidade</p>
<p><i>E a lei estabelece requisitos relativos ao conforto e eficácia?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Os EPI's 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's 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's devem ser tão leves quanto possível, sem prejuízo da sua solidez de construção e da sua eficácia; • Os EPI's devem possuir uma resistência suficiente contra os efeitos dos factores ambientais inerentes às condições previsíveis de utilização; <div data-bbox="232 933 610 1268" data-label="Image"> </div> <ul style="list-style-type: none"> • Quando vários modelos de EPI's, 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; 	<p>Conforto e eficácia resultantes da adequação ergonómica do EPI</p> <p>Leveza e solidez</p> <p>Compatibilidade</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Os EPI's devem ser acompanhados de um manual de informações, elaborado e fornecido obrigatoriamente pelo fabricante; • Quando os resultados pretendidos pelo projectista para os EPI's em estado novo forem reconhecidos como susceptíveis de serem afectados de modo sensível por um fenómeno de envelhecimento, <u>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</u> 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 <u>prazo de validade razoavelmente praticável</u>, tendo em conta o nível de qualidade do modelo e as condições reais de armazenamento, de utilização, de limpeza, de revisão e de manutenção. 	<p>Manual de informações</p> <p>Data limite de validade</p> <p>Prazo e limites de validade</p>
<p><i>Existe algum símbolo que indique a adequação do EPI?</i></p> <p><u>Todos os EPI's comercializados em Portugal terão de cumprir as regras da EU, nomeadamente:</u></p> <p>1 – Marca de conformidade CE:</p> <p>1.2 – A marca de conformidade CE consiste no símbolo abaixo representado (ver nota 1), devendo os seus diferentes elementos ter sensivelmente a mesma dimensão vertical, que não pode ser inferior a 5 mm;</p> <div data-bbox="400 1173 602 1316" style="text-align: center;">  </div>	<p>Símbolo CE</p> <p>Declaração de conformidade CE</p>

<p>1.3 – 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;</p> <p>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.</p> <p>1.4 – É proibido apor aos EPI's marcas ou inscrições susceptíveis de serem confundidas com a marca CE;</p> <p>1.5 – A exigência de aposição da marca CE não se aplica a componentes não indispensáveis ao bom funcionamento dos EPI's em que sejam incorporados.</p> <p>NOTA: OS PRINCÍPIOS ENUMERADOS APENAS CORRESPONDEM AOS PRINCÍPIOS GERAIS QUE CONSIDERAMOS MAIS IMPORTANTES E DE MAIS FÁCIL VERIFICAÇÃO.</p>	<p>Aposição pelo fabricante</p> <p>Não se aplica a acessórios do EPI</p>
<p><i>E se um trabalhador necessitar de algum destes equipamentos e a entidade patronal não os facultar, o que fazer?</i></p> <p>Bem, primeiro que tudo deverá dirigir-se à entidade patronal, exigindo-lhe que lhe entregue o equipamento de protecção individual necessário.</p> <p>Para isso, o trabalhador deverá preencher e entregar à entidade patronal o modelo tipo para cumprimento das obrigações da entidade empregadora, que se encontra em anexo.</p> <p>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.</p>	<p>O que fazer se o EPI não for fornecido</p> <p>Ver ficha n.º 1</p> <p>Ver ficha n.º 4</p>

Ficha 10 – Sinalização de Segurança

<i>Sinalização de Segurança</i>	
<i>O que diz a lei</i>	<i>Observações</i>
<p><i>Existe, em matéria de sinalização, alguma legislação específica?</i></p> <p>Com certeza. Existe o Decreto-Lei n.º 141/95, de 14/11, que estabelece as prescrições mínimas relativas à sinalização de segurança e saúde no trabalho.</p> <p><i>Quais as classificações legais para os diferentes sinais?</i></p> <p>De acordo com o disposto no artigo 3.º do DL 141/95, temos as seguintes:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;">  <p>Sinais de aviso/perigo</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Sinais de obrigação</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Sinais de proibição</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;">  <p>Sinal acústico</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Sinais de salvamento ou socorro</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Sinal luminoso</p> </div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  <p>Sinal gestual</p> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  <p>Sinais de indicação</p> </div>	<p>O Decreto-Lei n.º 141/95, de 14/11, estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde relativamente à sinalização de segurança</p>

<p><i>Quais as obrigações da entidade empregadora nesta matéria?</i></p> <p>O empregador deve garantir a existência de sinalização de segurança e de saúde no trabalho adequada, de acordo com as prescrições deste diploma, 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, conforme o disposto no n.º I do artigo 5.º do DL 141/95.</p>	<p>DL 141/95 N.º I do Artigo 5.º</p>
<p><i>Existe alguma sinalização que deva estar permanentemente afixada nas empresas?</i></p> <p>De acordo com o artigo 6.º do DL 141/95, deve ter carácter permanente a seguinte sinalização:</p> <p>a) As placas de proibição, aviso e obrigação;</p> <p>b) As placas de localização e identificação dos meios de salvamento e de socorro;</p> <p>c) As placas e cores de segurança destinadas a localizar e a identificar o material e equipamento de combate a incêndios;</p> <p>d) As placas e cores de segurança destinadas a indicar o risco de choque contra obstáculos e a queda de pessoas;</p> <p>e) As placas e rotulagens de recipientes e tubagens;</p> <p>f) A marcação, com uma cor de segurança, de vias de circulação.</p>	<p>DL 141/95 Artigo 6.º</p> <p>Sinalização permanente</p> <p>DL 141/95 Artigo 7.º</p>
<p><i>E qual a sinalização que não tem carácter permanente?</i></p> <p>De acordo com o disposto no artigo 7.º do DL 141/95, têm carácter accidental, devendo a sua utilização ser restringida ao tempo estritamente necessário:</p> <p>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;</p> <p>b) Os sinais gestuais ou as comunicações verbais destinadas a orientar pessoas que efectuem manobras que impliquem riscos ou perigos.</p>	<p>Sinalização sem carácter permanente</p> <p>DL 141/95 Artigo 8.º</p>

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

A sinalização tem que ser, acima de tudo, eficaz. Daí que o artigo 8.º do DL 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.

Regras para a afixação da sinalização


Regras para afixação dos sinais de segurança

Como exigir à entidade patronal a afixação da sinalização em falta?

Deverá fazê-lo preenchendo e entregando o modelo tipo para as obrigações da entidade patronal, que se encontra em anexo.

Se não for suficiente, dirija-se ao sindicato.

Ver ficha n.º I

<i>Sinalização de Segurança</i>	
<i>O que diz a lei</i>	<i>Observações</i>
<p><i>Quais as formalidades gerais a ter em conta na entrega dos formulários?</i></p> <p>Na entrega de qualquer formulário, o representante dos trabalhadores deverá ter em conta as seguintes orientações:</p> <ul style="list-style-type: none">• Quando entregues em mão própria, deverão fazer o seguinte:<ul style="list-style-type: none">* 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.  <ul style="list-style-type: none">• Caso a entrega por mão própria não seja possível, deverão enviar da seguinte forma:<ul style="list-style-type: none">* Enviar por correio registado, com aviso de recepção;* Informar os trabalhadores do envio do mesmo.	<p>Cuidados a ter em conta na entrega de interpelações à entidade patronal</p>
<p><i>Se os entregarmos e não obtivermos resposta, o que fazer?</i></p> <p>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.</p>	

<p>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 modelo tipo adequado, disponível na última secção deste guia.</p>	<p>Ver ficha n.º 4</p>
<p><i>Qual a importância dos sindicatos neste processo?</i></p> <p>Os sindicatos deverão apoiar os representantes dos trabalhadores eleito tal como apoiam um delegado sindical.</p> <p>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.</p>	<p>O papel do sindicato</p>
<p><i>A efectivação destes direitos depende da existência de representantes eleitos?</i></p> <p>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.</p>	

Formulários

MODELO TIPO N.º 1

Exigência de Cumprimento de Obrigações da Entidade Patronal

De: _____

(Representante; Delegado Sindical; Trabalhador...)

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 organização, 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 da Lei 102/2009 (**se pretender adicionar uma outra lei, pode acrescentar ao texto: em conjugação com o disposto no DL 347/93 e na Portaria 987/93, que regulamentam as prescrições mínimas de segurança e saúde nos locais de trabalho, por exemplo**) 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 acondicionamento 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: _____

Recebido em: ____ / ____ / _____

(Os representantes; delegados sindicais; trabalhadores...)

Assinaturas: _____

MODELO TIPO N.º 2

Solicitação de Realização de Inspeção da ACT

De: _____

(Representante; Delegado Sindical; Trabalhador...)

Para: _____

(Delegação Regional da ACT)

Data: _____ / ____ / _____

Of. N.º ____ / _____

ASSUNTO: Incumprimento da legislação em vigor por parte da Entidade Patronal

Exm^ºs Srs,

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 inspeção à nossa empresa, com vista ao levantamento e atuação, entre outros, dos seguintes factos:

(descrever as situações que são alvo da inspeção)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

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 das nossas condições de trabalho se continuarem a degradar sucessivamente.

Certos da vossa colaboração e compreensão,

(Os representantes; delegados sindicais; trabalhadores...)

Assinaturas: _____

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

Exm^{os} Srs,

Vimos por este meio informar que no(s) próximo(s) dia(s) _____, pelas _____ horas, utilizarei _____ horas do crédito de 5 horas mensais concedido pelo artigo 21.º, n.º 7, da Lei 102/2009 (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)

(O responsável notificado)

Assinatura: _____

Recebido em: ____ / ____ / _____

(Os representantes; delegados sindicais; trabalhadores...)

Assinaturas: _____

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

Exm^{os} Srs,

Na sequência da eleição dos Representantes para a SST nesta organização, solicitamos que V^{as} EX^{as}, ao abrigo dos artigos 24.º e 25.º da Lei 102/2009, 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 fixação 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: ____ / ____ / _____

(Os representantes; delegados sindicais; trabalhadores...)

Assinaturas: _____

MODELO TIPO N.º 5

Exercício do Direito à Informação

De: _____

(Representante para a SST)

Para: _____

(Director, Administrador, Coordenador...)

Data: _____ / ____ / _____

Of. N.º ____ / _____

ASSUNTO: Exercício do Direito à Informação

Exm^{os} Srs,

Na qualidade de representante dos trabalhadores eleito para a SST, vimos, no exercício do meu direito à informação consagrado no artigo 19.º, n.ºs 1 e 2 da Lei 102/2009, solicitar a prestação das informações relativas aos seguintes aspectos:

1. _____

(Ex: Informação sobre as medições efectuadas ao ruído e iluminação e os riscos que comportam...)

2. _____

(Ex: Informações sobre os mecanismos de protecção contra quedas em altura disponíveis...)

3. _____

(Ex: Informações sobre o plano de emergência e evacuação que a empresa deve possuir)

Acrescentamos, ainda, que as informações relativas às matérias referidas no n.º 1 da Lei 102/2009 devem ser prestadas, sem prejuízo da sua actualização permanente, na admissão e sempre que se verifiquem alterações nos meios, no ambiente de trabalho ou nas funções de trabalhador.

Informamos que a ausência de resposta prática a estas medidas será por nós interpretada como uma violação do direito à informação, que é consagrado a todos os trabalhadores. Mais informamos que essa conduta constitui contra-ordenação muito grave, nos termos do n.º 7 do artigo 19.º da Lei 102/2009.

Certos da vossa colaboração e compreensão,

(O responsável notificado)

Assinatura: _____

Recebido em: ____ / ____ / _____

(Os representantes; delegados sindicais; trabalhadores...)

Assinaturas: _____

Exercício do Direito à Consulta

De: _____

(Representante para a SST)

Para: _____

(Director, Administrador, Coordenador...)

Data: _____ / ____ / _____

Of. N.º ____ / _____

ASSUNTO: Exercício do Direito à Consulta

Exm^{os} Srs,

Vimos, no âmbito do nosso direito à consulta, consagrado no artigo 18.º da Lei 102/2009, solicitar o exercício do direito à consulta quanto às seguintes matérias:

1. _____

(Ex: Consulta sobre a avaliação de riscos efectuada às tarefas relacionadas com a condução de empilhadores)

2. _____

(Ex: Consulta sobre as medidas a aplicar para a elevada concentração de poeiras na produção)

3. _____

(Ex: Consulta sobre os trabalhadores designados para a prevenção e combate a incêndios e o seu material disponível)

Solicitamos, ainda, para que a consulta seja efectuada da melhor forma, a entrega dos documentos técnicos sujeitos a registo (Ex: avaliações de risco; relatório anual de actividades, mapas de ruído) e de dados médicos colectivos (Ex: quantas doenças; quantos acidentes e que incapacidade provocaram...) relacionados com os aspectos acima referidos.

Informamos, também, que a actividade de consulta prevista no artigo 18.º da Lei 102/2009 deve ser exercida em tempo útil e previamente à aplicação das medidas e decisões em matéria de prevenção. A violação deste direito constitui contra ordenação muito grave, conforme disposto no n.º 8 do mesmo artigo.

Certos da vossa colaboração e compreensão,

(O responsável notificado)

Assinatura: _____

Recebido em: ____ / ____ / _____

(Os representantes; delegados sindicais; trabalhadores...)

Assinaturas: _____

MODELO TIPO N.º 7

Exercício do Direito à Proposta

De: _____

(Representante para a SST)

Para: _____

(Director, Administrador, Coordenador...)

Data: _____ / ____ / _____

Of. N.º ____ / _____

ASSUNTO: Exercício do Direito à Proposta

Exm^{os} Srs,

Na qualidade de representantes para a SST, vimos, nos termos do n.º 7 do artigo 18.º da Lei 102/2009, exercer o nosso direito à proposta, no sentido da minimização dos riscos profissionais em causa, cooperando pela implementação de um sistema de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais mais adequado.

Deste modo, propomos as seguintes medidas:

1. _____

(Ex: Instalação de um piso anti-derrapante na secção de embalagem)

2. _____

(Ex: Atribuição de assentos reguláveis para o pessoal do controlo do processo de enchimento)

3. _____

(Ex: Realização de uma micro aos trabalhadores da secção de polimento)

Na perspectiva de que as propostas enumeradas são de extrema importância para a segurança e saúde dos trabalhadores envolvidos, acompanharemos com atenção a sua aplicação.

Chamamos ainda à atenção para os direitos à consulta e à informação relacionados com a aplicação destas e outras medidas.

Certos da vossa colaboração e compreensão,

(O responsável notificado)

Assinatura: _____

Recebido em: ____ / ____ / _____

(Os representantes; delegados sindicais; trabalhadores...)

Assinaturas: _____

Reclamação Hierárquica de Inspector

De: _____

(Representante; Delegado Sindical; Trabalhador...)

Para: _____

(Delegação Regional da ACT)

Data: _____ / ____ / _____

Of. N.º ____ / _____

ASSUNTO: Reclamação Hierárquica

Exmºs Srs,

No passado dia ____ / ____ / _____, pelas _____, aquando da realização de uma inspecção da ACT na nossa empresa, confrontámo-nos com a seguinte situação:

(Exemplo)

1. (nome) _____, representante dos trabalhadores para a SST, eleito no âmbito da Lei 102/2009, decidiu contactar (nome) _____, inspector da ACT, com vista à apresentação de observações relacionadas com o incumprimento reiterado da entidade patronal nesta matéria.
2. Lembramos que esta é uma faculdade prevista no n.º 4 do artigo 14.º da Lei 102/2009.
3. O Inspector em causa negou-se a tomar nota das respectivas observações, dizendo-nos que não tínhamos esse direito, referindo ainda que ele é que sabia quem é que o deveria fazer.
4. Para além deste aspecto, constatámos que o mesmo inspector esteve quase sempre fechado no gabinete da entidade patronal, não realizando qualquer actividade de inspecção.
5. Quando, no fim, lhe solicitámos alguns elementos técnicos relacionados com a inspecção, os mesmos não nos foram fornecidos.
6. Relembramos que este é um direito que nos assiste, de acordo com o artigo 18.º, n.º 2, da Lei 102/2009.
7. Em seguida, pedimos ao inspector a sua identificação, e informámo-lo de que uma queixa sobre si seguiria para a ACT.
8. Ao que ele respondeu que essa queixa de nada serviria.

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,

(Os representantes; delegados sindicais; trabalhadores...)

Assinaturas: _____

Check-List N.º I Organização de Actividades de SST					
Trabalhador		Obrigações da Entidade Empregadora (Serviços)		Data	
N.º	ITEM	Empresa	Rever	Sim	Não
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	Existem 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 apólio 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	São trabalhadores com formação adequada acedem a zonas de perigo grave?				
CHECK LIST N.º/ANO /					
nota Esta Check-List é realizada a partir da Lei 102/2009 (LPPSST)					

Check-List N.º 1 Organização de Actividades de SST					
B) Conforme Directiva 89/654/Ce; DI 347/93 e Portaria 987/93 (Normas Técnicas)					
Trabalhador	N.º	ITEM	Empresa		Data
			Sim	Não	
	1	Todos os trabalhadores possuem informação actualizada sobre os riscos existentes na empresa?			
	2	Todos os trabalhadores conhecem os meios de protecção ao dispor e sabem aplicá-los correctamente?			
	3	Todos os trabalhadores conhecem as medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente?			
	4	Todos os trabalhadores conhecem os procedimentos a adoptar em caso de incêndio e evacuação?			
	5	Todos os trabalhadores conhecem os trabalhadores encarregados de aplicar os procedimentos de emergência?			
	6	A informação contida nos pontos anteriores é fornecida no acto de admissão de um trabalhador?			
	7	A informação referida nos pontos anteriores é actualizada sempre que há uma alteração na organização do trabalho?			
	8	O empregador consulta em tempo útil e previamente o trabalhador sobre a avaliação de riscos que deve ser realizada?			
	9	O trabalhador é consultado previamente e em tempo útil sobre as medidas de prevenção a aplicar?			
	10	O trabalhador é consultado previamente e em tempo útil sobre as mudanças tecnológicas e funcionais com impacto na SST?			
	11	O trabalhador é consultado previamente e em tempo útil sobre o programa e organização da formação em SST?			
	12	O trabalhador é consultado previamente e em tempo útil sobre a designação dos trabalhadores técnicos de SST?			
	13	O trabalhador é consultado sobre a designação dos trabalhadores que aplicam os procedimentos de emergência?			
	14	O trabalhador é consultado sobre o material de protecção a utilizar?			
	15	O trabalhador é consultado sobre as listas e relatórios dos acidentes e doenças profissionais?			
	16	O trabalhador é consultado sobre a informação prestada pelo empregador aos trabalhadores com funções ligadas à SST?			
	17	Existe algum mecanismo de apresentação de propostas pelos RT's?			
	18	Os RT's têm acesso aos dados médicos colectivos, não individualizados?			
	19	Os RT's têm acesso aos relatórios técnicos após a intervenção dos serviços de inspecção (ACT)?			
	20	Existem obstáculos à eleição de RT's na sua empresa?			
	21	Existem obstáculos à actualidade dos RT's na empresa?			
	22	Os RT's participam na Comissão de SST (se existir)?			
	23	A Comissão de SST (se existir) tem composição paritária?			
	24	Os trabalhadores recebem formação adequada e suficiente em SST?			
	25	A formação prestada tem em conta o seu posto de trabalho e funções?			
	26	Os RT's têm acesso a formação específica em SST?			
	27	Os trabalhadores e RT's são prejudicados financeiramente por realizarem formação em SST?			
	28	Os trabalhadores recebem formação sobre os procedimentos a adoptar em caso de emergência?			

29	Todos cumprem (incluindo os superiores) as prescrições de SST determinadas na empresa?				
30	Todos se preocupam em zelar pela sua segurança e a de terceiros?				
31	Todos cooperam com vista à melhoria das condições de trabalho?				
32	Os trabalhadores são prejudicados no caso de se afastarem do posto de trabalho em situação de perigo grave e eminente?				
33	Em geral, é possível aos trabalhadores e representantes participar na definição das políticas e medidas de SST?				
	CHECK LIST N.º/ANO _____ / _____				
	esta check-list é realizada a partir da Lei 102/2009 (LPPSST)				
	nota				

Check-List N.º 2 - Locais de Trabalho - Prescrições Gerais					
A) Conforme Directiva 89/654/CE; DI 347/93 e Portaria 987/93 (Normas Técnicas)					
1. Prescrições ou exigências estruturais					
Trabalhador _____	N.º _____	Empresa _____		Sim	Não
	ITEM		Rever		Observações
N.º					Data _____
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 nele 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 1,80m ² ?				
5	A cubagem mínima de ar por trabalhador é de 11,50m ³ , ou 10,50m ³ se houver uma boa renovação? (ver avaliação de riscos)				
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 limitado (transformadores p.e.) 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 ou ao ar livre?				
20	As vias de circulação com risco de queda em altura têm um resguardo lateral com 0,9 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 _____ / _____					

Check-List N.º 2 - Locais de Trabalho - Prescrições Gerais				
B) Conforme Directiva 89/654/CE; DI 347/93 e Portaria 987/93 (Normas Técnicas)				
2. Estruturais (Continuação)				
Trabalhador: _____	N.º _____			
N.º _____	ITEM _____	Empresa	Rever	Data
		Sim	Não	Observações
1	O pavimento no seu local de trabalho é fixo, estável, antiderrapante, sem inclinações, saliências ou cavidades?			
2	Os pavimentos, paredes e tectos permitem facilmente a sua limpeza, restauração ou pintura?			
3	As divisórias transparentes estão devidamente assinaladas e evidenciadas?			
4	Os materiais que constituem essas divisórias são seguros para os trabalhadores?			
5	Existe compartimentação anti-fogo na sua empresa?			
6	As janelas, clarabóias e dispositivos de ventilação funcionam correctamente?			
7	A limpeza das janelas, clarabóias e dispositivos de ventilação pode fazer-se sem riscos?			
8	As portas e portões de correr, caso existam, possuem dispositivo de segurança para não saírem das calhas?			
9	As portas ou portões mecânicos possuem dispositivos de paragem de emergência devidamente assinalados e de fácil utilização?			
10	Em caso de falha na energia esses portões ou portas permitem a sua abertura manual?			
11	As portas ou portões basculantes, caso existam, são transparentes?			
12	As portas ou portões transparentes são de material seguro ou estão protegidos em caso de estilhaçamento?			
13	As portas ou portões transparentes estão identificados ou evidenciados?			
14	As portas e portões situados nas vias de emergência são de abertura fácil pelo lado de dentro, ou podem manter-se abertos?			
15	Nas imediações dos portões de circulação de veículos estão instalados locais de passagem em segurança para peões?			
16	A largura mínima das vias de circulação para pessoas é de 1,20 metros?			
17	As vias de circulação de veículos estão devidamente distanciadas das vias de circulação para peões?			
18	A vias de circulação mistas, caso existam, garantem a segurança dos peões?			
19	As vias de circulação têm piso antiderrapante e iluminação adequada?			
20	As vias de circulação com risco de queda em altura possuem guardados com 0,90 m de altura e rodapé de 0,14 m?			
21	O traçado das vias de circulação está devidamente assinalado?			
22	Nas vias de circulação com sujeição a queda de objectos, só os trabalhadores devidamente protegidos circulam nelas?			
23	As escadas rolantes (caso existam) estão equipadas com dispositivos de paragem automática?			
24	Os locais de trabalho estão concebidos tendo em conta o acesso para trabalhadores deficientes motores?			
25	As saídas de emergência abrem para o exterior, de forma rápida e acessível a qualquer pessoa?			
CHECK LIST N.º /ANO _____ / _____				

Check-List N.º 2 - Locais de Trabalho - Prescrições Gerais					
A) Conforme Directiva 89/654/Ce; DI 347/93 e Portaria 987/93 (Normas Técnicas)					
2. Detecção e combate de incêndios					
Trabalhador	N.º	Data			
N.º	ITEM	Empresa	Sim	Não	Rever
1	Existem dispositivos de detecção de incêndios e alarme apropriados, automáticos ou não?				
2	O material de combate a incêndios encontra-se em bom estado de funcionamento e conservação?				
3	Existe um número de trabalhadores devidamente instruídos sobre o seu uso, e todos os locais de trabalho a todo o tempo?				
4	O material de combate a incêndios está devidamente identificado e sinalizado?				
5	O controle visual dos extintores é feito com regularidade?				
6	A carga dos extintores é controlada pelo menos uma vez ao ano?				
7	Existem extintores cuja carga está no ponto vermelho? (ver manómetro)				
8	Os extintores são acessíveis a todos?				
9	Os locais onde se encontram estão devidamente identificados?				
10	Os extintores estão em locais de fácil acesso?				
11	Os extintores são fáceis de mobilizar?				
12	Os carretéis de mangueiras e hidrantes, ou bocas de incêndio, estão devidamente assinalados?				
13	Já foram realizados simulacros e formação sobre prevenção e combate a incêndios?				
CHECK LIST N.º/ANO ____ / ____					

Check-List N.º 2 - Locais de Trabalho - Prescrições Gerais					
B) Conforme Directiva 89/654/CE; DI 347/93 e Portaria 987/93 (Normas Técnicas)					
2. Ambiente de trabalho					
Trabalhador	N.º	Empresa		Data	
	ITEM	Sim	Não	Rever	Observações
1	Os locais de trabalho fechados possuem um caudal de ar puro na ordem dos 30m ³ e 50m ³ por hora e por trabalhador?				
2	Existem processos naturais ou artificiais de renovação do ar?				
3	As instalações de ventilação expõem os trabalhadores a correntes de ar nocivas?				
4	As instalações de ventilação permitem a rápida eliminação do ar poluído respirável?				
5	Existem sistemas de aspiração de fumos e poeiras quando necessários?				
6	Existem formas de aspiração e eliminação de substâncias nocivas aéreas?				
7	Os meios artificiais de ventilação ou aspiração possuem um mecanismo de controlo de avarias?				
8	Os sistemas de aspiração, quando possível, aspiram no ponto de emissão?				
9	A temperatura e a humidade são avaliadas regularmente?				
10	Considera a temperatura e humidade adequadas ao tipo de actividade desempenhada?				
11	O vestuário que utiliza é adequado à temperatura no local de trabalho?				
12	Existem bebedouros no local de trabalho, nos casos em que a desidratação é elevada?				
13	Costuma fazer uma ingestão rica em sais minerais, caso esteja sujeito a temperaturas elevadas?				
14	O tempo de trabalho e as pausas estão organizadas tendo em conta a temperatura, caso seja elevada?				
15	As janelas, clarabóias e as paredes envidraçadas permitem uma exposição ao sol excessiva?				
16	Caso existam fontes de calor artificiais, estão instaladas barreiras de protecção contra o calor excessivo?				
17	Existem mudanças bruscas de temperatura entre os diversos locais de trabalho da empresa?				
18	Existem locais de aclimatização que preparem o corpo do trabalhador para a mudança de temperatura?				
19	Os locais de trabalho possuem, na medida do possível, iluminação natural adequada?				
20	Nos locais com iluminação artificial, esta é suficiente, tendo em conta as características do trabalho?				
21	As instalações de iluminação constituem um factor de risco para os trabalhadores?				
22	No caso de falhar a iluminação artificial, existe iluminação de emergência em densidade adequada?				
23	A iluminação dos locais de trabalho provoca reflexos em direcção aos olhos dos trabalhadores?				
24	As fontes de iluminação estão dispostas de forma a evitar sombras e confusão de cores e formas?				
25	A quantidade de iluminação tem em conta o efeito estroboscópico?				
26	A iluminação das vias de circulação é adequada e suficiente?				
27	A iluminação utilizada está bem distribuída e tem em conta as cores dos meios envolventes?				

28	Existem, na sua empresa, mesas de trabalho com tampas reflectores?				
29	O contraste entre o pavimento e a parede é exagerado (pavimento negro e paredes brancas)?				
30	Os elementos das máquinas na sua empresa estão polidos ao ponto de criarem reflexos e encadeamento?				
31	As janelas têm persianas e cortinas para protecção?				
32	As luminárias são limpas periodicamente?				
33	As luminárias encontram-se todas em bom estado de funcionamento?				
CHECK LIST N.º/ANO _____ / _____					

Check-List N.º 2 - Locais de Trabalho - Prescrições Gerais				
C) Conforme Directiva 89/654/CE; DI 347/93 e Portaria 987/93 (Normas Técnicas)				
3. Estruturais - apoio ao trabalhador				
Trabalhador: _____	N.º _____	Empresa		Data _____
	ITEM	Sim	Não	Rever
				Observações
1	Existem locais de descanso, ou locais equivalentes na sua empresa?			
2	Esses locais estão equipados com cadeiras e mesas?			
3	Os locais de descanso têm uma zona para fumadores?			
4	As mulheres grávidas têm um local onde possam estender-se e descansar?			
5	Os vestiários (caso existam) estão separados por sexo?			
6	Os vestiários têm balneários individuais, chuveiros e lavatórios?			
7	Os trabalhadores que trabalham com substâncias perigosas têm dois armários para cada um?			
8	A área dos vestiários e chuveiros corresponde a cerca de 1m2 por cada trabalhador?			
9	Se não for necessário haver vestiários, existe um armário individualizado para cada trabalhador?			
10	Nos casos em que a actividade o justifique, os balneários contêm chuveiros na proporção de 1/10 trabalhadores?			
11	As reretes têm a dimensão de 0,90m de largura por 1,30 m de fundo?			
12	As reretes têm tiragem de ar directa para o exterior ou porta de fecho a abrir para fora?			
13	Caso as divisórias não sejam completas, elas possuem 1,80 de altura, no mínimo?			
14	Os lavatórios e reretes são em número suficiente?			
15	As instalações de primeiros socorros têm a dimensão e equipamento adequadas à empresa?			
16	As instalações de primeiros socorros permitem o fácil acesso a macas?			
17	Nos locais de trabalho especialmente perigosos existem instalações de primeiros socorros?			
18	Os locais de trabalho estão concebidos tendo em conta o acesso para trabalhadores deficientes motores?			
CHECK LIST N.º /ANO _____ / _____				

Ficha de Aptidão
(port. Nº 299/2007, de Março)

Empresa/Entidade

Designação Social _____

Estabelecimento _____ Localidade _____

Serviço Saúde: Tipo Interno Interempresas Externo Serviço Nacional de Saúde

Designação _____

Serviço de Higiene e Segurança: Tipo Interno Interempresas Externo Outro

Designação _____

Trabalhador

Nome _____

Sexo M F Data de Nascimento _____ Nacionalidade _____

Número mecanográfico/Outro _____ Data de Emissão _____

Categoria Profissional _____ Local de trabalho _____

Função Proposta _____ Data de admissão na função _____

Observações

Exame Médico

Data do exame _____

<i>Tipo</i>	
Admissão	<input type="checkbox"/>
Ocasional	<input type="checkbox"/>
Após doença	<input type="checkbox"/>
Após acidente	<input type="checkbox"/>
A pedido do trabalhador	<input type="checkbox"/>
A pedido do serviço	<input type="checkbox"/>
Por mudança de função	<input type="checkbox"/>
Por alteração das condições de trabalho	<input type="checkbox"/>
Outro*	<input type="checkbox"/>
*Especifique _____	

<i>Resultado</i>	
Apto	
Apto condicionalmente	
Inapto temporariamente	
Inapto definitivamente	
Outras funções que pode desempenhar	
1 _____	
2 _____	
3 _____	
4 _____	

Outras recomendações

Médico do Trabalho _____ CP _____

Assinatura _____

Tomei conhecimento _____ Data _____

O responsável dos Recursos Humanos

Quadro de Correspondências
do Código do Trabalho e Lei 102/2009 (LPPSST) para a Lei 59/2008

N.º	Tema	CT	LPPSST	RegimeFP	RegFP	Observações
1	Definição de RT		4.º		133.º	
2	Âmbito da Lei		3.º			
3	Princípios de prevenção	281.º	5.º	221.º		Os princípios estabelecidos na LPPSST não têm correspondência para o sector público.
4	Fiscalização		14.º	228.º		
5	Obrigações da entidade empregadora		15.º	222.º		Actualmente, as obrigações da entidade empregadora estabelecidas para o sector privado estão melhor discriminadas.
6	Actividades com diversas entidades empregadoras num mesmo local		16.º	222.º/4		
7	Obrigações do trabalhador		17.º	223.º		
8	Direito à consulta		18.º	224.º/3, 5, 7		Os prazos para exercício da consulta não estão estabelecidos para o sector público.
9	Direito à informação		19.º	224.º/1,2,5,6,7,8e9		
10	Direito à formação		20.º	227.º	137.º	
11	Representantes dos trabalhadores		21.º	226.º		
12	Formação dos representantes		22.º		136.º	
13	Comissões de ST		23.º		135.º	
14	Apoio aos RT's		24.º		200.º	
15	Reuniões com órgãos de gestão		25.º		201.º	
16	Crédito de horas	408.º			196.º	
17	Faltas Justificadas	409.º			197.º	
18	Protecção no processo disciplinar e despedimento	410.º			198.º	No sector privado, só se presume sem justa causa o despedimento de candidato ou membro de corpos sociais de associação sindical (dirigente). Actualmente, o RT não tem esta protecção no direito privado.
19	Protecção em caso de mudança (transferência) de local de trabalho	411.º			199.º	
20	Informações confidenciais	412.º				Não tem correspondência.
21	Justificação e controlo da confidencialidade	413.º			204.º	
22	Exercício abusivo	414.º			202.º	
23	Processo eleitoral de RT's		26.º a 40.º		181.º a 195.º	
24	Organização dos serviços		73.º a 119.º		139.º a 180.º	O "serviço comum" no sector privado é substituído pelo "serviço partilhado", no sector público.
25	Modalidades		74.º		139.º	
26	Objectivos dos serviços		97.º		156.º	
27	Actividades principais		98.º		157.º	As actividades no sector privado estão mais detalhadas, logo o regime para o sector privado é mais exigente do que para o sector público.
28	Actividades técnicas (técnicos a contratar pelo serviço)		100.º		158.º	
29	Garantia mínima de funcionamento dos serviços		101.º		159.º	
30	Médico do trabalho		103.º		161.º	
31	Exames médicos		108.º		162.º	
32	Garantia mínima de funcionamento do serviço de saúde		105.º		166.º	
33	Ficha clínica e de aptidão		109.º e 110.º		163.º e 164.º	

