

Índice

5 INTRODUÇÃO

- 10 A importância do RT
- 11 A importância do sindicato no processo
- 11 O que fazer?

13 ARRANQUE DO PROCESSO

- 15 Convocatória
- 18 Publicação no BTE e na empresa
- 18 Comissão eleitoral
- 26 Constituição das listas

33 ORGANIZAÇÃO E EXECUÇÃO DO ACTO ELEITORAL

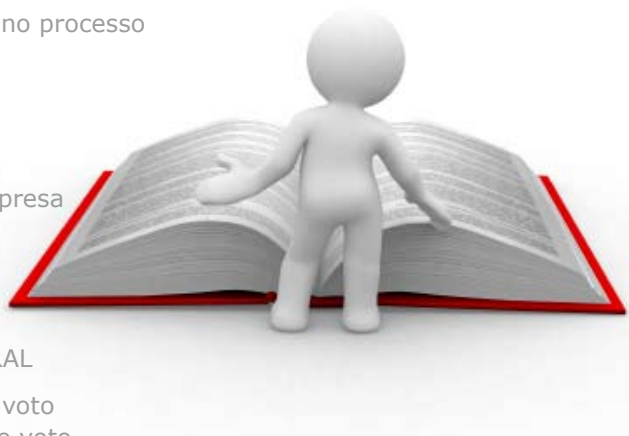
- 35 Constituição das mesas de voto
- 37 Organização das secções de voto
- 39 Realização do acto eleitoral
- 43 Apuramento final
- 48 Publicação dos resultados
- 48 Início de actividade

49 DEPOIS DA ELEIÇÃO

- 51 O apoio do Sindicato
- 52 Direitos e deveres do RT
- 53 O direito à representação
- 56 Justificação de faltas
- 58 Processo disciplinar e despedimento
- 59 Transferência
- 59 Instalações e meios
- 60 Reunião
- 61 Informação
- 64 Consulta
- 67 Proposta
- 68 Formação
- 70 Inspeção
- 72 Actividades técnicas do representante para SST
- 75 Deveres específicos do RT

77 PLANEAMENTO E EXECUÇÃO DA ACTIVIDADE REPRESENTATIVA

- 79 Princípios de acção
- 81 Planeamento da acção representativa



Introdução



Numa empresa portuguesa onde os ciclos de trabalho são cada vez mais curtos os ritmos cada vez mais intensos e as condições de trabalho cada vez mais degradadas.

Depois do almoço, no refeitório, dois colegas, conversavam:

Manuel - Estes tipos cada vez estão piores, desgastam-nos diariamente, sem piedade, a saúde física e mental, cortam em todo o lado, aumentos só com a nossa luta, e nem se preocupam com as nossas condições de trabalho!



Alberto - É, tens razão, todos os dias chego a casa com umas dores nas costas que não aguento, e os ouvidos? – Referiu, lembrando-se das noites de sono perdido, com dores e com aquele som que não lhe sai da cabeça, aquele zumbido das máquinas...

- Não viste o que aconteceu com o Zé, entalou uma mão na prensa e nem o seguro lhe queriam accionar? – Questionou Manuel.

- Isto não pode continuar, sabes o que temos de fazer? – disse Alberto, com cara de quem tinha tomado consciência de algo muito importante, talvez decisivo.

- Não?

- Temos mas é de nos mexer, em vez de falarmos, temos é de eleger um Representante para a Segurança e Saúde no Trabalho! – disse o Alberto.

- **Um Representante para a Segurança e Saúde no Trabalho.** O que é isso?

- Um RT é um representante eleito pelos trabalhadores, com o objectivo de os representar, de ser a sua voz, nas questões relativas à segurança e saúde no trabalho.



É a voz activa dos trabalhadores, para que seja possível uma participação mais eficaz no âmbito da SST. A lei atribui-lhe um papel activo, tal como a todos os trabalhadores, com o intuito de haver alguém na empresa que assuma com dinamismo o papel reivindicativo com vista à obtenção de melhores condições de trabalho.



Este representante possui vários direitos, que lhe permitem participar, em nome dos trabalhadores, de forma activa no sistema de prevenção da empresa, seja na sua implementação, seja no seu funcionamento, seja até na sua avaliação.

Com RT's teremos representantes especificamente vocacionados para a reivindicação constante de melhores condições de trabalho, na luta por um trabalho mais sustentável do ponto de vista humano.

Manuel ficou curioso, e perguntou:

- Então é a mesma coisa que as Comissões de Segurança no Trabalho?



- Não, este representante, cuja figura está prevista no nº4 do Artigo 282º da Lei nº 7/2009 - Código do Trabalho, é um representante exclusivo dos trabalhadores. Tal não acontece com a Comissão de ST, este quadro explica bem:

Estruturas	Legitimidade	Autonomia	Funcionamento	Actividade
O RT	O RT legitima-se na lei, é a lei que cria a sua figura e lhe atribui os direitos.	O RT é um representante dos trabalhadores, totalmente autónomo, quer exista ou não comissão de SST.	Os direitos, atribuições e deveres do RT, estão previstos na lei e não podem ser alterados.	O RT é uma figura reivindicativa, ao serviço dos trabalhadores.
A Comissão Segurança no Trabalho	De acordo com o nº1 do Artigo 23º da Lei nº 102/2009, as comissões de ST podem ser criadas por convenção colectiva. Tem de haver acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores e suas estruturas sindicais.	De acordo com o mesmo artigo, a comissão tem constituição paritária, por isso, o seu funcionamento é também determinado pela vontade dos representantes da entidade patronal e dos RT's que a compõem.	As atribuições da comissão são previstas na convenção colectiva que lhe dá origem, logo, dependem sempre da vontade da entidade patronal.	Defendemos que a comissão, deve ser um órgão consultivo, integrado na estrutura da empresa.

De acordo com o nº4 do Artigo 282º da Lei nº 7/2009 - Código do Trabalho, os trabalhadores são, em cada empresa, representados na promoção da segurança e saúde no trabalho por representantes eleitos para essa finalidade. Quando não existem representantes eleitos, é a comissão de trabalhadores que assume essa função.

Manuel - Então e se nós quisermos eleger RT's? E se eu quiser ser um RT?

Alberto - Sei mais ao menos, é um bocado complicado... o melhor é irmos ao Sindicato. De certeza que lá, explicam-nos o que é que devemos fazer e o apoio de que necessitamos.



A IMPORTÂNCIA DO RT

De acordo com o nº4 do Artigo 282º da Lei nº 7/2009, **todos os trabalhadores têm direito a eleger os seus representantes, como a ser eleitos representantes.**

Em primeiro lugar, devemos perceber qual a importância desta figura na empresa:

1. Embora a lei atribua direitos a todos os trabalhadores em matéria de SST, o RT, para além dos direitos que tem enquanto trabalhador, possui outros direitos adicionais (apoio da administração, direito de reunião, crédito de horas...), que lhe permitem agir no benefício dos trabalhadores.
2. O RT é um porta-voz das expectativas, ansiedades e ambições dos trabalhadores no que respeita à melhoria das suas condições de trabalho.
3. O RT usufrui de apoio sindical (informação, pareceres, formação...) que lhe permite ter uma opinião mais fundamentada sobre as necessidades quanto às condições de trabalho.
4. O RT está protegido pela lei, e essa protecção permite-lhe aceder a informações e documentação, que geralmente, não são acessíveis aos trabalhadores.
5. O RT pode solicitar a intervenção das entidades inspectivas e apresentar as suas observações na presença dos inspectores.
6. O RT pode ser a ponte e o pilar necessário à melhoria efectiva das condições de trabalho na empresa.



A IMPORTÂNCIA DO SINDICATO NO PROCESSO

Manuel continuou interessado na questão, e perguntou ao Alberto:

Mas o sindicato tem alguma coisa a haver com este processo?

Alberto – Penso que só os sindicatos podem apresentar listas eleitorais para eleição de representantes para a SST¹ e são os próprios trabalhadores que controlam, executam e organizam, com o apoio do sindicato, todo o processo eleitoral, até à entrada em actividade do RT. Mas o melhor é irmos mesmo ao sindicato, eles lá informam-nos melhor.

O processo, muito formalista, tem regras e outros atributos para ser aplicado, pelo que a intervenção e ajuda do sindicato nesta fase é decisiva.



O QUE FAZER?

Manuel - Então marca lá uma reunião com o sindicato, quando mais depressa tratarmos disto melhor.

Alberto - Eu sei que é preciso fazer uma data de coisas como a convocatória, publicação no BTE e na empresa, constituição da comissão eleitoral, constituição das listas, constituição do caderno eleitoral, etc... Está bem, é melhor marcar uma reunião, para eles nos explicarem melhor.

Alberto, contudo, não deixou de vincar:

Manuel, mesmo que seja difícil, não podemos desistir agora. Se não quem vai reunir com a direcção? Quem vai denunciar as situações de incumprimento? Quem vai reivindicar medidas de prevenção e protecção?

Temos que mudar esta situação!

Conclusão: sem desvalorizar as boas práticas existentes ao nível de algumas comissões de SST, a nossa grande atenção deve ser dirigida para o RT, pois ele é o nosso representante.

¹A lei prevê também a possibilidade de as listas serem apresentadas quando subscritas por 20% dos trabalhadores da empresa, embora, a experiência diga que esta possibilidade ou não é utilizado ou então, muitas vezes é abusivamente alvo de ingerências das entidades patronais.

Arranque do Processo



CONVOCATÓRIA

Chegados ao sindicato, Alberto e Manuel foram reunir com o dirigente sindical responsável por esta área, o Francisco.

Depois de algum tempo a conversarem sobre a situação da empresa, das dificuldades que atravessavam, da falta de condições de Segurança e Saúde nos locais de trabalho, os três decidiram da necessidade e urgência de iniciarem todo o processo relativo à eleição dos representantes eleitos pelos trabalhadores de SST.



Francisco – Bem, o processo inicia-se com a decisão de realizar as eleições, determinando-se uma data, respeitando os 90 dias de antecedência, entre a comunicação à entidade patronal e ao Ministério do Trabalho.


Artigo 27º Promoção da eleição

3 — Os trabalhadores ou o sindicato que promovem a eleição comunicam aos organismos competentes do ministério responsável pela área laboral e ao empregador, com a antecedência mínima de 90 dias, a data do acto eleitoral.

Têm de arranjar uma data para as eleições e proceder à **convocatória, esse é o primeiro passo para o acto eleitoral.**

- Mas... como é que fazemos isso? – Perguntou Manuel.

Para procederem à convocatória teremos de utilizar e preencher os seguintes ofícios:



(papel timbrado do sindicato)

DGERT
Direcção Geral das Relações de Trabalho
Praça de Londres
LISBOA

....., de de

Assunto: Comunicação de realização de acto eleitoral para eleição de representantes dos trabalhadores para a SST.

Exm^{os} Senhores

Pela presente comunicamos a V. Ex^{as}, com a antecedência exigida no nº 3 do Artigo 27º da Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro, que no dia de de, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a SST, conforme disposto nos Artigos 21º, 26º e seguintes da Lei nº 102/2009.

- Nome completo da empresa:
- Morada:
- Actividade:
- Contribuinte:
- CAE:

Solicita-se a publicação desta comunicação no Boletim do Trabalho e Emprego, conforme disposto na alínea a) do Artigo 28º da Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro.

Sem outro assunto, apresentamos os melhores cumprimentos,

A Direcção



Ofício Nº 2
Convocatória
Empresa

(papel timbrado do sindicato)

À Gerência da

(nome da empresa)
.....

....., de de

Assunto: Comunicação de realização de acto eleitoral para eleição de representantes dos trabalhadores para a SST.

Exm^{os} Senhores,

Nos termos e para os efeitos do nº 3 do Artigo 27º da Lei nº 102/2009, o
(nome do sindicato) informa, V.Ex^{as}, que vai levar a efeito a eleição para os Representantes dos Trabalhadores na Área de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) da empresa, no dia de de

Apresentamos respeitosos cumprimentos,

A Direcção

PUBLICAÇÃO NO BTE E NA EMPRESA

Manuel, após compreender o que fazer, perguntou:

- E como ficarão os nossos colegas a saber da data da eleição?

Francisco, pegando na Lei nº 102/2009, passou a ler o conteúdo do Artigo 28º, nº 1 alíneas a) e b), para que os dois compreendessem o procedimento em causa:

Artigo 28º Publicidade

1 — Após a recepção da comunicação prevista no artigo anterior:

- a) O organismo competente do ministério responsável pela área laboral procede de imediato à publicação da comunicação no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE);
- b) O empregador deve afixá-la de imediato em local apropriado na empresa e no estabelecimento, devendo juntar uma referência à obrigatoriedade de publicação no BTE.

Estás a ver Alberto, **desde que a entidade patronal afixe a convocatória**, nos termos anteriores, **todos os nossos colegas ficarão a conhecer a intenção e a data da realização da eleição** – avisou Manuel.

Exemplo de Cartaz:

ELEIÇÃO DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Convocatória

Nos termos e para os efeitos do Artigo 27º da Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro, convocam-se todos os trabalhadores da _____, para participarem na eleição dos Representantes dos Trabalhadores em matéria de SST, a realizar no dia ____ de _____ de 20__.

A Direcção

COMISSÃO ELEITORAL


Contudo, Manuel, continuava sem perceber como se desenrolaria o processo na prática. Meio confuso, perguntou ao Francisco:

- Então... E depois? Como é que se continua com o processo?

- Olha, depois, têm de constituir uma comissão eleitoral, que será responsável pela condução do processo eleitoral.

O sindicato deverá requerer à entidade patronal os elementos essenciais necessários para a constituição da comissão eleitoral, nos termos legais.

Para isso, utilizamos o seguinte ofício:



Ofício Nº 3
Constituição
da Comissão
Eleitoral

(papel timbrado do sindicato)

À Gerência da

(nome da empresa)

....., de de

Assunto: Constituição da Comissão Eleitoral

Exm^{os} Senhores,

O Sindicato, ao abrigo da Lei nº 102/2009, solicitar a V.Ex^{as} as informações necessárias para a formação da comissão eleitoral a constituir nos termos da legislação supra referida, para que se proceda à eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a SST, cuja eleição se realiza em/...../....., designadamente:

- Os 4 trabalhadores com mais antiguidade na empresa
- Os 4 trabalhadores com menos antiguidade na empresa

Com a devida atenção, os nossos melhores cumprimentos,

A Direcção



E depois, após a empresa entregar esses elementos? – perguntou Manuel

Francisco - Vemos se estão de acordo com a lei. A comissão tem que ser composta por:

Artigo 29º **Comissão eleitoral**

1 — A comissão eleitoral é constituída por:

- a) Um presidente — trabalhador com mais antiguidade na empresa e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;
- b) Um secretário — trabalhador com menos antiguidade na empresa, desde que superior a dois anos e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;
- c) Dois trabalhadores escolhidos de acordo com os critérios fixados nas alíneas anteriores, salvo tratando-se de microempresa ou de pequena empresa;
- d) Um representante de cada lista.

Alberto - Então... e se houver vários elementos com as mesmas características?

Manuel – Então não lê-te que a lei estabelece dois factores de desempate.

- 1.º Factor de desempate é a idade, escolhe-se, o mais velho e o
- 2.º factor é as habilitações, escolhe-se, o mais habilitado.

Alberto - Mas... Francisco?

Francisco - Diz?

Alberto - Se os representantes de cada lista têm de integrar a comissão, mas ainda não há listas... .

Francisco - Os representantes das listas, só integram a comissão, após a aceitação das listas que integram pela comissão.

Alberto - Então a comissão só fica completa depois de apresentadas as listas, certo?

Francisco - Sim, mas por outro lado, é necessário prestar atenção ao seguinte, sob pena de a comissão ficar irregularmente constituída e depois, poder ser alvo de impugnação judicial.

Artigo 29º **Comissão eleitoral**


3 — O presidente, o secretário e os trabalhadores escolhidos de acordo com o disposto na alínea c) do nº 1 são investidos nas funções, após declaração de aceitação, no prazo de cinco dias a contar da publicação da convocatória do acto eleitoral no BTE.

4 — Os representantes das listas integram a comissão eleitoral, após declaração de aceitação, no dia subsequente à decisão de admissão das listas.

5 — A composição da comissão eleitoral deve ser comunicada ao empregador no prazo de quarenta e oito horas a contar da declaração de aceitação dos membros referidos no nº 1.

Nota: Após a comunicação ao empregador, comunicação referida no nº 5 do Artigo 29º, o empregador tem 48 horas para entregar o caderno eleitoral, com o nome do trabalhador e do estabelecimento, se for o caso.

A comunicação ao empregador sobre a designação do presidente e secretário e da composição da comissão eleitoral, deve obedecer ao seguinte procedimento:



Ofício Nº 4
Composição
da Comissão
Eleitoral

À Gerência da

(nome da empresa)
.....

Data:

Assunto: Composição da Comissão Eleitoral

Exm^{os} Senhores,

Nos termos e para os devidos efeitos do Artigo 29º da Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro, somos a comunicar a V.Ex^{as} que a Comissão Eleitoral para a eleição dos Representantes dos Trabalhadores na Área de Segurança e Saúde no Trabalho nessa empresa, cujo acto de votação se realiza no próximo dia de de, é composta por:

- (Presidente)
- (Secretário)

Sem outro assunto, os nossos cumprimentos,

A Direcção

Anexo: Termos de Aceitação



TERMO DE ACEITAÇÃO Para membro da Comissão Eleitoral

Nos termos e para os efeitos do Artº 21º e, do nº 3 do Artº 29º da Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro, eu,, Aceito de minha livre vontade, fazer parte da Comissão Eleitoral, para a realização da eleição dos Representantes dos Trabalhadores em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho desta empresa, cujo acto eleitoral ocorrerá no dia de de

Nome: (legível)

Morada:

BI Emitido em/...../..... pelo Arquivo de

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

Assinatura

E atenção! ainda há que ter em conta os princípios de competência e funcionamento da comissão eleitoral, previstos no:

Artigo 30º
Competência e funcionamento da comissão eleitoral

1 — Compete ao presidente da comissão eleitoral afixar as datas de início e termo do período para apresentação de listas, em local apropriado na empresa e no estabelecimento, o qual não pode ser inferior a 5 nem superior a 15 dias, bem como dirigir a actividade da comissão.


2 — Compete à comissão eleitoral dirigir o procedimento da eleição, nomeadamente:

- a) Receber as listas de candidaturas;
- b) Verificar a regularidade das listas, em especial no que respeita aos proponentes, número de candidatos e a sua qualidade de trabalhadores da empresa;
- c) Afixar as listas na empresa e no estabelecimento;
- d) Fixar o período durante o qual as listas candidatas podem afixar comunicados nos locais apropriados na empresa e no estabelecimento;
- e) Fixar o número e a localização das secções de voto;
- f) Realizar o apuramento global do acto eleitoral;
- g) Proclamar os resultados;
- h) Comunicar os resultados da eleição ao organismo competente do ministério responsável pela área laboral;
- i) Resolver dúvidas e omissões do procedimento da eleição.

O presidente deve dirigir a actividade da comissão.

A comissão delibera por maioria e o presidente tem voto de qualidade.

Para além do termo de aceitação que terá de assinar enquanto membro, a primeira publicação a efectuar pelo presidente é a seguinte:



Prazo para
Apresentação
de
Candidaturas

ELEIÇÃO DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Prazo para apresentação de candidaturas

Nos termos do nº 1 do Artigo 30º, da Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro, comunica-se a todos os interessados que podem apresentar listas de candidatura até àsh..... horas do dia de de, junto dos membros da comissão eleitoral.

Recorda-se que a apresentação de listas deve seguir os termos previstos no Artigo 33º da Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro.

Data:

O Presidente da Comissão Eleitoral

- Então depois é a eleição? - Perguntou Manuel.

Francisco – Sim, mas primeiro têm que esperar os prazos referidos no:

Artigo 32º Reclamações

1 — Os trabalhadores da empresa podem reclamar, no prazo de cinco dias a contar da afixação prevista no nº 1 do artigo anterior, para a comissão eleitoral, de quaisquer erros ou omissões constantes do caderno eleitoral.

2 — A comissão eleitoral decide as reclamações apresentadas no prazo máximo de 10 dias, após o qual afixa as correcções do caderno eleitoral que se tenham verificado.

CONSTITUIÇÃO DAS LISTAS

Contudo, Manuel continuava sem entender, como tudo isto se fazia ao mesmo tempo, pois estava interessado em tornar-se representante para a SST, mas não sabia em que momento poderia integrar a lista.

- Então... mas quando é que eu posso candidatar-me a representante?

Francisco responde prontamente:

- A partir do momento em que procedermos à convocatória, o nosso sindicato deve iniciar o processo da constituição da lista eleitoral.

Para tal, precisamos de saber quantos Representantes podemos eleger na vossa empresa. Vejam lá este quadro e orientações previstas nos Artigos 21º e 22º da Lei nº 102/2009:

Empresas com menos de 61 trabalhadores	1
Entre 61 e 150	2
Entre 151 e 300	3
Entre 301 e 500	4
Entre 501 e 1000	5
Entre 1001 e 1500	6
Mais de 1500	7

A lei também diz que:

- Um mesmo trabalhador não pode pertencer a mais do que uma lista;
- Cada lista deve conter um nº de suplentes igual ao nº de lugares elegíveis;
- O mandato é de 3 anos, podendo o RT recandidatar-se a mandatos sucessivos;
- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos de eleger e ser eleito.

O Artigo 33º da Lei refere-se às listas

Artigo 33º **Listas**

1 — As listas de candidaturas devem ser entregues ao presidente da comissão eleitoral, acompanhadas de declaração de aceitação dos respectivos trabalhadores.

2 — A comissão eleitoral decide sobre a admissão das listas apresentadas nos cinco dias seguintes ao termo do período de apresentação.

3 — Em caso de rejeição de admissibilidade de qualquer lista apresentada, os seus proponentes podem sanar os vícios existentes no prazo de 48 horas.

4 — Após a decisão da admissão de cada lista, o presidente da comissão eleitoral atribui-lhe uma letra do alfabeto de acordo com a ordem de apresentação.

5 — As listas devem ser imediatamente afixadas, em locais apropriados, na empresa e no estabelecimento.

Cada lista que pretenda concorrer ao acto eleitoral, deve proceder à entrega do seguinte formulário, devidamente preenchido:



Ofício Nº 5
Lista de
Candidatos



À Comissão Eleitoral

Exm^{os} Senhores

Junto remetemos, nos termos do disposto no Artigo 33º da Lei nº 102/2009, lista de candidatos ao acto eleitoral para Representante dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho.

A supra referida lista, apresentada sob o lema “.....”, de candidatos ao acto eleitoral a realizar no dia/...../....., é composta pelos seguintes elementos:

EFFECTIVOS

NOME BI Nº DATA EMISSÃO/...../.....,

SUPLENTES

NOME BI Nº DATA EMISSÃO/...../.....,

O Responsável/Mandatário

Junta: termo individual de aceitação da candidatura

Declaração de
Aceitação de
Candidatura

DATA:/...../.....

DECLARAÇÃO DE ACEITAÇÃO DE CANDIDATURA

Exm^{os} Senhores,

Nos termos e para os efeitos do Artigo 21º e, do nº 1 do Artigo 33º da Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro, eu,, declaro, que é de minha livre vontade, que aceito candidatar-me para representante dos trabalhadores em Matéria de Segurança e Saúde no Trabalho (efectivo/suplente), da empresa cujo acto eleitoral ocorrerá no diade....., com a lista que se identifica com o lema:

“.....”

Nome: (legível)

Morada:

BI Nº Emitido em/...../..... pelo Arquivo de

Assinatura

Nota: Ter em conta o nº de RT's a eleger (efectivos e suplentes)

Francisco - Não nos podemos também de esquecer de fazer assinar o seguinte ofício a cada um dos seguintes intervenientes:

- Membros da Comissão eleitoral, aquando da sua constituição;
- Candidatos das Listas, aquando da entrega das mesmas;
- Membros das Mesas de Voto, aquando da constituição das mesas de voto.



DATA:/...../.....

DECLARAÇÃO DE ACEITAÇÃO

Eu,,
com a profissãotrabalhador nº,
declaro para os devidos efeitos integrar, de livre vontade, a comissão eleitoral a constituir/constituída para a realização do acto eleitoral para a eleição de representantes para a Segurança e Saúde no Trabalho.

.....
(assinatura)

Nota:

No caso de presidente ou secretário de comissão eleitoral, acrescentar à parte sublinhada: (na qualidade de presidente/secretário);

No caso de candidato ao acto eleitoral, substituir parte sublinhada por: (a lista apresentada pelo sindicato)

No caso de se tratar de membro de mesa de voto, substituir parte sublinhada por: (a mesa de voto nº.....)

Após a recepção das candidaturas, o presidente, pode optar por recusá-las, devendo, para tal, explicitar os motivos da recusa aos interessados, ou, em caso de aceitação, deve atribuir-lhe uma letra do alfabeto de acordo com a ordem de apresentação e proceder à sua afixação em local apropriado:



Aceitação da lista candidata do, ao acto eleitoral para Representante dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho a realizar em/...../..... na empresa

A Comissão Eleitoral comunica, nos termos do nº 4 do Artigo 33º da Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro, que a Lista recebida sob o lema: "....." em/...../....., pelasH....., está conforme a Lei e, como tal, foi aceite, tendo-lhe sido atribuída a letra **A**.

A Lista é composta pelos seguintes elementos:

EFFECTIVOS

NOME BI Nº DATA EMISSÃO/...../.....,

SUPLENTES

NOME BI Nº DATA EMISSÃO/...../.....,

A Comissão Eleitoral

Organização e Execução do Acto Eleitoral



Um dos pontos mais importantes e decisivos do processo eleitoral de RT's é a realização do acto eleitoral.

A realização regular desta fase do processo é decisiva por duas razões:

- Porque é a fase em que intervêm todos os trabalhadores da empresa, no exercício do seu direito à representação;
- É nesta fase que se legitima a figura do RT enquanto representante de todos os trabalhadores da empresa.



Nessa medida, quanto mais participado for o acto, maior legitimidade popular têm os RT's, daí que, todos os procedimentos de publicitação e realização do acto devam ser escrupulosamente cumpridos, sob pena, de todo o processo eleitoral ser colocado em causa.

CONSTITUIÇÃO DAS MESAS DE VOTO

Manuel e Alberto, seguiram para a empresa, colocaram todo o processo em marcha, com a ajuda do sindicato. Enquanto membros da comissão eleitoral, necessitaram, em determinada altura, de iniciar a organização do procedimento eleitoral e da sua fase decisiva, a promoção do acto eleitoral.

Alberto, mais desenvolvido nestas coisas, lembrou Manuel:

- Agora temos de começar por, tratar dos boletins de voto e criar um plano de organização para as mesas de voto.

Ao que Manuel respondeu:

- Mas por onde começamos?

- Olha, já estive a ler o Artigo 34º – Respondeu Alberto.

Artigo 34º Boletins de voto e urnas

1 — Os boletins de voto são elaborados pela comissão eleitoral nos 15 dias anteriores à data do acto eleitoral.

2 — Os boletins de voto devem conter por ordem alfabética de admissão as listas concorrentes.

3 — As urnas devem ser providenciadas pela comissão eleitoral, devendo assegurar a segurança dos boletins.

Manuel - E como fazemos?

Alberto - Olha eu já fiz o boletim de voto, vê lá.

Exemplo de Boletim de Voto

Eleição de Representantes dos Trabalhadores para a SST

Boletim de voto

Lista A	<input type="checkbox"/>
Lista B	<input type="checkbox"/>
Lista C	<input type="checkbox"/>
Lista D	<input type="checkbox"/>

- Então e agora? - Perguntou Manuel.

- Agora, temos de saber como organizar as secções de votos, para isso, temos de ter em conta o Artigo 35º.

Artigo 35º **Secções de voto**

1 — Em cada estabelecimento com um mínimo de 10 trabalhadores deve existir, pelo menos, uma secção de voto.

2 — A cada secção de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.



ORGANIZAÇÃO DAS SECÇÕES DE VOTO

- Ah, já compreendi, e quando é que se inicia o acto eleitoral? – Questionou Manuel.

Alberto, apontou mais uma vez para o guia que tinha na mão e chamou à atenção para os seguintes formalismos:

Artigo 36º **Acto eleitoral**

1 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2 — A votação é efectuada no local e durante as horas de trabalho.

3 — A votação deve ter a duração mínima de 3 horas e máxima de 5, competindo à comissão eleitoral fixar o seu horário de funcionamento, cinco dias antes da data do acto eleitoral, não podendo o encerramento ocorrer depois das 21 horas.

4 — No caso de trabalho por turnos ou de horários diferenciados na empresa, o acto eleitoral do turno da noite deve preceder o do turno de dia.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o seu horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Nas empresas com estabelecimentos geograficamente dispersos, o acto eleitoral deve ser realizado em todos no mesmo dia, no mesmo horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, deve ser simultânea a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento em todos os estabelecimentos da empresa.

8 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termo de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pela mesa eleitoral.

Manuel – Já viste que os colegas de noite votam primeiro que os de dia.

Alberto – Exacto, como diz no nº 4.

E, continuando, acrescenta:

- Mas para que possamos realizar e organizar o acto é imprescindível que se estabeleça um horário para abertura e fecho das mesas de voto, conforme diz no nº3.

Manuel - Então, no caso da nossa empresa, visto trabalharmos em regime de turnos, e para que todos os colegas possam votar, o horário, poderia ser organizado por exemplo da seguinte forma:



Turno	Abertura	Encerramento
24.00 – 8.00	6.00	9.00
8.00 - 16.00		
16.00 – 24.00	16.00	21.00

Está bem, assim o horário está dentro dos limites de horas de funcionamento impostos na lei, de forma a abranger todos os turnos. Referiu Alberto.

- Como é que se faz nas empresas que não têm turnos, mas têm vários estabelecimentos? – Questionou Manuel.

- Nesse caso, o horário, dias e termos de funcionamento devem ser os mesmos para todos os estabelecimentos. – Confirmou Alberto.

- Então, e quem é que está nas mesas de voto? Perguntou Manuel.

Alberto – Olha o Artigo 35º no seu nº 3 diz:

Artigo 35º
Secções de voto

3 — Cada mesa de voto é composta por um presidente, que dirige a respectiva votação, e um secretário, escolhidos pelo presidente da comissão eleitoral nos termos do Artigo 29º, e por um representante de cada lista, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

Entretanto Alberto prosseguiu:

- Manuel, há ainda que ter em conta os seguintes aspectos:

1. Os membros de cada mesa são escolhidos de acordo com os critérios do Artigo 29º da Lei nº 102/2009, nomeadamente, os mesmos critérios que levam à escolha dos membros da comissão eleitoral (presidente, o trabalhador com mais antiguidade...)
2. Os membros indicados devem assinar um termo de aceitação.

Nota: para preenchimento deste termo de aceitação, ver página 30.

REALIZAÇÃO DO ACTO ELEITORAL

Uma das coisas que estava a fazer confusão, era de que forma seria realizado o acto em concreto, como é que abririam as mesas de voto e como fechariam, quem acompanharia o acto etc...

Assim, Alberto, chamou à atenção para a necessidade de, no dia e horário marcados para a realização do acto eleitoral, deverá o presidente da mesa proceder ao preenchimento de um termo de abertura da mesa, na hora de abertura prevista. Para tal deve utilizar-se o termo seguinte:



Termo de Abertura

É aberto o registo de presenças, na votação, para a eleição dos Representantes dos Trabalhadores em Matéria de Segurança e Saúde no Trabalho da empresa
(Nome da Empresa)
situada na(o)
(Morada e Concelho)

A mesa Nº 1 é constituída por,
(Nome) presidente,
(Nome) Secretário e
(Nome) delegados da(s) lista(s).

(obs: fazer outro documento igual caso haja mais que uma mesa de voto)

Nome	Nº Controle

Manuel questionou ainda:

- Então, mas depois de abertas as mesas, como é que os trabalhadores vão votar?

Alberto - Conforme o nº 8 do Artigo 36º:

Artigo 36º
Acto eleitoral

8 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termo de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pela mesa eleitoral.

- Manuel, para que possamos proceder a este registo, temos de utilizar uma folha de escrutínio dos votos, que consta do formulário do termo de abertura.

Alberto continuou:

- E no final do acto eleitoral é necessário proceder ao preenchimento do termo de encerramento do acto.





Termo de
Encerramento

Termo de Encerramento

Dá-se por encerrado o registo de presenças, na votação, para a eleição dos Representantes dos Trabalhadores em Matéria de Segurança e Saúde no Trabalho na empresa, no dia.....de do ano dois mil e, correspondente à mesa Nº1, o qual contém páginas e regista no final presenças.

(**obs** : fazer outro documento igual caso haja mais que uma mesa de voto)

O Presidente:.....

O Secretário:

O Delegado:

O Delegado:

Depois é necessário juntar todas as folhas, pela seguinte ordem:

1. Termo de abertura;
2. Registo de presenças;
3. Termo de encerramento.



O documento deve ser assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa.

APURAMENTO FINAL

Manuel pergunta ao Alberto, como se procederá, então, ao apuramento dos resultados, uma vez realizado o acto eleitoral.

Alberto, responde, apontando para o Artigo 37º:

Artigo 37º **Apuramento do acto eleitoral**

- 1 — O apuramento do acto eleitoral deve ser realizado imediatamente após o encerramento das urnas.
- 2 — O apuramento do resultado da votação na secção de voto é realizado pela respectiva mesa, competindo ao seu presidente comunicar de imediato os resultados à comissão eleitoral.
- 3 — O apuramento global do acto eleitoral é feito pela comissão eleitoral.

Alberto - Manuel, não nos podemos esquecer das actas do acto eleitoral.

Manuel - Das actas?

Alberto - Sim, de duas actas, a acta final e a acta de apuramento global (caso haja mais de uma mesa de voto).





Acta

Aos dias do mês de do ano de dois mil e, realizou-se na empresa,, sita na, a votação para a eleição dos Representantes dos Trabalhadores em Matéria de Segurança e Saúde no Trabalho da empresa.

A mesa nº, foi constituída nos termos do nº 3 do Artigo 35º da Lei nº 102/2009 de, sendo o presidente o Sr(a), o(a) Secretário(a) o Sr(a) e os Srs. representantes da(s) Lista(s).

A votação iniciou-se àsH..... horas, após o presidente da mesa ter procedido à verificação pública de que a urna não estava viciada.

Votaram trabalhadores.

A votação encerrou às H..... horas, do mesmo dia da abertura e a contagem dos votos foi feita na presença dos delegados das listas e dos trabalhadores que quiseram assistir.

Foram apurados os seguintes resultados:

Lista " " votos

Foram ainda apurados votos brancos e votos nulos.

Nada mais havendo a referir, vai esta acta ser encerrada, depois de lida em voz alta, aprovada e assinada por todos os membros da mesa e delegados das listas candidatas.

O Presidente:

O Secretário:

O Representante da(s) lista(s):



Acta de Apuramento Global

Aos dias do mês de do ano dois mil e, pelas horas, procedeu-se ao apuramento final e global da votação para a eleição dos Representantes dos Trabalhadores em Matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, da empresa

Dando cumprimento aos Artigos 37º e 38º da Lei nº 102/2009, a Comissão Eleitoral, com base nas actas das mesas, apurou os seguintes resultados:

Lista "....." "....." votos
Lista "....." "....." votos
Votos brancos
Votos nulos

Com base nos resultados da votação, foram apurados os seguintes elementos para Representantes dos Trabalhadores na área da Segurança e Saúde no Trabalho:

Dos resultados da votação foram eleitos os seguintes elementos da lista "....." elementos e da lista "....." elementos para o triénio /, pela seguinte ordem,
.....
.....

Nada mais havendo a referir vai esta acta ser encerrada, depois de lida em voz alta, aprovada e assinada por todos os membros da Comissão Eleitoral.

O Presidente:

O Secretário:

Os Representantes da(s) lista(s):

Manuel, há ainda três aspectos, relativamente à acta que devemos ter em conta, conforme o Artigo 38º:

Artigo 38º **Acta**

1 — A acta deve conter as deliberações da comissão eleitoral e das mesas de voto, bem como tudo o que acontecer no procedimento eleitoral, nomeadamente quaisquer incidentes ocorridos e o apuramento do resultado.

2 — Os membros da comissão eleitoral e das mesas de voto aprovam, rubricam e assinam as respectivas actas.

3 — O documento previsto no nº 8 do Artigo 36º deve ser anexo à acta da respectiva secção de voto.



Assim, uma vez publicada no BTE a eleição dos representantes em causa, estes podem, de imediato, iniciar a sua actividade representativa e exercer os direitos e deveres que a lei lhes confere, no interesse dos trabalhadores que elegeram.

Para que os Representantes possam iniciar legitimamente a sua actividade é necessário ainda, proceder ao preenchimento e entrega do formulário que a seguir se apresenta.

A comissão eleitoral deve publicitar a relação dos eleitos, tal como a acta de apuramento global, após a realização das eleições:

Relação dos
Representantes
Eleitos

RELAÇÃO DOS TRABALHADORES ELEITOS
REPRESENTANTES SST
DA EMPRESA

EFFECTIVOS

NOME	Nº B.I.	EMIÇÃO	ARQ.	D. NASC.

SUPLENTES

NOME	Nº B.I.	EMIÇÃO	ARQ.	D. NASC.

A Comissão Eleitoral

Representante dos Trabalhadores

47

Nota: Deve também a comissão eleitoral, proceder ao envio dessa documentação, quer ao Ministério do Trabalho, quer à Direcção da empresa.

PUBLICAÇÃO DOS RESULTADOS

Mais uma vez, Alberto sublinhou, de acordo com o Artigo 39º.

Artigo 39º

Publicidade do resultado da eleição

- 1 — A comissão eleitoral deve proceder à afixação dos elementos de identificação dos representantes eleitos, bem como da cópia da acta da respectiva eleição, durante 15 dias a contar da data do apuramento, no local ou locais em que a eleição teve lugar e remeter, dentro do mesmo prazo, ao organismo competente do ministério responsável pela área laboral, bem como aos órgãos de gestão da empresa.
- 2 — O organismo competente do ministério responsável pela área laboral regista o resultado da eleição e procede à sua publicação imediatamente no BTE.
- 3 — Constitui contra-ordenação grave a oposição do empregador à afixação dos resultados da votação nos termos do nº 1.

- Temos 15 dias a contar da data do apuramento final - Afirmou Manuel².

INÍCIO DE ACTIVIDADE

Manuel, já no fim do processo, só lhe faltava saber quando é que poderia iniciar a sua actividade, como representante.

Mas a Lei nº 102/2009, no Artigo 40º, é clara:

Artigo 40º

Início de actividades

Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho só podem iniciar o exercício das respectivas actividades depois da publicação prevista no nº 2 do artigo anterior.

²Os prazos contam-se sempre a partir do dia seguinte, por exemplo, se o apuramento foi no dia 3, conta-se a partir de dia 4 até 18. No dia 19 já acabou o prazo.

Depois da Eleição



O APOIO DO SINDICATO

O Manuel, como representante eleito pelos trabalhadores, deve estar enquadrado numa estrutura sindical, onde consiga o apoio de que necessita para o desenvolvimento eficaz da sua actividade representativa.

Manuel, foi reunir com o Francisco, para saber qual o apoio que o sindicato presta aos seus representantes, pois, ele necessita de competências básicas para exercer a acção e actividade reivindicativa.

- E qual é o apoio que o Sindicato presta aos representantes? – perguntou Manuel.

Francisco - Olha, o apoio que o sindicato presta ao nível da actividade do RT, pode dividir-se em várias fases:

1.	Apoio Técnico	O sindicato presta apoio técnico, ao nível de pareceres e análises concretas, que ajudam o RT a definir a sua estratégia quanto à acção e quanto à actividade reivindicativa.
2.	Formação Inicial	O sindicato desenvolve uma acção de formação inicial, com 48 horas de duração, que tem em vista o desenvolvimento, por parte do RT, das competências básicas para a acção e actividade reivindicativa.
3.	Formação de reciclagem	Através de acções de curta duração, de 8 ou 24 horas, os RT's podem reciclar, actualizar e aprofundar os seus conhecimentos, nas diversas temáticas ligadas à SST.
4.	Sensibilização	O sindicato desenvolve também, seminários de sensibilização, que visam promover a reflexão em torno de temas fundamentais para a acção do RT.
5.	Informação	O sindicato desenvolve um conjunto de materiais formativos e informativos, de consulta, que permitem ao RT ter sempre à mão, um manancial informativo fundamental para a sua actividade.

DIREITOS E DEVERES DO RT

- Mas Francisco, para que o RT possa desenvolver a sua actividade, ele tem de usufruir de direitos e deve ter alguns deveres? – Perguntou o Manuel.

- Com certeza, tens aqui um quadro, que enumera os artigos da lei onde estão expressos os teus principais direitos e deveres:

	Temas	Lei
Direitos	Informação	Artigo 19º
	Consulta	Artigo 18º
	Proposta	Artigo 18º - nº 7
	Formação	Artigos 20º e 22º
	Solicitar a intervenção das entidades inspetivas	Artigo 14º - nºs 4 e 5
	Apresentar observações nas visitas da inspecção	Artigo 14º - nº 5
	Direito à representação	Artigo 21º
	Direito mensal de reunião	Artigo 25º
Deveres	Exercício abusivo de funções	Artigo 414º do C.T.
	Dever de reserva e confidencialidade	Artigos 412º e 413º do C.T.

Francisco - Manuel, ao conjunto destes direitos, chamamos de **Direito de Participação** do RT. São estes direitos que permitem ao RT o exercício pleno da sua actividade representativa.

- Então o RT tem um papel activo no sistema de prevenção e segurança da empresa? - Questionou Manuel.

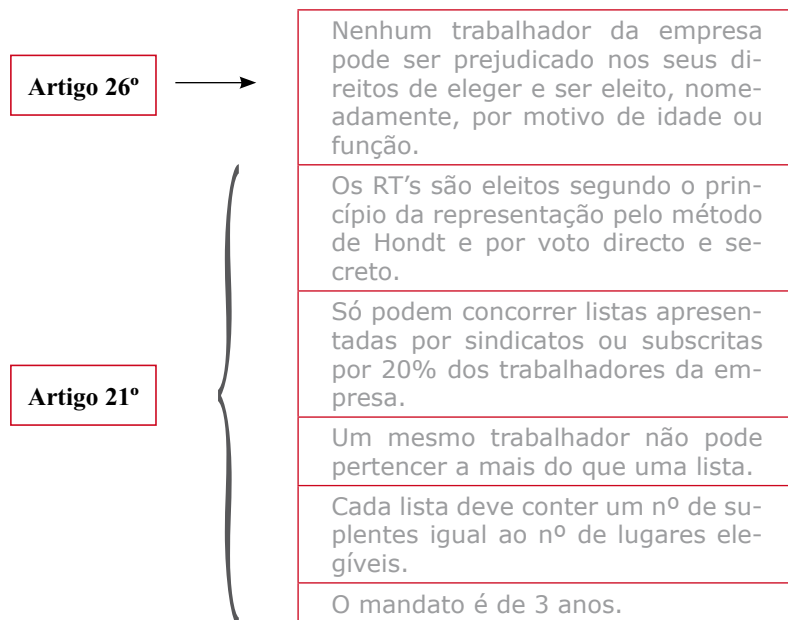
- Sim, essa foi a grande inovação da legislação de SST que está actualmente em vigor. Os representantes dos trabalhadores e os próprios trabalhadores, passaram a possuir o direito de participar na definição, actuação e avaliação dos serviços de Saúde e Segurança da empresa. – Afirmou Francisco.



O DIREITO À REPRESENTAÇÃO

Francisco - Manuel, primeiro que tudo, é importante saberes de alguns direitos constitutivos da figura do representante dos trabalhadores. Estar consciente dos seus direitos é o primeiro passo para o seu exercício.

Apontando para um quadro que tinha no seu guia, Francisco passou a enumerar:



E Francisco, continuando, referiu:

- Manuel, outra das coisas que um representante precisa de saber, para que possa exercer os seus direitos na sua plenitude, é que pode usufruir da protecção legal que a lei confere a todos os representantes e em particular ao RT.

- Então que protecção é essa Francisco? – Questionou Manuel.

- A protecção em causa aplica-se a diferentes situações, como sabes, Manuel, como RT possuis um crédito mensal de 5 horas para exercício da tua actividade, e este crédito não conta para efeitos da realização da reunião mensal conforme nº 1 do Artigo 25.

Há, porém, alguns aspectos que deves ter em conta no exercício deste direito, conforme o Artigo 21º da Lei nº 102/2009 e o Artigo 408º da Lei nº 7/2009 - Código do Trabalho.

Artigo 21º
Representantes dos trabalhadores para a segurança
e a saúde no trabalho

7 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas.

Artigo 408º da Lei nº 7/2009 - Código do Trabalho
Crédito de horas de representantes
dos trabalhadores

1 — Beneficiam de crédito de horas, nos termos previstos neste Código ou em legislação específica, os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

2 — O crédito de horas é **referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo**, inclusivamente para efeito de retribuição.

3 — Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, **o trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias**, salvo motivo atendível.

4 — **Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas** pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

- Então, o que tenho de fazer se quiser utilizar o meu crédito de horas?
- Questionou Manuel.

- Tens de preencher o formulário respectivo, olha aqui. – Disse Francisco apontando para o impresso.

Francisco – **Tens que ter muita atenção**, cada vez que entregares alguma documentação ligada ao direito de participação, **deves**:

- Entregar em duplicado à pessoa competente para o efeito, que deve, desde logo, estar identificada no formulário;
- Entregar, por mão própria e sempre acompanhado de, pelo menos, mais um representante;
- E exigir uma cópia devidamente assinada.



Ofício Nº 6
Utilização
Crédito de
Horas



De:
Representante dos Trabalhadores
Eleito para a SST

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

Assunto: Utilização do crédito de horas

Data:

Exm^{os} Senhores

Vimos por este meio informar, de que no próximo diade, pelashoras, utilizarei horas, do crédito de 5 horas mensais concedido pelo Artigo 21º nº 7 da Lei nº 102/2009, com vista ao exercício das minhas actividades de representação na área da segurança e saúde no trabalho.

Identificação do(s) Representante(s)

.....

Certos da vossa colaboração e compreensão,

Muito atentamente

(responsável da empresa)

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

Assinatura:

.....
(O representante)

JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS

Francisco - Manuel, outra das formas de protecção jurídica do RT, tem a ver com o direito a faltas justificadas, ora vê o Artigo 409º do Código Trabalho.

Artigo 409º da Lei nº 7/2009 - Código do Trabalho **Faltas de representantes dos trabalhadores**

1 — A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição.

- Não te esqueças é que perdes o direito à retribuição. - Lembrou Francisco.

- E mesmo assim, se o quiser utilizar, o que tenho de fazer? – Questionou Manuel.

Francisco – Olha é exactamente a que se referem os pontos 3 e 4:

Artigo 409º da Lei nº 7/2009 - Código do Trabalho **Faltas de representantes dos trabalhadores**

3 — O trabalhador ou a estrutura de representação colectiva em que se integra comunica ao empregador, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas quarenta e oito horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

4 — A inobservância do disposto no número anterior torna a falta injustificada.

- Para tal, Manuel, deves utilizar o impresso:

Ofício Nº 7
Justificação
de Faltas



De:
Representante dos Trabalhadores
Eleito para a SST

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

Assunto: Justificação de Faltas

Data:

Exm^{os} Senhores

Vimos por este meio informar, de que no(s) próximo(s) dia(s)/...../..... a/...../..... necessitarei de me ausentar, conforme previsto no Artigo 409º da Lei nº 7/2009 - 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)

.....

Certos da vossa colaboração e compreensão,

Muito atentamente

(responsável da empresa)

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

Assinatura:

.....
(O representante)

PROCESSO DISCIPLINAR E DESPEDIMENTO

- Outro aspecto desta protecção tem a ver com o processo disciplinar e com o despedimento. – Referiu Francisco.

- Mas... como é que a lei protege o RT neste caso? – Questionou Manuel.

- Primeiro, Manuel, mesmo sendo alvo de suspensão preventiva, em sede de processo disciplinar, **o RT continua a poder exercer as suas funções.**

- Mas não é tudo:

Artigo 410º da Lei nº 7/2009 - Código do Trabalho Protecção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento

4 — A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

5 — A acção de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.

Nota: Normalmente o juiz tem de encontrar as razões que justifiquem a necessidade da providência cautelar, e essas razões, têm que ser invocadas e provadas pelo trabalhador. Neste caso, o juiz só não decreta a providência cautelar se concluir pela existência de uma probabilidade séria de verificação da justa causa de despedimento, conforme o ponto 4.

E ainda, como refere o ponto 5, as acções de impugnação judicial de despedimento de um RT têm natureza urgente.

Isto quer dizer que têm prioridade sobre os demais e mesmo nas férias judiciais, estes processos não param.

Para terminar, conforme diz a Lei nº 7/2009 - Código do Trabalho:

Não havendo justa causa, existe o direito à reintegração ou ao pagamento de uma **indenização de 30 a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade, nunca podendo ser inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 6 meses.**

Nota: neste caso, o direito à indemnização em alternativa ao direito de reintegração, pode atingir o dobro do direito à indemnização de um trabalhador normal.

TRANSFERÊNCIA

- Manuel, por outro lado, também não pode aplicar-se a mobilidade geográfica ao RT, de qualquer maneira. – Lembrou Francisco.

- Nunca pode? – Perguntou Manuel.

Francisco leu o Artigo 411º da Lei nº 7/2009 - Código do Trabalho:

Artigo 411º da Lei nº 7/2009 - Código do Trabalho Protecção em caso de transferência

1 — O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

2 — O empregador deve comunicar a transferência do trabalhador a que se refere o número anterior à estrutura a que este pertence, com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

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

INSTALAÇÕES E MEIOS

Manuel – Francisco, a minha empresa não tem que assegurar um local para nós podermos exercer a nossa actividade?

Alberto acenou e apontou para o seguinte quadro:

Francisco – Claro! – Isso está na lei.

Artigo 24º

Apoio aos representantes dos trabalhadores

1 — Os órgãos de gestão das empresas devem pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho têm igualmente 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.

Instalações adequadas: Uma sala, com cadeira, secretária, computador e material de escritório necessário.

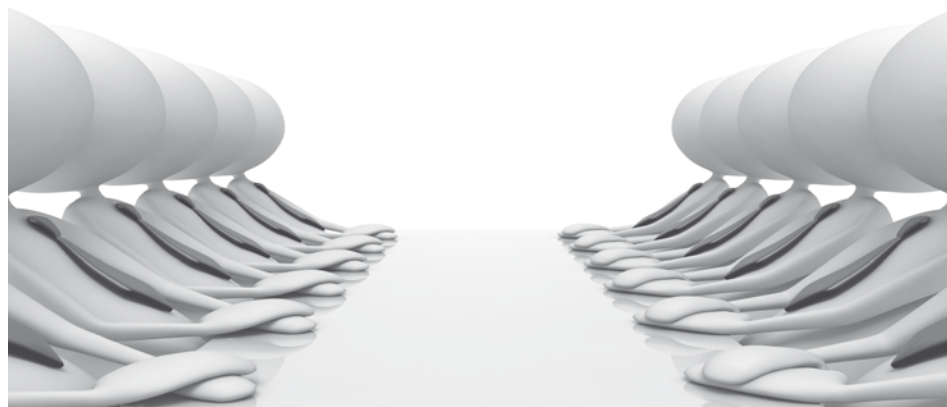
Afixação em local adequado: Passível de ser consultado e de fácil acesso aos restantes trabalhadores.



REUNIÃO

- E o RT, tem a garantia de ser ouvido pela direcção? Por alguém importante com capacidade de decisão? – Perguntou Manuel.

Francisco – Claro, a lei também é muito clara nesse aspecto. O Artigo 25º refere:



Artigo 25º

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho têm o direito de reunir com o órgão de gestão da empresa, pelo menos uma vez por mês, para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança e a saúde no trabalho.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, que deve ser assinada por todos os presentes.

3 — O crédito de horas previsto no nº 7 do Artigo 21º não é afectado para efeitos de realização da reunião a que se refere o nº 1.

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

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

INFORMAÇÃO

Um dos aspectos essenciais do direito à representação, tem a ver com o facto de o RT ter garantida um conjunto de informações importantes, quer para o exercício da sua actividade, quer para protecção da saúde dos trabalhadores que representa:

- Francisco, e como é que o RT acede à informação sobre os riscos, medidas de prevenção, etc.?
- Perguntou Manuel.

- Olha, antes de mais, qualquer trabalhador tem direito à informação e o RT também o tem. Este direito rege-se pelas seguintes regras. - Francisco apontou:



O RT tem direito a informação actualizada sobre os seguintes aspectos:

- a) Os riscos para a segurança e saúde susceptíveis de se verificarem na empresa;
- b) Medidas de prevenção e protecção existentes, relativas ao posto de trabalho ou função, bem como à empresa, estabelecimento ou serviço em geral, e as respectivas formas de aplicação;
- c) As medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente;
- d) As medidas existentes de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores e quem está encarregado de as pôr em prática.



Estas informações devem ser sempre facultadas aos trabalhadores nas seguintes situações:

- a) Aquando da admissão na empresa;
 - b) Sempre que se dê uma mudança de posto de trabalho, ou de funções;
 - c) Quando haja introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
 - d) Sempre que haja adopção de uma nova tecnologia;
 - e) Sempre que se desenvolvam actividades envolvendo trabalhadores de várias empresas.
- Costumamos dizer, Manuel, duas coisas a respeito da informação:
- 1. A informação é para se ir dando...
 - 2. Se não nos informam, vamos à procura.
- E então, como fazemos, Francisco?
- Para tal, utilizamos este impresso:

Ofício Nº 8
Direito à
Informação



De:
Representante dos Trabalhadores
Eleito para a SST

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

Assunto: Cumprimento do direito à informação dos trabalhadores
no âmbito do Artigo 282º da Lei nº 7/2009.

Data:

Exm^{os} Senhores

Na qualidade de representante dos trabalhadores eleito para a SST, venho no exercício do meu direito à informação consagrado no Artigo 19º, n.ºs 1 e 2 da Lei nº 102/2009, vim solicitar o cumprimento da seguinte informação actualizada:

(exemplos)

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e prevenção e a forma como se aplicam na empresa;
- b) Informação sobre as medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente;
- c) Informação sobre as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, e quem é que se encarrega de as pôr em prática.

Esta informação deverá ser sempre fornecida nas seguintes situações:

- a) Sempre que seja admitido um novo trabalhador seja em que regime contratual;
- b) Sempre que o trabalhador mude de posto de trabalho ou de funções;
- c) Sempre que sejam adoptados novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

Informamos que a ausência de resposta prática a estas medidas, será por nós interpretada como uma violação do direito à informação consagrado no Artigo 19º n.ºs 1 e 2, especialmente das alíneas a), b) e c) do nº 1.

Certos da vossa colaboração e compreensão

(responsável da empresa)

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

Assinatura:

Muito atentamente

.....
(O representante)

CONSULTA

- Outro aspecto importante, Manuel, é que a entidade patronal não pode, simplesmente, desenvolver a actividade de SST à sua maneira. – Explicou Francisco.



- Pois não! Mas, então o que é que o RT pode fazer? – Perguntou Manuel.

- Olha, o RT tem um direito de consulta, também extensível aos trabalhadores, caso não exista, que lhe permite participar nas seguintes fases do sistema de prevenção, conforme, e resumindo o Artigo 18º: Francisco continuou:

- | |
|--|
| 1. Definição (escolha da modalidade de serviços, contratação dos técnicos) |
| 2. Implementação e execução (avaliação de risco, controle do risco, formação...) |
| 3. Avaliação e auditoria (controlo da legalidade, lista de acidentes e doenças profissionais, estatística diversa) |

- E tal é possível, porque a lei obriga a entidade patronal a consultar o RT, **pelo menos duas vezes por ano e por escrito**, sobre um conjunto de aspectos ligados à SST, expressamente enunciados nas várias alíneas do nº1 do Artigo 18º da Lei nº 102/2009.

E para efeitos do exercício do direito à consulta, deve ser facultado o acesso às seguintes informações:

- Dados médicos colectivos.
- Informações técnicas objecto de registo.
- Informações técnicas provenientes de serviços de inspecção.

Conforme o nº2 também do Artigo 18º da Lei nº 102/2009.

Também os nºs 3 e 6 do Artigo 18º da Lei nº 102/2009, dizem, que as **consultas e as respectivas respostas deverão constar em livro próprio**, organizado pela empresa e que o RT tem 15 dias (a não ser que o empregador, atendendo à complexidade da matéria, determine prazo superior) para emitir o parecer sobre as questões sobre as quais foi consultado.

Se o parecer não for entregue, considera-se satisfeita exigência de consulta.

- Sobre todas as matérias? – Perguntou Manuel.

- Resumidamente, passo a enumerar:

1. Avaliação de riscos
2. Medidas de prevenção
3. Alterações com impacto na SST
4. Aspectos ligados ao direito á formação, quer dos trabalhadores quer dos responsáveis por actividades específicas ligadas à SST (programas, locais...)
5. A designação do representante do empregador junto do serviço de SST
6. A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à emergência, evacuação, primeiros socorros e prevenção e combate a incêndios e o material de que dispõem
7. Os serviços e técnicos contratados
8. Material de protecção
9. As informações prestadas aos trabalhadores sobre os riscos e medidas de prevenção e protecção a aplicarem
10. Lista anual de acidentes (mortais e com incapacidade superior a 3 dias)
11. Relatórios de acidentes
12. Informações prestadas aos trabalhadores com funções específicas no domínio da SST
13. A forma de exercício deste direito à consulta a realizar aos RT's e trabalhadores, bem como sobre a forma de registo da mesma
14. Informações prestadas aos serviços e técnicos externos
15. Informação prestada aos empregadores que prestam actividade na empresa, em regime de Outsourcing, empreitada etc...
16. A informação prestada aos trabalhadores temporários, cedidos ou em regime de Outsourcing

- Francisco... e como é que garantimos o exercício deste importante direito³?

- Olha, como já vimos em relação à informação, se não nos consultam... – disse Francisco.

- Façamo-nos consultar. - Afirmou convictamente Manuel.

- Para tal, podemos utilizar o seguinte impresso, para exercício do direito à consulta.

³Este importantíssimo direito, tal como o direito à informação, caso seja violado, pode ser aplicável a contra-ordenação laboral muito grave, prevista no Artigo 25º n.ºs 8 e 9 da Lei nº 102/2009. O valor pode ir até às 600 UC (unidades de conta – 102 euros aprox.).

Ofício Nº 9
Direito à
Consulta



De:
Representante dos Trabalhadores
Eleito para a SST

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

Assunto: Direito à consulta dos trabalhadores e seus representantes
Data:

Exm^{as} Senhores

Vimos no âmbito do nosso direito à consulta, consagrado no Artigo 282º, nº 2 da Lei nº 7/2009 e no Artigo 18º da Lei nº 102/2009, solicitar a entrega ou disponibilização para consulta dos seguintes documentos:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho;
- d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação do representante do empregador que acompanha a actividade da modalidade de serviço adoptada;
- f) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;
- g) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas previstas no nº 9 do Artigo 15º;
- h) A modalidade de serviços a adoptar, bem como o recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar a realização de todas ou parte das actividades de segurança e de saúde no trabalho;
- i) Os equipamentos de protecção que sejam necessários utilizar;
- j) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer em relação à actividade desenvolvida quer em relação à empresa, estabelecimento ou serviço;
- l) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;
- m) Os relatórios dos acidentes de trabalho referidos na alínea anterior.

Certos da vossa colaboração e compreensão

(responsável da empresa)

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

Assinatura:

Muito atentamente

.....
(O representante)

PROPOSTA

- Outro direito, é que os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

- O problema, é sempre, como podemos exercer direito, Francisco?

- Simples, utilizamos o seguinte formulário, para propormos medidas de prevenção e protecção.



Ofício Nº 10
Propostas
de SST

De:
Representante dos Trabalhadores
Eleito para a SST

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

Assunto: Direito à consulta dos trabalhadores e seus representantes
Data:

Exm^{os} Senhores

Vimos por este meio ao abrigo do disposto no nº 7 do Artigo 18º da Lei nº 102/2009, de modo a minimizar os riscos profissionais e incrementar as condições de trabalho dos Trabalhadores, apresentar as Propostas seguintes:
(descrever as situações/loais/medidas/acções que deverão ser implementadas)

1.
2.
3.

Destacamos ainda, que a participação, e o envolvimento dos trabalhadores é um elemento essencial na promoção e melhoria das condições de trabalho, e na redução dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Certos da vossa colaboração e compreensão,

(responsável da empresa)

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

Assinatura:

Muito atentamente

.....
(O representante)

FORMAÇÃO

O direito à formação no âmbito da SST, conforme consta no Artigo 20º da Lei nº 102/2009, tem de ser dividido em 3 componentes distintas:



1. O direito de todos os trabalhadores a terem formação adequada no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em atenção o seu posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado (nº 1 do Artigo 20º)
2. O direito de formação dos trabalhadores designados para funções específicas em matéria de SST (emergência, evacuação... (nº 2 e 3 do Artigo 20º)
3. O direito de formação dos representantes para a SST (Artigo 22º da Lei nº 102/2009)

Há, contudo, um aspecto que é comum a todos:

Esta formação deve decorrer sem que daí resulte qualquer **prejuízo para o trabalhador**.

Nota: Isto quer dizer que o trabalhador não deve ser prejudicado na retribuição (prémios...), na carreira (progressão, antiguidade...), nas férias (majoração) ou quaisquer outros direitos conexos.

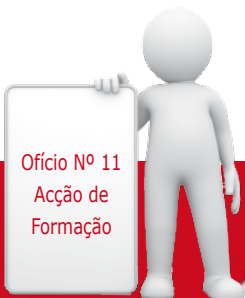
No caso do RT, o direito consiste nas seguintes normas:

O RT tem direito à **formação especializada em SST**, devendo a entidade patronal conceder **licença com ou sem retribuição**⁴, caso seja atribuído subsídio para o curso.

As associações representativas dos trabalhadores podem ser solicitadas pelo empregador para proporcionarem a referida formação para o RT.

- Para o exercício deste direito, Manuel, podemos utilizar o ofício:

⁴Se a licença concedida for licença sem retribuição, é a entidade patronal quem deve aguardar pelo reembolso do salário e não o trabalhador. A empresa deve adiantar e apresentar uma nota de débito à entidade financiadora, caso contrário, estará a prejudicar o RT.



Ofício Nº 11
Acção de
Formação

De:
Representante dos Trabalhadores
Eleito para a SST

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

Assunto: Acção de Formação
Data:

Exm^{os} Senhores

Vimos por este meio informá-los da nossa pretensão de realizar um curso de formação em SST dirigido a representantes e potenciais representantes dos trabalhadores.

O referido curso iniciar-se-á no dia/...../..... e terminará no dia/...../....., entre as horas, e as horas. Solicitamos que os trabalhadores por nós designados sejam devidamente autorizados a frequentarem esta acção de formação.

Informamos ainda que o direito à formação é um direito legítimo dos trabalhadores, neste caso consagrado no Artigo 282º nº3 da Lei nº 7/2009 e dos Artigos nºs 20º e 22º da Lei nº 102/2009.

Sublinhamos ainda, que a participação dos trabalhadores nesta acção de formação, não pode constituir de forma alguma prejuízo para os mesmos, contando o período de tempo por eles despendido no exercício do seu direito à formação como tempo efectivo de trabalho, pelo que têm direito à mesma remuneração que receberiam caso estivessem a prestar actividade na empresa.

Sem mais, e na perspectiva de que as nossas legítimas pretensões serão devidamente atendidas.

Certos da vossa colaboração e compreensão,

(responsável da empresa)

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

Assinatura:

Muito atentamente

.....
(O representante)

INSPECÇÃO

A relação do RT com as entidades inspetivas também é importante, e a Lei nº 102/2009 no Artigo 14º, diz:



Artigo 14º Fiscalização e inquéritos

4 — Os representantes dos trabalhadores podem apresentar as suas observações ao organismo com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral ou a outra autoridade competente, por ocasião de visita ou fiscalização à empresa ou estabelecimento.

5 — Os representantes dos trabalhadores podem, ainda, solicitar a intervenção do organismo com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral sempre que verifiquem que as medidas adoptadas e os meios fornecidos pelo empregador são insuficientes para assegurar a segurança e saúde no trabalho.



Nota: para o efeito o RT apresenta-se como tal e transmite verbalmente ou por escrito, as suas observações.

Para solicitar a intervenção dos organismos com competência inspectiva, o RT deve utilizar o ofício:

Ofício Nº 12
Solicitação de
Inspeção da
ACT



De:
Representante dos Trabalhadores
para a SST
Empresa:.....
Sita em:.....

Para: ACT
Autoridade para as Condições de Trabalho

Assunto: Incumprimento reiterado das normas de SST pela entidade patronal

Data:

Exm^{os} Senhores

Vimos por este meio ao abrigo do disposto do Artigo 14º da Lei nº 102/2009, solicitar a realização de uma inspecção à nossa empresa, com vista ao cumprimento, por parte da entidade patronal, das obrigações relativas à segurança e saúde no trabalho, nomeadamente intervir com urgência nas situações consideradas particularmente graves, como a seguir se descreve:

(descrever as situações que deverão ser alvo da inspecção)

1.
2.
3.

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

Cabe-nos também solicitar-lhes, conforme o previsto no nº 4 do Artigo 14º da presente lei, a informação em tempo útil por V.Ex^{as}, por modo a possibilitarmos acompanhar a visita da ACT às instalações da empresa.

Certos da vossa colaboração e compreensão,

Muito atentamente

.....
(O/s representante/s)

Actividades Técnicas do Representante para a Segurança e Saúde no Trabalho

No desenvolvimento das suas actividades, para além das relações com a Inspecção do Trabalho e com a entidade patronal, o RT tem ainda que se relacionar com os diversos Técnicos de Segurança e Saúde no Trabalho.

Manuel - Ó Francisco... Mas todas as empresas têm de ter estes técnicos?

Francisco – Todas as empresas têm de possuir responsáveis pela Segurança e Saúde no Trabalho, cada um para a sua actividade. Ora vê este quadro:

Médico do Trabalho	Serviços de Saúde no Trabalho
Enfermeiro do Trabalho	
Técnico Superior de SST	Serviços de Segurança no Trabalho
Técnico de SST	

Manuel – Então as empresas têm que ter dois tipos de serviço?

Francisco – Precisamente. E a organização destes serviços deve obedecer às seguintes regras:

Artigo 101º **Garantia mínima de funcionamento do serviço** **de segurança no trabalho**

1 — A actividade dos serviços de segurança deve ser assegurada regularmente no próprio estabelecimento durante o tempo necessário.

2 — A afectação dos técnicos superiores ou técnicos às actividades de segurança no trabalho, por empresa, é estabelecida nos seguintes termos:

a) Em estabelecimento industrial — até 50 trabalhadores, um técnico, e, acima de 50, dois técnicos, por cada 1500 trabalhadores abrangidos ou fracção, sendo pelo menos um deles técnico superior;

b) Nos restantes estabelecimentos — até 50 trabalhadores, um técnico, e, acima de 50 trabalhadores, dois técnicos, por cada 3000 trabalhadores abrangidos ou fracção, sendo pelo menos um deles técnico superior.

3 — O organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral pode determinar uma duração mais alargada da actividade dos serviços de segurança em estabelecimento em que, independentemente do número de trabalhadores, a natureza ou a gravidade dos riscos profissionais, bem como os indicadores de sinistralidade, se justifique uma acção mais eficaz.

Resumindo:

Garantia Mínima de Funcionamento dos Serviços de Segurança no Trabalho		
Tipo de estabelecimento	Nº Trabalhadores	Nº de Técnicos
Industrial	Até 50	1 Técnico
	50 a 1500 ou fracção*	2 Técnicos, pelo menos 1 superior
Outros	Até 50	1 Técnico
	50 a 3000 ou fracção*	2 Técnicos, pelo menos 1 superior

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

Artigo 105º

Garantia mínima de funcionamento do serviço de saúde no trabalho

1 — O médico do trabalho deve prestar actividade durante o número de horas necessário à realização dos actos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar.

2 — O médico do trabalho deve conhecer os componentes materiais do trabalho com influência sobre a saúde dos trabalhadores, desenvolvendo para este efeito a actividade no estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Em estabelecimento industrial ou estabelecimento de outra natureza com risco elevado, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
- b) Nos restantes estabelecimentos, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 20 trabalhadores ou fracção.

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

Resumindo:

Garantia Mínima de Funcionamento dos Serviços de Saúde no Trabalho	
Médico do Trabalho*	1 hora por cada 10 trabalhadores ou fracção em estabelecimento industrial
	1 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.

Manuel – E isto aplica-se a todas as empresas e a todos os serviços?

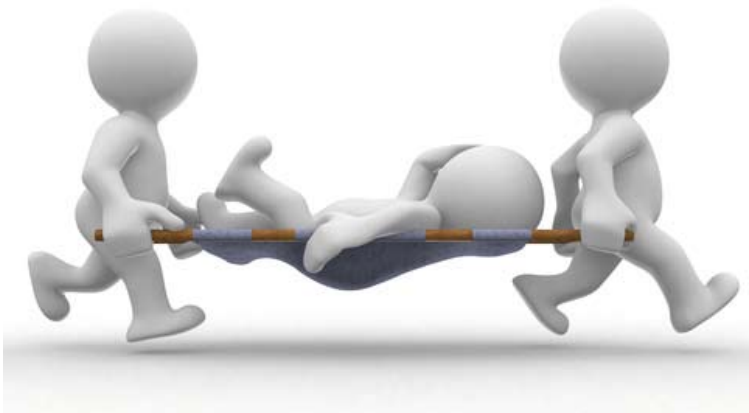
Francisco – Sim, independentemente da modalidade de serviços adoptada, internos, externos ou comuns, a empresa tem de garantir este funcionamento mínimo dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho⁵.

Manuel – E como é que eu sei que estes técnicos e médicos estão devidamente certificados?

Francisco – Todos os Técnicos de Segurança no Trabalho devem ser certificados pela ACT, e os Médicos do Trabalho, pela Ordem dos médicos, para o comprovar podes:

Técnico de Segurança e Técnico Superior de Segurança	Consultar a ACT e ver se o técnico é certificado ao abrigo do Decreto-Lei nº 110/2000
Médicos do Trabalho	Consultar a Ordem dos Médicos e verificar se o médico tem especialidade e Saúde no trabalho (Artigo 103º nº1 da Lei nº102/2009)

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



⁵Só nas empresas até 10 trabalhadores se admite, caso estejam autorizadas, a terem o seu serviço de Segurança no Trabalho, e só este, assegurado pelo próprio empregador ou trabalhador designado, desde que com formação adequada.

DEVERES ESPECÍFICOS DO RT

- E para além dos direitos Francisco? Que deveres tem o RT? – perguntou Manuel.

- Olha, essencialmente tem dois, conforme os Artigos 412º e 414º da Lei nº 7/2009 - Código do Trabalho:

Artigo 412º da Lei nº 7/2009 - Código do Trabalho

Informações confidenciais

1 — O membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode revelar aos trabalhadores ou a terceiros informações que tenha recebido, no âmbito de direito de informação ou consulta, com menção expressa da respectiva confidencialidade.

2 — O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato de membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

3 — O empregador não é obrigado a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja susceptível de prejudicar ou afectar gravemente o funcionamento da empresa ou do estabelecimento.



Artigo 414º da Lei nº 7/2009 - Código do Trabalho

Exercício de direitos

1 — O membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode, através do exercício dos seus direitos ou do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento da empresa.

2 — O exercício abusivo de direitos por parte de membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores é passível de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais.

Nota: De qualquer forma, a qualificação de informações como sendo confidenciais deve assentar nos critérios definidos no nº1 do Artigo 413º da Lei nº 7/2009 - Código do Trabalho, a saber:

Artigo 413º da Lei nº 7/2009 - Código do Trabalho
Justificação e controlo judicial em matéria
de confidencialidade de informação

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



Planeamento da Actividade



PRINCÍPIOS DE ACÇÃO

Após o conhecimento dos seus direitos e deveres, bem como de alguns aspectos relacionados com o seu exercício, cabe agora, nesta fase, ao RT o estabelecimento de um plano de acção representativa.

Como é que nós podemos organizar a nossa actividade?
Perguntaram os outros representantes ao Manuel.

- A nossa actividade deve ser organizada tendo em conta alguns princípios importantes – Diz Manuel apontando para um quadro que elaborou com a ajuda do Francisco:

Acção Colectiva

O RT não deve actuar sozinho! Embora a legislação em vigor não consagre nenhuma estrutura colectiva que integre os RT's, isso não deve significar que os mesmos actuem de forma isolada.

Os RT's devem actuar em conjunto, enquadrados, pelo menos quanto ao acompanhamento, na actividade da comissão sindical.

Este funcionamento colectivo permite desenvolver um trabalho mais consistente, com maior legitimidade e maior representatividade.



Acção enquadrada do ponto de vista sindical

O RT deve procurar apoio para a sua actividade junto do sindicato que o elegeu, nunca agindo à margem do mesmo!

Todo o RT tem a ganhar em estar integrado na estrutura sindical. O sindicato pode proporcionar-lhe apoio técnico, formativo, informativo, entre outros, que muito dificilmente o RT consegue obter isoladamente.

A Fiequimetal tem ao dispor dos RT's, um gabinete técnico que apoia de forma adequada a sua actividade representativa.

Acção com plena autonomia da entidade patronal

O RT é uma figura dotada de autonomia legal. Embora o trabalhador seja trabalhador da empresa onde se encontra, enquanto RT e no domínio do exercício dos seus direitos, este trabalhador é totalmente autónomo em relação aos serviços de SST, à comissão de ST (caso exista) e a qualquer outra estrutura criada pela entidade patronal.

Qualquer actividade que a entidade patronal desenvolva no sentido de influenciar a actividade do RT, é uma actividade de ingerência nos direitos dos trabalhadores, punida por lei.

Acção com respeito pela lei e pela Contratação Colectiva em vigor

O RT não deve nunca assumir nem propor medidas de SST que sejam contrárias à lei ou à contratação colectiva aplicável. Toda a sua actuação se deve pautar pelo respeito e aplicação da regulamentação em vigor.

Acção suportada no conhecimento e na verdade científica

A actuação do RT deve basear-se no conhecimento de causa, para tal, o presente guia, disponibiliza os conhecimentos e metodologias necessárias a esse conhecimento.

Por outro lado o RT deve agir de forma que as medidas técnicas adoptadas reflectam o que de mais adequado existe, do ponto de vista técnico-científico, para a promoção e protecção da saúde e segurança dos trabalhadores.



Acção independente em relação à estrutura técnica da empresa

O RT não é um técnico! Nem deve comportar-se como tal. Nessa perspectiva, o RT apenas deve propor orientações de actuação e nunca medidas técnico-científicas.

Caso o RT não actue com esta independência, poderá ser mais tarde responsabilizado pela empresa, por medidas inadequadas que tenham sido tomadas. Tal não é, obviamente, aconselhável. E descreditará a actividade do RT junto dos trabalhadores.

A empresa deve ter os seus técnicos e pagar-lhes para tomar medidas, não é ao RT que compete fazê-lo.

Portanto, nunca nos devemos esquecer destes princípios de acção.
– Refere Manuel.

PLANEAMENTO DA ACÇÃO REPRESENTATIVA

Outro aspecto importante, que não podemos esquecer, é que toda a nossa actividade, deve ser planeada e programada, caso contrário, corremos o risco, da nossa acção tornar-se apenas um conjunto de actos isolados sem qualquer harmonia.

Assim, devemos conceber um plano acção baseado nas seguintes fases:

1. Levantamento de necessidades.
2. Identificação e Avaliação de riscos.
3. Reivindicação de medidas de prevenção e protecção.

Levantamento de necessidades

- Manuel, como é que procedemos ao levantamento de necessidades de SST nos nossos locais de trabalho? Perguntou um RT.

- Olha, a melhor forma de o fazeres é utilizando uma Check-list que te permita, de uma vez só, fazer um levantamento de necessidades básicas e por outro lado, fazer um levantamento de situações, que na tua secção, não estão em conformidade com a legislação em vigor.

- E como é que eu utilizo essa Check-list?

- Eu tenho aqui uma, esta Check-list, consiste numa enumeração de

requisitos legais, retirados da legislação em vigor (Código do Trabalho e sua Regulamentação) e permite fazer um levantamento do mais básico que uma empresa deve possuir em matéria de SST:

Obrigações da entidade patronal
Direitos e Deveres dos trabalhadores
Actividades dos serviços de SST
Prescrições Mínimas de SST nos locais de trabalho

Ao preencher-mos esta Check-list, devemos responder, em cada Item, se o mesmo é aplicado ou não, se pretendemos rever a situação ou se temos observações a fazer. Devemos ainda, colocar o nome da empresa, data, nome do RT que a preenche...

A	B	C	D	E	F
4	Conforme Directiva 89/654/CE; DI 347/93 e Portaria 997/93 (normas técnicas)				
5					
6	1. Estruturais				
7					
8	EMPRESA	DRT		DATA	/ /
9					
10					
11	Nº ITEM	SIM	NAO	REVER	OBSERVAÇÕES
12	1 O edifício onde trabalha assegura condições de estabilidade, resistência e salubridade?				
13	2 O edifício foi projectado ou adaptado tendo em conta os riscos das actividades nele desenvolvidas?				
14	4 O pé-direito mínimo do edifício é de 3 Metros?				
15	5 Depois de deduzidos os equipamentos de trabalho, vias de circulação e outros, o espaço per trabalhador é de pelo menos 1.80m²?				
16	6 A cubagem mínima de ar por trabalhador é de 11.50m³ ou 13.50m³ se houver uma boa renovação? (ver avaliação de riscos)				
17	7 Na medição da cubagem foram deduzidos os equipamentos móveis do local?				
18	8 Caso não se possa fazer essa cubagem em algum posto, existe algum espaço arejado próximo do local em causa?				
19	9 A instalação eléctrica encontra-se devidamente protegida contra contactos directos ou indirectos?				
20	10 A instalação eléctrica possui ligação a terra?				
21	11 Os locais com fusíveis ou disjuntores estão devidamente assinalados e protegidos?				
22	12 A instalação eléctrica das máquinas e equipamentos está em bom estado?				
23	13 Os locais de acesso limitados (transformadores p.e.) estão com o acesso limitado e reservado?				
24	14 As vias normais de circulação estão permanentemente desobstruídas?				
25	15 As vias de circulação estão em bom estado de conservação e salubridade?				
26	16 As vias de circulação estão devidamente delimitadas e dão acesso a zonas ao ar livre ou zonas de segurança?				
27	17 Em caso de incêndio, as zonas e vias de evacuação estão claramente definidas e bem sinalizadas?				
28	18 As vias de emergência estão permanentemente em condições de utilização?				

Após o preenchimento de todos os Items, devemos preencher o relatório que está no final e devemos descrever porque consideramos que os itens em causa não são devidamente aplicados.

Identificação e avaliação de riscos

- Já no que respeita à Identificação e Avaliação de Riscos, o procedimento é diferente. Para tal devemos utilizar o mapa de riscos.

Olhem este Mapa, que o sindicato forneceu:

A	B	C	D	E	F	
MAPA DE RISCOS Nº _____		folha _____ de _____		data ____/____/____		
Empresa: _____		Local de trabalho: _____				
Posto de trabalho: _____		trabalho individual <input type="checkbox"/>		trabalho em grupo <input type="checkbox"/>		
TAREFA:						
Localização ou origem do		C A T E G O R I A S D E R I S C O S				
↑ risco		1	2	3	4	5
ENTRADAS						
HOMEM(S)						
MEIOS DE TRABALHO						
PROCESSO						
SAÍDAS						
INFLUÊNCIAS DO MEIO AMBIENTE						

- Ó Manuel, e como é que se preenche? Inquiriu outro RT.

O que debes entregar à entidade patronal são instrumentos, que chamamos de instrumentos reivindicativos, e que são preenchidos com os resultados do mapa e também da Check-list.

Depois de utilizados os instrumentos atrás referidos, deve o RT exteriorizar os resultados que obteve. Assim, o RT deve utilizar dois instrumentos básicos:

1. Os Ofícios tipo, cujos modelos se encontram nesta brochura.
2. A Notícia de Informação de Risco, que é utilizada para reivindicar uma medida a aplicar a um risco que foi identificado e avaliado no mapa atrás referido:

[illegible]

Planeamento e programação de actividades

O importante é que o RT perceba que estas actividades devem ser desenvolvidas no quadro de uma estratégia continuada, no sentido de se obterem, progressivamente, cada vez melhores condições de trabalho na sua empresa.

Qualquer uma das fases referidas deve integrar os seguintes princípios de execução:

- Todos os actos devem suportar-se em conhecimento e na aplicação de metodologias adequadas;
- Todos os actos devem ser comunicados aos trabalhadores, no placard de informação sobre SST, e se possível, devem ter a aprovação dos trabalhadores;
- Todas as medidas alcançadas devem ser publicitadas e explicadas aos trabalhadores abrangidos.

Por outro lado, o RT deve estabelecer um Programa de Acção, programa esse que deve ser do conhecimento dos trabalhadores. Para tal o RT deve redigir um documento que indique as seguintes informações:



Plano de acção Nº/.....

Empresa:

Período de execução do Plano: de/...../..... a
...../...../..... (6 meses)

Identificação dos RT's:

.....
.....
.....
.....
.....

Enquadramento do Plano:

Enumeração das principais necessidades diagnosticadas:

Principais Factores de risco Identificados (local; trabalhadores
expostos; actividade):

Principais medidas de prevenção e protecção a reivindicar:

Observações:

Este plano deve ser preenchido a partir das análises realizadas e deve ser publicitado no Plackard de informação de SST, após a sua concepção.

Propomos que o Plano tenha uma duração de 6 meses, no máximo, para que os RT's se mobilizem em torno de objectivos directos e de curto prazo.

No final do período a que reporta o Plano, o RT deve fazer um balanço das conquistas conseguidas com o mesmo, para que tal funcione como factor de motivação junto dos trabalhadores que representa.

E não se esqueça:

A organização e a qualificação são a chave do sucesso!

