



**DIREITOS E DEVERES DOS  
TRABALHADORES E SEUS  
REPRESENTANTES  
SEGURANÇA E SAÚDE NO  
TRABALHO**



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

# CONTEXTUALIZAÇÃO

O direito de todos os **trabalhadores e trabalhadoras** ao trabalho em condições de **Segurança e Saúde** encontra-se consagrado na Constituição da República e regulamentado na **Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro que aprova o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro.**

“O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua Segurança e a sua Saúde, asseguradas pelo empregador ou, nas situações identificadas na lei, pela pessoa, individual ou coletiva, que detenha a gestão das instalações em que a atividade é desenvolvida.”

**Lei n.º 102/ 2009, de 10 de setembro - n.º 1 do Artigo 5.º, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro**

Todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo contratual, têm direito à prestação da sua atividade profissional em condições que respeitem a sua Segurança e Saúde no Trabalho (SST), sendo estas asseguradas pelo empregador.

O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de Segurança e Saúde em todos os aspetos relacionados com o seu trabalho, atendendo a todos os riscos profissionais inerentes à atividade profissional.

Para esse efeito, deve tomar todas as medidas necessárias com vista a zelar de forma, continuada e permanente, pelo exercício do trabalho em condições

de Segurança e Saúde, tendo em consideração os Princípios Gerais de Prevenção, legalmente definidos em sede de legislação.

Aos trabalhadores e seus Representantes para a Segurança e Saúde no Trabalho (RT'SST) assiste um conjunto de direitos interligados à prevenção de riscos profissionais nos locais de trabalho.

**CABE AOS TRABALHADORES E AOS SEUS REPRESENTANTES PARA A SST REIVINDICAR O EXERCÍCIO DESSES DIREITOS.**

# I – DIREITOS DOS TRABALHADORES E SEUS REPRESENTANTES NA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## 1 – DIREITOS DOS TRABALHADORES EM MATÉRIA DE SST

### 1.1 – DIREITO À INFORMAÇÃO

#### REFERÊNCIA LEGAL:

LEI N.º 102/ 2009, DE 10 DE SETEMBRO, REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, ARTIGO 19º, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI N.º 3/2014 DE 28 DE JANEIRO.

Os trabalhadores, bem como os seus RT'SST, têm direito a **dispor de informação adequada e atualizada** sobre um conjunto vasto de matérias relacionadas com a prevenção de riscos profissionais, a saber:

- Os riscos para a Segurança e Saúde inerentes à atividade desenvolvida;
- As medidas de prevenção e proteção gerais relativas à atividade global da empresa, estabelecimento ou serviço;

- As medidas de prevenção e de proteção específicas e a forma como se aplicam relacionadas com o posto de trabalho, com a função e atividade desempenhada;
- As medidas e as instruções a serem adotadas nas situações de perigo grave e iminente;
- As medidas de emergência e primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro;
- A informação sobre quem se encontra encarregado de colocar em prática as medidas referidas na alínea anterior, sejam trabalhadores e/ou serviço encarregues de desenvolver essa tarefa.

**O direito à informação dos trabalhadores deve ser concretizado nos seguintes momentos:**

- Quando o trabalho é admitido na empresa;
- Sempre que se verifique uma mudança no posto de trabalho ou nas funções do trabalhador;
- Sempre que sejam introduzidos novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- Sempre que se adote uma nova tecnologia de trabalho;
- Sempre que as atividades envolvam trabalhadores de diversas empresas.

**E SE A ENTIDADE PATRONAL NÃO DISPONIBILIZAR A INFORMAÇÃO?**

Se a informação não for disponibilizada pela entidade patronal, o trabalhador interessado ou o seu RT' SST, caso exista na empresa, deve solicitá-la por escrito. Deve, pois, enviar à entidade patronal um ofício solicitando o exercício do seu direito à informação, especificando sobre que aspetos específicos pretende que a informação seja disponibilizada, enquadrando sempre o exercício deste direito em sede de legislação.

Para o efeito pode ser utilizado o **FORMULÁRIO N.º 1 - EXIGÊNCIA DO CUMPRIMENTO DO DIREITO À INFORMAÇÃO**.

## 1.2 – DIREITO À FORMAÇÃO

### REFERÊNCIA LEGAL:

LEI N.º 102/ 2009, DE 10 DE SETEMBRO, REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, **ARTIGO 20º**, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI N.º 3/2014 DE 28 DE JANEIRO.

CÓDIGO DO TRABALHO (LEI N.º 7/ 2009, DE 12 DE FEVEREIRO) – **ARTIGO 132.º**.

O trabalhador deve **receber uma formação adequada no domínio da SST, tendo em atenção o seu posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado**. É a entidade patronal que deve assegurar a formação dos trabalhadores, de modo a que não resulte qualquer prejuízo para os mesmos e contando esta como tempo efetivo de trabalho.

Além da formação geral em SST, a entidade patronal deve, ainda, formar em número suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos profissionais existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes todo o material necessário para esse efeito.

### **E SE A ENTIDADE PATRONAL NÃO DISPONIBILIZAR A FORMAÇÃO?**

Caso o empregador não cumpra as suas responsabilidades em matéria de formação, deve o RT'SST, ou na sua falta os próprios trabalhadores, exigir o cumprimento das suas obrigações em matéria do direito à formação.

Para o efeito pode ser utilizado o **FORMULÁRIO N.º 2 - EXIGÊNCIA DO CUMPRIMENTO DO DIREITO À FORMAÇÃO**.

## 1.3 – DIREITO À CONSULTA

### REFERÊNCIA LEGAL:

LEI N.º 102/ 2009, DE 10 DE SETEMBRO, REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, **ARTIGO 18º**, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI N.º 3/2014 DE 28 DE JANEIRO.

Assiste aos trabalhadores e seus RT'SST, caso existam na empresa, o direito de serem consultados, pela entidade patronal, sobre os aspetos relacionados com a SST. Caso não existam RT'SST eleitos na empresa, o processo de consulta deve ser feito aos próprios trabalhadores.

Esta consulta tem como objetivo a obtenção de um parecer por parte dos trabalhadores ou dos seus RT' SST sobre as matérias objeto da consulta, numa ótica de participação nas condições de SST e de melhoria contínua devendo este parecer ser emitido no prazo de 15 dias a contar da data do pedido de consulta.

A legislação consagra que os trabalhadores e seus RT'SST devem ser consultados pela entidade patronal, por escrito, pelo menos uma vez por ano, previamente ou em tempo útil de forma a que se possam pronunciar sobre as diversas questões objeto de consulta.

Assim, devem ser **consultados sobre um conjunto vasto de matérias**, a saber:

- A avaliação dos riscos para a SST, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- As medidas de SST antes de serem adotadas ou, caso a sua aplicação revestir um caráter de urgência, logo que possível, podendo o trabalhador ou os seus representantes para a SST aquando a emissão do parecer, dar a sua opinião sobre essas mesmas medidas e sobre a sua adequação à situação ou risco;
- As medidas a serem adotadas que, pelo seu impacte nas tecnologias e funções, tenham consequências ao nível das condições de SST, como por exemplo a introdução de uma nova máquina de trabalho, procedimento ou atividade/tarefa a ser desenvolvida;
- O programa e a organização da formação no domínio da SST, por forma a que os trabalhadores e seus representantes para a SST possam aferir se o plano de formação se encontra ajustado ao posto de trabalho e funções desempenhadas e se é proporcionada a todos os trabalhadores, sem exceção;

- A designação do representante do empregador que acompanha a atividade do serviço de SST, nas situações que a entidade patronal organiza os seus serviços na modalidade externa;
- A designação e exoneração dos trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios das atividades de organização da SST;
- A designação dos trabalhadores encarregados de colocar em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação de trabalhadores;
- A modalidade de serviços de SST a adotar, bem como o recurso a serviços externos à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de SST;
- O equipamento de proteção que é necessário utilizar, tanto no que se refere à proteção individual como coletiva e a sua adequação aos riscos existentes;
- Os riscos inerentes para a SST inerentes à atividade desenvolvida, aos postos de trabalho ou funções, bem como as medidas de proteção e de prevenção previstas para lhes fazer face e a forma como se aplicam;
- A lista anual de acidentes de trabalho mortais e dos acidentes de trabalho que ocasionem incapacidade para o trabalho, superior a três dias úteis;
- Os relatórios dos acidentes de trabalho referidos no ponto anterior.

### **E SE A ENTIDADE PATRONAL NÃO EFETUAR A CONSULTA ANUAL?**

Caso a entidade patronal não consulte os RT'SST ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser estes exigir o cumprimento deste direito. Neste caso, o RT'SST ou o próprio trabalhador deve enviar à entidade patronal um ofício solicitando o exercício do seu direito à consulta, especificando sobre que aspetos pretende que a consulta seja efetuada. Para o efeito pode ser utilizado o **FORMULÁRIO N.º 3 - EXIGÊNCIA DO CUMPRIMENTO DO DIREITO À CONSULTA**.

## 1.4 – DIREITO À PROPOSTA

### REFERÊNCIA LEGAL:

LEI N.º 102/ 2009, DE 10 DE SETEMBRO, REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, **N.º 7 DO ARTIGO 18º**, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI N.º 3/2014 DE 28 DE JANEIRO.

Sem prejuízo do direito à consulta e decorrendo deste, assiste aos trabalhadores ou aos seus RT' SST, caso existam na empresa, o direito de poderem formular propostas que visem a eliminação ou a redução dos riscos profissionais.

Assim, após o processo de consulta, assiste o direito aos trabalhadores e seus RT' SST a emissão das propostas que considerarem necessárias tendo em vista a eliminação e minimização dos riscos profissionais, numa perspetiva de melhoria contínua das condições de Segurança e Saúde na empresa.

### COMO EXERCER ESTE DIREITO?

Os RT'SST e na falta destes, os próprios trabalhadores, podem exercer este direito sempre que acharem necessário e exigir o seu respeito, entroncando este direito no dever de cooperação com a entidade patronal para a melhoria das condições de SST nos locais de trabalho.

Para o efeito pode ser utilizado o **FORMULÁRIO N.º 4 – EXERCÍCIO DO DIREITO DE PROPOSTA PARA MINIMIZAÇÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS**.

## 1.5 – DIREITO AO AFASTAMENTO DO LOCAL DE TRABALHO EM SITUAÇÕES DE PERIGO GRAVE E EMINENTE

### REFERÊNCIA LEGAL:

LEI N.º 102/ 2009, DE 10 DE SETEMBRO, REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, **N.º 1 E N.º 2 DO ARTIGO 17º**, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI N.º 3/2014 DE 28 DE JANEIRO

Aos trabalhadores é conferido o direito de interromperem o seu trabalho e se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou, ainda, de tomarem outras medidas para a sua segurança e de terceiros, no caso de ocorrer alguma situação de perigo grave e iminente que não possa ser evitada e que por isso coloque em risco a sua integridade física.



A legislação determina que em caso de perigo grave e iminente, o trabalhador deve adotar os seguintes procedimentos:

1.º - Comunicar imediatamente ao superior hierárquico a situação suscetível de causar perigo grave ou eminente que não pode ser evitado, não sendo possível, aos técnicos responsáveis pelas atividades de SST na empresa. Igualmente deve comunicar qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

2.º Sem prejuízo do que foi referido, o trabalhador deve tomar todas as medidas para fazer face à situação, de acordo com as instruções e medidas estabelecidas pela empresa para evitar esse perigo grave ou eminente;

3.º Se a situação de perigo grave e eminente não puder ser evitada, o trabalhador tem o direito de afastar-se do seu posto de trabalho ou da área perigosa, não podendo ser prejudicado por causa dos procedimentos adotados.

## 1.6 - DIREITO A SOLICITAR A INTERVENÇÃO DAS AUTORIDADES

### REFERÊNCIA LEGAL:

LEI N.º 102/ 2009, DE 10 DE SETEMBRO, REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, **N.º 4 E N.º 5 DO ARTIGO 14º**, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI N.º 3/2014 DE 28 DE JANEIRO.

Os trabalhadores e os seus RT' SST, caso existam na empresa, têm o direito de solicitar a intervenção da ACT ou de outra autoridade competente, se as medidas adotadas e os meios fornecidos pela entidade patronal forem insuficientes para assegurar as adequadas condições de SST.

### COMO EXERCER ESTE DIREITO?

Nas situações em que a entidade patronal se encontra em incumprimento das suas obrigações, os RT' SST ou, na sua falta, os trabalhadores, devem solicitar a intervenção da ACT, por forma a regularizar a situação.

Devem, pois, dirigir um ofício à ACT solicitando uma inspeção à empresa ou estabelecimento, apontando as matérias em incumprimento, sempre fundamentadas na legislação.

Para o efeito pode ser utilizado o **FORMULÁRIO N.º 5 – SOLICITAÇÃO DE INTERVENÇÃO DAS AUTORIDADES RESPONSÁVEIS PELA INSPEÇÃO.**

## 1.7 - DIREITO À VIGILÂNCIA DA SAÚDE

### **REFERÊNCIA LEGAL:**

LEI N.º 102/ 2009, DE 10 DE SETEMBRO, REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, **ARTIGO 44.º E ARTIGO 108.º**, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI N.º 3/2014 DE 28 DE JANEIRO.

O trabalhador tem o direito à vigilância da sua saúde, devendo o empregador promover a realização de exames de saúde adequados por forma a comprovar e a avaliar a aptidão física e psíquica dos trabalhadores para o exercício da atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do trabalhador.

As consultas de vigilância da saúde devem ser efetuadas por um médico do trabalho, devendo ser realizados os seguintes exames de saúde:

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

### **COMO EXERCER ESTE DIREITO?**

Nas situações em que o empregador se encontra em incumprimento das suas obrigações em matéria de vigilância da saúde, os trabalhadores ou os seus RT' SST, caso existam na empresa, devem solicitar o seu cumprimento.

Devem por isso dirigir um ofício à entidade patronal dando conta das situações de incumprimento, exigindo o célere cumprimento das suas obrigações em matéria de vigilância da saúde.

Para o efeito pode ser utilizado o **FORMULÁRIO N.º 6 - EXIGÊNCIA DO CUMPRIMENTO DA VIGILÂNCIA DA SAÚDE.**

## 1.8 - DIREITO À REPRESENTAÇÃO

### **REFERÊNCIA LEGAL:**

LEI N.º 102/ 2009, DE 10 DE SETEMBRO, REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, **ARTIGO 21º E SEQUINTE**S, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI N.º 3/2014 DE 28 DE JANEIRO.

Os trabalhadores têm o direito a eleger Representantes para a Segurança e Saúde no Trabalho. Os RT' SST são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto para defender os seus nos domínios da SST.

O RT' SST é, pois, um trabalhador devidamente legitimado pelo processo eleitoral, o qual se encontra devidamente consagrado na legislação, mandatado por um período de 3 anos, para exigir e defender os direitos dos trabalhadores e o cumprimento das obrigações da entidade patronal nesta matéria.

Compete-lhe, pois, exigir o cumprimento das obrigações em matéria de SST que visem a prevenção dos riscos p profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, por parte da entidade patronal.

## 2 – DIREITOS ESPECÍFICOS DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SST

No âmbito das suas atividades de participação, os Representantes dos Trabalhadores para a SST eleitos para o exercício destas atividades, têm consagrados na legislação um conjunto de direitos específicos, além do exercício de todos os direitos que assistem aos demais trabalhadores e trabalhadoras.

### 2.1 – CRÉDITO DE HORAS MENSAL

#### REFERÊNCIA LEGAL:

LEI N.º 102/ 2009, DE 10 DE SETEMBRO, REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, **ARTIGO 21º**, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI N.º 3/2014 DE 28 DE JANEIRO.

CÓDIGO DO TRABALHO (LEI N.º 7/ 2009, DE 12 DE FEVEREIRO) – **N.º 2 DO ARTIGO 408.º**.

O RT'SST eleito tem direito a um crédito de 5 horas mensais para o exercício da sua atividade de representação e de participação.

Cada um dos RT' SST eleito tem direito a este crédito de horas, não sendo possível a sua acumulação com outros créditos atribuídos por lei aos mesmos representantes que integrem outras estruturas representativas de trabalhadores.

Note-se que este crédito de horas é referido ao período normal de trabalho, considerando-se como tempo efetivo de trabalho, inclusivamente para efeitos de retribuição.

#### COMO EXERCER ESTE DIREITO?

Tratando-se de uma espécie de dispensa ao trabalho, de forma a permitir que os RT' SST possam exercer as suas funções de representação, devem estes comunicar por escrito ao empregador, com uma antecedência mínima de dois dias, a intenção de usufruir deste crédito.

Para o efeito pode ser utilizado o **FORMULÁRIO N.º 7 - UTILIZAÇÃO DE CRÉDITO DE HORAS**.

## 2.2 – INSTALAÇÕES E MEIOS ADEQUADOS À FUNÇÃO

### REFERÊNCIA LEGAL:

LEI N.º 102/ 2009, DE 10 DE SETEMBRO, REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, **ARTIGO 24º**, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI N.º 3/2014 DE 28 DE JANEIRO.

A legislação determina que a entidade patronal deve disponibilizar aos RT' SST os meios materiais e técnicos necessários e as instalações adequadas para o exercício da sua atividade, bem como um local acessível para afixação de informação.

Muitas vezes, as instalações e os meios que são já disponibilizados para outras estruturas de representação coletiva de trabalhadores, vão servir também para a utilização conjunta dos RT' SST.

É fundamental que tais meios e instalações permitam a salvaguarda da confidencialidade dos dados a que os RT'SST têm acesso.

### E SE A ENTIDADE PATRONAL NÃO DISPONIBILIZAR ESTES MEIOS?

Nesse sentido, deverão os representantes eleitos requerer aquilo que tiverem por adequado e necessário ao desenvolvimento adequado das suas funções. Para o efeito pode ser utilizado o **FORMULÁRIO N.º 8 - SOLICITAÇÃO DE DISPONIBILIZAÇÃO DE INSTALAÇÕES E MEIOS.**

## 2.3 – DISTRIBUIÇÃO DE INFORMAÇÃO SOBRE SST

### REFERÊNCIA LEGAL:

LEI N.º 102/ 2009, DE 10 DE SETEMBRO, REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, **N.º 2 DO ARTIGO 24º**, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI N.º 3/2014 DE 28 DE JANEIRO.

Os RT' SST têm direito a distribuir informação relativa à Segurança e à Saúde no Trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito, por forma a ser acessível a todos os trabalhadores.

## 2.4 – REUNIÃO COM A GESTÃO

### REFERÊNCIA LEGAL:

LEI N.º 102/ 2009, DE 10 DE SETEMBRO, REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, **ARTIGO 25º**, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI N.º 3/2014 DE 28 DE JANEIRO.

Assiste aos RT' SST o direito de se reunir com o órgão de gestão da empresa pelo menos, uma vez por mês, a fim de serem discutidos e analisados os assuntos relacionados com a SST.

Desta reunião é lavrada uma ata, que deve ser assinada por todos os presentes. Note-se que a realização destas reuniões não consome o crédito de 5 horas de que os RT' SST dispõem para o exercício das suas funções.

### E SE ESTA PERIODICIDADE NÃO SER CUMPRIDA?

No caso de tal periodicidade não ser cumprida, deve o RT' SST solicitá-la à empresa. Para o efeito pode ser utilizado o **FORMULÁRIO N.º 9 - SOLICITAÇÃO DE REUNIÃO COM A GESTÃO**.

## 2.5 - FALTAS JUSTIFICADAS ALÉM DO CRÉDITO DE 5 HORAS MENSAIS

### REFERÊNCIA LEGAL:

CÓDIGO DO TRABALHO (LEI N.º 7/ 2009, DE 12 DE FEVEREIRO) – **ARTIGO 409.º**.

As ausências dos RT' SST consideram-se justificadas quando ultrapassam o crédito de 5 horas de que dispõem para o exercício das suas atividades de representação.

Estas faltas justificadas contam como tempo de trabalho efetivo, contudo não conferem direito à retribuição.

Devem, pois, ser comunicadas ao empregador com uma antecedência mínima de 1 dia se a falta for previsível ou nas 48 horas posteriores ao 1º dia de ausência no caso de impossibilidade de previsão da ausência.

### COMO EXERCER ESTE DIREITO?

É fundamental que o RT' SST comunique ao empregador, por escrito, as suas ausências – datas e número de dias em que necessita ausentar-se para o exercício das suas funções - respeitando a antecedência referida, pois de contrário pode ser considerada uma falta injustificada, podendo ocorrer perda de remuneração.

Para o efeito pode ser utilizado o **FORMULÁRIO N.º 10 - DIREITO A FALTAS JUSTIFICADAS PARA REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SST**

## 2.6 - FORMAÇÃO PERMANENTE PARA O EXERCÍCIO DAS SUAS FUNÇÕES

### REFERÊNCIA LEGAL:

LEI N.º 102/ 2009, DE 10 DE SETEMBRO, REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, **ARTIGO 20.º E ARTIGO 22º**, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI N.º 3/2014 DE 28 DE JANEIRO.

CÓDIGO DO TRABALHO (LEI N.º 7/ 2009, DE 12 DE FEVEREIRO) – **ARTIGO 282.º**.

Deve ser assegurada ao RT'SST, pelo empregador, formação permanente para o exercício dos seus direitos específicos e respetivas funções.

O RT'SST tem, pois, direito a formação especializada, além da formação geral sobre SST dirigida a todos os trabalhadores, devendo o empregador conceder, se necessário, uma licença para formação nesta área com retribuição, ou sem retribuição, nas situações em que outra entidade atribuir um subsídio específico.

Note-se que a frequência, pelos RT'SST, de ações de formação que lhes permitam exercer adequadamente as suas funções, não deverá ser incluída no crédito de 5 horas mensais a que tem direito por duas razões: por um lado, porque não se trata de um exercício de funções, tendo presente que a utilização do crédito de horas é prevista apenas para este exercício; por outro lado estamos perante direitos distintos (o de crédito de horas e o de formação adequada), a cujo cumprimento o empregador se encontra legalmente sujeito.

## COMO EXERCER ESTE DIREITO?

Sempre que o RT'SST manifestar intenção para frequentar uma ação de formação, deve solicitar dispensa para a sua frequência.

Para o efeito pode ser utilizado o **FORMULÁRIO N.º 2 - EXIGÊNCIA DO CUMPRIMENTO DO DIREITO À FORMAÇÃO.**

## 2.7 - APRESENTAR AS SUAS OBSERVAÇÕES AO ORGANISMO COM COMPETÊNCIA INSPETIVA

### REFERÊNCIA LEGAL:

LEI N.º 102/ 2009, DE 10 DE SETEMBRO, REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, **N.º 4 E N.º 5 DO ARTIGO 14º**, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI N.º 3/2014 DE 28 DE JANEIRO.

Aquando as visitas ou ações de fiscalização do organismo competente pela inspeção, os RT' SST podem apresentar as suas observações relativamente às condições de SST existentes na empresa, bem como sinalizar os incumprimentos verificados. Tendo em conta que os RT' SST são agentes de prevenção devem participar nestas ações inspetivas.

## 2.8 - DIREITO À INFORMAÇÃO

### REFERÊNCIA LEGAL:

LEI N.º 102/ 2009, DE 10 DE SETEMBRO, REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, **ARTIGO 19º**, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI N.º 3/2014 DE 28 DE JANEIRO.

Os trabalhadores com funções específicas no domínio da SST, entre estes os RT' SST, devem ser informados sobre:

- Os resultados da avaliação de riscos que tenham sido efetuadas, incluindo os resultados respeitantes aos grupos de trabalhadores que se encontram sujeitos a riscos especiais;



- As medidas de Segurança e Saúde antes de serem colocadas em prática ou tendo em conta a urgência de aplicação das mesmas, devem os/as trabalhadores/as ser informados logo que possível;
- O equipamento de proteção que seja necessário utilizar;
- A lista anual dos acidentes de trabalho que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a 3 dias úteis;
- A lista anual dos acidentes de trabalho mortais;
- A admissão de trabalhadores com contratos de duração determinada que tenham sido cedidos ocasionalmente ou que se encontrem em comissão de serviço.

#### COMO EXERCER ESTE DIREITO?

Sempre que ao RT' SST não lhe for disponibilizada a informação necessária para o desenvolvimento das suas atividades de representação, deve solicitar toda a informação que considere relevante.

Para o efeito pode ser utilizado o **FORMULÁRIO N.º 1 - EXIGÊNCIA DO CUMPRIMENTO DO DIREITO À INFORMAÇÃO.**

## 2.9 - DIREITO A PROTEÇÃO EM CASO DE TRANSFERÊNCIA

#### REFERÊNCIA LEGAL:

CÓDIGO DO TRABALHO (LEI N.º 7/ 2009, DE 12 DE FEVEREIRO) – **ARTIGO 411.º.**

O RT' SST não pode ser transferido do local de trabalho onde exerce as suas funções de representação sem o seu consentimento/acordo, à exceção de quando decorrer de tal situação, a extinção e a mudança total ou parcial do local de trabalho onde presta serviço.

## 2.10 - DIREITO A PROTEÇÃO EM CASO DE DESPEDIMENTO OU DE PROCESSO DISCIPLINAR

### REFERÊNCIA LEGAL:

CÓDIGO DO TRABALHO (LEI N.º 7/ 2009, DE 12 DE FEVEREIRO) – **ARTIGO 410.º**.

O RT' SST, mesmo sendo alvo de suspensão preventiva, em sede de processo disciplinar continua a poder exercer as suas funções. Quando na sequência de procedimento disciplinar seja determinada a aplicação de suspensão preventiva ao RT' SST, tal situação não impede que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades inerentes ao desenvolvimento das suas atividades de representação.

# II – DEVERES DOS TRABALHADORES E SEUS REPRESENTANTES NA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## 1 – DEVERES DOS TRABALHADORES

### REFERÊNCIA LEGAL:

LEI N.º 102/ 2009, DE 10 DE SETEMBRO, REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, **ARTIGO 17º**, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI N.º 3/2014 DE 28 DE JANEIRO.

Constituem **obrigações dos trabalhadores em matéria de SST**, as seguintes:

- Cumprir as prescrições de SST estabelecidas na Lei e em instrumentos de Negociação Coletiva de Trabalho, bem como as instruções determinadas pela entidade patronal;
- Zelar pela sua Segurança e Saúde, bem como pela Segurança e Saúde das outras pessoas que direta ou indiretamente possam ser afetadas pela sua atividade, ações ou omissões no trabalho;
- Utilizar de forma adequada e correta, de acordo com as instruções transmitidas pela entidade patronal, todos os instrumentos, equipamentos, substâncias perigosas e outros meios colocados à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos e regras de trabalho estabelecidos pela entidade patronal;
- Cooperar de forma ativa na empresa para a melhoria do sistema de SST;
- Tomar conhecimento da informação prestada pela entidade patronal;
- Comparecer às consultas e exames médicos determinados pelo médico do trabalho;

- Comunicar imediatamente a quem de direito – superior hierárquico ou não sendo possível ao/à trabalhador/a designado para as funções específicas nos domínios da SST - quaisquer avarias ou deficiências detetadas que se afigurem suscetíveis de originar perigo grave e eminente, bem como quaisquer defeitos ou avarias verificadas nos sistemas de proteção.
- Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contatar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os/as trabalhadores/as que desempenham funções específicas nos domínios da SST.

## 2 – DEVERES ESPECÍFICOS DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SST

REFERÊNCIA LEGAL:

CÓDIGO DO TRABALHO (LEI N.º 7/ 2009, DE 12 DE FEVEREIRO) – **ARTIGO 412.ºE**  
**ARTIGO 414.º.**

Constituem **obrigações dos RT' SST em matéria de SST**, as seguintes:

- Dever de reserva e confidencialidade;

Os RT' SST têm o dever de manter confidenciais as informações que recebem por parte do empregador, no âmbito de direito de informação ou consulta, que tenham menção expressa da respetiva confidencialidade, sendo que este dever se mantém após a cessação do mandato dos RT' SST.

- Dever de evitar o exercício abusivo das suas funções, podendo ser responsabilizado de forma criminal, civil ou disciplinar;
- Dever de não prejudicar o normal funcionamento da empresa no exercício das suas funções.

## ANEXO III – FORMULÁRIOS

FORMULÁRIO N.º 1 - EXIGÊNCIA DO CUMPRIMENTO DO DIREITO À INFORMAÇÃO

FORMULÁRIO N.º 2 - EXIGÊNCIA DO CUMPRIMENTO DO DIREITO À FORMAÇÃO

FORMULÁRIO N.º 3 - EXIGÊNCIA DO CUMPRIMENTO DO DIREITO À CONSULTA

FORMULÁRIO N.º 4 - EXERCÍCIO DO DIREITO DE PROPOSTA

FORMULÁRIO N.º 5 - SOLICITAÇÃO DE INTERVENÇÃO DAS AUTORIDADES  
RESPONSÁVEIS PELA INSPEÇÃO

FORMULÁRIO N.º 6 – EXIGÊNCIA DO CUMPRIMENTO DA VIGILÂNCIA DA SAÚDE

FORMULÁRIO N.º 7 – UTILIZAÇÃO DE CRÉDITO DE HORAS

FORMULÁRIO N.º 8 – SOLICITAÇÃO DE DISPONIBILIZAÇÃO DE INSTALAÇÕES E  
MEIOS

FORMULÁRIO N.º 9 – SOLICITAÇÃO DE REUNIÃO COM A GESTÃO

FORMULÁRIO N.º 10 – DIREITO A FALTAS JUSTIFICADAS

FORMULÁRIO N.º 1 - EXIGÊNCIA DO CUMPRIMENTO DO DIREITO À INFORMAÇÃO

De: \_\_\_\_\_ (Identificação do RT' SST)

Para: \_\_\_\_\_ (Diretor/Administrador/Direção de RH)

**Assunto:** Cumprimento do direito à informação dos/as trabalhadores/as no âmbito do artigo 282º do Código de Trabalho e no artigo 19.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro.

Venho por este meio, na qualidade de Representante dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho eleito nesta empresa e, no exercício do direito à informação consagrado no artigo 282.º e 19.º dos diplomas acima enunciados, solicitar a devida e urgente prestação de informação relativa às seguintes matérias:

- 1 - As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a Segurança e Saúde no Trabalho;
- 2 - A avaliação dos riscos para a Segurança e a Saúde no Trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais.
- 3 - Relatório da formação em SST ministrada em \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, indicando as ações de formação, a temática ministrada, o número de horas e os trabalhadores envolvidos.

O cumprimento das obrigações acima elencadas é urgente, sendo que a falta de resposta às nossas solicitações será entendida como uma violação da entidade patronal às suas obrigações legais, relativamente à qual será dado o devido encaminhamento.

Data: \_\_\_\_\_

O Responsável da Empresa \_\_\_\_\_

O/s Representante/s dos Trabalhadores para a SST \_\_\_\_\_

## FORMULÁRIO N.º 2 - EXIGÊNCIA DO CUMPRIMENTO DO DIREITO À FORMAÇÃO

De: \_\_\_\_\_ (Identificação do RT' SST)

Para: \_\_\_\_\_ (Diretor/Administrador/Direção de RH)

**Assunto:** Cumprimento do direito à formação dos trabalhadores consagrados do artigo 282.º do Código de Trabalho e no artigo 20.º e 22.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro.

Tendo presente que o direito à formação dos trabalhadores é um direito legalmente instituído, consagrado nos diplomas acima referidos, vimos reiterar que:

1. O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado;
2. A formação dos trabalhadores da empresa sobre Segurança e Saúde no Trabalho deve ser assegurada de modo a que não possa resultar prejuízo para os mesmos;
3. Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o empregador deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

O cumprimento das obrigações acima elencadas é urgente, sendo que a falta de resposta às nossas solicitações será entendida como uma violação da entidade patronal às suas obrigações legais, relativamente à qual será dado o devido encaminhamento.

Data: \_\_\_\_\_

O Responsável da Empresa \_\_\_\_\_

O/s Representante/s dos Trabalhadores para a SST \_\_\_\_\_

## FORMULÁRIO N.º 3 - EXIGÊNCIA DO CUMPRIMENTO DO DIREITO À CONSULTA

De: \_\_\_\_\_ (Identificação do RT' SST)

Para: \_\_\_\_\_ (Diretor/Administrador/Direção de RH)

**Assunto:** Cumprimento do direito à consulta dos trabalhadores consagrado no artigo 18.º da Lei n.º 102/ 2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro.

Vimos por este meio, no âmbito do direito à consulta consagrado no artigo 18.º do diploma acima enunciado, solicitar o pleno exercício deste direito legítimo sobre as seguintes matérias:

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

2 - As medidas de SST antes de serem adotadas ou, se forem de aplicação urgente, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

3 - As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

4 - O programa e a organização da formação no domínio da SST; Aproveitando a oportunidade gostaríamos de sublinhar que:

1 - Ao abrigo da legislação vigente, existe um conjunto de matérias que carecem de parecer prévio dos RT' SST, obrigação que, no entanto, não tem sido devidamente observada pela empresa e que esperamos seja acautelada de futuro.

2 - Para efeitos do exercício do direito à emissão de parecer decorrente do exercício do direito à consulta e, ainda, no disposto do número 2 do normativo referido, solicitamos que nos seja facultado o acesso às informações técnicas objeto de registo, especificamente os seguintes documentos:

- Os relatórios anuais da atividade de SST;

- Os resultados de anteriores avaliações de riscos e os dados médicos coletivos não individualizados;



- As informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e de outros organismos com competência no âmbito da SST.

Ficando a aguardar o solicitado com a urgência possível, apresentamos os nossos cumprimentos

Data: \_\_\_\_\_

O Responsável da Empresa \_\_\_\_\_

O/s Representante/s dos Trabalhadores para a SST \_\_\_\_\_

FORMULÁRIO N.º 4 - EXERCÍCIO DO DIREITO DE PROPOSTA

De: \_\_\_\_\_ (Identificação do RT' SST)

Para: \_\_\_\_\_ (Diretor/Administrador/Direção de RH)

**Assunto:** Cumprimento do direito à proposta nos termos do número 7 do artigo 18.º da Lei n.º 102/ 2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro.

Na qualidade de Representantes dos Trabalhadores para a SST eleitos nesta empresa, vimos por este meio, nos termos do n.º 7 do artigo 18.º do normativo, exercer o nosso direito à proposta, tendo em vista a eliminação e a minimização dos riscos profissionais numa perspetiva da melhoria contínua das condições de Segurança e Saúde na empresa.

Assim, propomos as seguintes medidas:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Tendo em conta que as propostas enunciadas se assumem extremamente importantes para a melhoria das condições de segurança e saúde com consequência direta na redução das sinistralidades laboral, solicitamos, pois, com a urgência possível, a sua efetiva implementação.

Certos de que as nossas propostas serão tidas em conta,

Data: \_\_\_\_\_

O Responsável da Empresa \_\_\_\_\_

O/s Representante/s dos Trabalhadores para a SST \_\_\_\_\_

FORMULÁRIO N.º 5 - SOLICITAÇÃO DE INTERVENÇÃO DAS AUTORIDADES  
RESPONSÁVEIS PELA INSPEÇÃO

De: \_\_\_\_\_ (Identificação do RT' SST)

Para: \_\_\_\_\_ (Inspetor Geral do Trabalho)

**Assunto:** Solicitação de intervenção da autoridade responsável pela inspeção das condições de trabalho – ACT - no decorrer de incumprimento da legislação em vigor por parte da entidade patronal.

Vimos por este meio, na qualidade de Representantes dos Trabalhadores para a SST eleitos nesta empresa em (...) e com tomada de posse em [...] – conforme publicado nos BTE n.ºs [...] de [...] apresentar um conjunto de preocupações no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho, referentes à atuação da empresa [...] ao abrigo do consagrado no n.º 5 do artigo 14.º da Lei 102/ 2009, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro.

Dado que, em mais de [...] anos de mandato já decorrido, não nos tem sido possível obter por parte da empresa [...] o cabal cumprimento da legislação referente à SST, pese embora as nossas muitas e reiteradas solicitações nesse sentido, não nos resta outra alternativa senão solicitar a intervenção da ACT para a reposição da mais elementar legalidade, nomeadamente no que às questões que apresentamos de seguida diz respeito.

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

(descrever as situações que são alvo da incumprimento para inspeção)

Certos da vossa colaboração e compreensão e aguardando que a mesma seja realizada de forma urgente.

Atentamente

O/s Representante/s dos Trabalhadores para a SST da \_\_\_\_\_

De: \_\_\_\_\_ (Identificação do/s RT' SST)

Para: \_\_\_\_\_ (Diretor/Administrador/Direção de RH)

**Assunto:** Cumprimento do direito à vigilância da saúde nos termos do artigo 44.º e artigo 108.º da Lei n.º 102/ 2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro.

Na qualidade de representantes dos trabalhadores para a SST eleitos nesta empresa, vimos por este meio, nos termos do n.º 3 do artigo 108.º do referido diploma, exigir o cumprimento da realização dos exames de saúde legalmente consagrados como obrigatórios, designadamente os previstos na alínea a) e b) do referido artigo.

O cumprimento das obrigações acima elencadas é urgente, sendo que a falta de resposta às nossas solicitações será entendida como uma violação da entidade patronal às suas obrigações legais, relativamente à qual será dado o devido encaminhamento.

Data: \_\_\_\_\_

O Responsável da Empresa \_\_\_\_\_

O/s Representante/s dos Trabalhadores para a SST \_\_\_\_\_

FORMULÁRIO N.º 7 – UTILIZAÇÃO DE CRÉDITO DE HORAS

De: \_\_\_\_\_ (Identificação do RT' SST)

Para: \_\_\_\_\_ (Diretor/Administrador/Direção de RH)

**Assunto:** Utilização do crédito de horas para o desenvolvimento das atividades de representação, nos termos do número 7 do artigo 21.º da Lei n.º 102/ 2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro.

Venho por este meio comunicar, na minha qualidade de Representante dos Trabalhadores para a SST e, respeitando a antecedência mínima prevista, que no próximo dia\_\_\_\_\_, pelas\_\_\_\_\_horas, será utilizada \_\_\_\_\_ horas do meu crédito de 5 horas mensais consagrado pelo número 7 do artigo 21.º da Lei 102/ 2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro, para o exercício das minhas atividades de representação em matéria de SST.

Atentamente

Data: \_\_\_\_\_

O Responsável da Empresa \_\_\_\_\_

O/s Representante/s dos Trabalhadores para a SST \_\_\_\_\_

FORMULÁRIO N.º 8 – SOLICITAÇÃO DE DISPONIBILIZAÇÃO DE INSTALAÇÕES E MEIOS

De: \_\_\_\_\_ (Identificação do RT' SST)

Para: \_\_\_\_\_ (Diretor/Administrador/Direção de RH)

**Assunto:** Solicitação de instalações e meios

Na sequência do ato eleitoral ocorrido no passado dia \_\_\_\_\_ e do qual resultou a eleição dos Representantes para a SST nesta empresa, e com tomada de posse em [...] – conforme publicado nos BTE n.ºs [...] de [...], solicitamos que ao abrigo do artigo 24.º da Lei 102/ 2009, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro, coloquem à disposição para o exercício das atividades de representação os seguintes dispositivos:

1.º - Disponibilização de instalações adequadas para o desenvolvimento das nossas atividades de participação e representação;

2.º- Disponibilização dos meios materiais e técnicos necessários para o desenvolvimento das nossas atividades de participação e representação;

3.º Disponibilização de um espaço adequado à fixação de informação relativa à Segurança e Saúde e ao desenvolvimento das nossas atividades de participação e representação.

Certos da vossa colaboração e aguardando que a mesma seja realizada de forma urgente

Data: \_\_\_\_\_

O Responsável da Empresa \_\_\_\_\_

O/s Representante/s dos Trabalhadores para a SST \_\_\_\_\_

FORMULÁRIO N.º 9 – SOLICITAÇÃO DE REUNIÃO COM A GESTÃO

De: \_\_\_\_\_ (Identificação do RT' SST)

Para: \_\_\_\_\_ (Diretor/Administrador/Direção de RH)

**Assunto:** Solicitação de marcação de reunião mensal com a gestão a fim de discussão dos assuntos relacionados com a SST.

Na sequência do ato eleitoral ocorrido no passado dia \_\_\_\_\_ e do qual resultou a eleição dos Representantes para a SST nesta empresa, e com tomada de posse em [...] – conforme publicado nos BTE n.ºs [...] de [...], solicitamos que ao abrigo do artigo 25.º da Lei 102/ 2009, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro, seja fixada a data da reunião mensal a fim de serem discutidos e analisados os assuntos relacionados com as condições de Segurança e Saúde desta empresa.

Relembramos que ao abrigo deste normativo, este é um dos direitos que nos assiste na qualidade de Representantes dos Trabalhadores para a SST e que no âmbito do dever de cooperação para a melhoria das condições de SST, tal assume, no nosso entendimento, uma importância fundamental.

Certos da vossa colaboração e aguardamos que a nossa solicitação seja realizada de forma urgente.

Data: \_\_\_\_\_

O Responsável da Empresa \_\_\_\_\_

O/s Representante/s dos Trabalhadores para a SST \_\_\_\_\_

FORMULÁRIO N.º 10 – DIREITO A FALTAS JUSTIFICADAS

De: \_\_\_\_\_ (Identificação do/s RT' SST)

Para: \_\_\_\_\_ (Diretor/Administrador/Direção de RH)

**Assunto:** Exercício do direito a faltas justificadas para Representantes dos Trabalhadores para a SST

Venho por este meio comunicar, na minha qualidade de Representante dos Trabalhadores para a SST e, respeitando a antecedência mínima prevista, ao abrigo do artigo 409.º da Lei n.º 7/ 2009, de 12 de fevereiro, que no próximo dia \_\_\_\_\_, pelas \_\_\_\_\_ horas, irei estar ausente desta empresa, com vista ao exercício das minhas funções de representação em matéria de SST.

Relembramos, ainda, que ao abrigo do normativo acima referido, tal ausência excedendo o crédito mensal das 5 horas, considera-se para todos os efeitos justificada, contando como tempo de serviço efetivo.

Atentamente

Data: \_\_\_\_\_

O Responsável da Empresa \_\_\_\_\_

O/s Representante/s dos Trabalhadores para a SST \_\_\_\_\_



# IV – CHEKLIST SOBRE DIREITOS DOS TRABALHADORES E SEUS REPRESENTANTS EM MATÉRIA DE SST

ESTA LISTA DE VERIFICAÇÃO DIRIGE-SE ÀS QUESTÕES RELATIVAS COM OS DIREITOS DOS TRABALHADORES E SEUS REPRESENTANTES EM MATÉRIA DE SST.

FOI ELABORADA TENDO POR REFERÊNCIA O DISPOSTO NA LEI N.º 102/2009, DE 10 DE SETEMBRO, REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI N.º 3/2014 DE 28 DE JANEIRO.

EMPRESA: _____ ESTABELECIMENTO: _____ SETOR DE ATIVIDADE: _____ POSTO DE TRABALHO: _____ DATA: __/__/____				
ITENS A VERIFICAR	SIM	NÃO	NÃO SE APLICA	NOTAS
<b>1 - ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO</b>				
EXISTEM SERVIÇOS ORGANIZADOS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO?				
QUAL A MODALIDADE DE SERVIÇOS ADOTADA?				
A EMPRESA ESTÁ AUTORIZADA?				
EXISTEM TÉCNICO DE SST COM QUALIFICAÇÃO ADEQUADA ÀS NECESSIDADES DA EMPRESA?				
EXISTE O REPRESENTANTE DO EMPREGADOR, NO CASO DE SERVIÇO EXTERNO DE SST?				
CONHECE A EMPRESA OU O DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL PELA EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES DE SST?				
OS MEIOS DISPONIBILIZADOS PARA OS SERVIÇOS SÃO OS ADEQUADOS?				
OS TRABALHADORES AFETOS À SST TÊM AS COMPETÊNCIAS LEGALMENTE EXIGIDAS?				
EXISTE O REPRESENTANTE DO EMPREGADOR, NO CASO DE SERVIÇO EXTERNO DE SST?				

**2 – AVALIAÇÃO, CONTROLO DE RISCOS, ANÁLISE DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS  
PROFISSIONAIS**

OS SERVIÇOS DA EMPRESA PROCEDEM A UMA AVALIAÇÃO DE RISCOS DETALHADA E EXAUSTIVA?				
EXISTEM REGISTOS DAS AVALIAÇÕES DE RISCOS ATUALIZADAS EM SUPORTE ESCRITO (PAPEL OU DIGITAL)?				
A AVALIAÇÃO DE RISCOS É FEITA POR POSTOS DE TRABALHO?				
OS SERVIÇOS PROPORCIONAM-LHE A CONSULTA DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO DE RISCOS?				
EXISTE UM PROGRAMA ATUALIZADO DE PREVENÇÃO E CONTROLO DE RISCOS IDENTIFICANDO AS MEDIDAS DE CONTROLO, PREVENÇÃO E PROTEÇÃO CONTRA OS RISCOS DETETADOS?				
O PROGRAMA DE PREVENÇÃO E CONTROLO DE RISCOS TEM EM CONTA AS MEDIDAS ESPECÍFICAS A ADOTAR PARA A PROTEÇÃO DE TRABALHADORES/ GRUPOS VULNERÁVEIS?				
OS SERVIÇOS DE SST TRABALHAM ESTATISTICAMENTE OS ACIDENTES E DOENÇAS OCORRIDOS?				
SÃO REALIZADAS INSPEÇÕES INTERNAS PARA AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE PREVENÇÃO?				
OS SERVIÇOS POSSUEM A LISTA DE ACIDENTES, DOENÇAS PROFISSIONAIS E OCORRÊNCIAS PERIGOSAS?				
OS SERVIÇOS POSSUEM A LISTA DE MEDIDAS, PROPOSTAS E RECOMENDAÇÕES POR ELAS REALIZADAS?				
ESTAS INFORMAÇÕES SÃO DISPONIBILIZADAS AOS TRABALHADORES E RT'SST, CASO EXISTAM, QUANDO SOLICITADAS?				

**3 – VIGILÂNCIA DA SAÚDE**

EXISTE MÉDICO DO TRABALHO?				
CONSIDERA ADEQUADO O TEMPO QUE ELE DISPONIBILIZA PARA A VIGILÂNCIA DA SAÚDE DOS TRABALHADORES?				
FORAM REALIZADOS EXAMES MÉDICOS DE ADMISSÃO AOS TRABALHADORES?				
SÃO REALIZADOS OS EXAMES DE SAÚDE DE VIGILÂNCIA COM A PERIODICIDADE LEGALMENTE PREVISTA?				
SÃO REALIZADOS EXAMES OCASIONAIS APÓS ALTERAÇÕES IMPORTANTES NA ORGANIZAÇÃO OU DE AUSÊNCIA PROLONGADA?				

QUANDO REALIZA EXAMES QUEM SUPORTA AS DESPESAS É A EMPRESA?				
O MÉDICO PREENCHE AS FICHAS DE APTIDÃO RESULTANTES DOS EXAMES?				
<b>4 – CONSULTA, INFORMAÇÃO E FORMAÇÃO DOS TRABALHADORES</b>				
OS TRABALHADORES E SEUS REPRESENTANTES FORAM CONSULTADOS, POR ESCRITO NO ÂMBITO DA SST?				
TODOS OS TRABALHADORES E SEUS REPRESENTANTES DISPÕEM INFORMAÇÃO ATUALIZADA SOBRE OS RISCOS PARA A SEGURANÇA E SAÚDE?				
TODOS OS TRABALHADORES RECEBERAM FORMAÇÃO ADEQUADA SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, TENDO EM ATENÇÃO O SEU POSTO DE TRABALHO?				
SÓ TRABALHADORES COM FORMAÇÃO ADEQUADA ACEDEM A ZONAS DE PERIGO GRAVE?				
<b>5 – EMERGÊNCIA E PRIMEIROS SOCORROS, EVACUAÇÃO DE TRABALHADORES E COMBATE A INCÊNDIOS</b>				
A EMPRESA TEM ESTABELECIDOS OS PROCEDIMENTOS A ADOPTAR EM CASO DE EMERGÊNCIA E PRIMEIROS SOCORROS?				
EXISTEM TRABALHADORES DESIGNADOS PARA A FUNÇÃO E PROCEDIMENTOS DE EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES?				
ESTES TRABALHADORES TÊM FORMAÇÃO ADEQUADA PARA O EFEITO?				
TODOS OS TRABALHADORES CONHECEM ESTES PROCEDIMENTOS DE EMERGÊNCIA E DE EVACUAÇÃO?				
EXISTEM MATERIAIS DE PRIMEIROS SOCORROS?				
EXISTEM MATERIAIS DE COMBATE A INCÊNDIOS?				
<b>6 – OUTROS ASPETOS DE RELEVO</b>				
A SINALIZAÇÃO AFIXADA NA EMPRESA É ADEQUADA AOS RISCOS IDENTIFICADOS?				
A SUA EMPRESA ENTREGA O RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES À ACT?				
NA SUA EMPRESA É DADA PRIORIDADE À PROTEÇÃO COLETIVA EM DETRIMENTO DA PROTEÇÃO INDIVIDUAL?				

**Uma publicação do:**

