

SUSANA ALCINA RIBEIRO PINTO

# SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

SEPARATA DA  
REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO LOCAL  
N.º 241

LISBOA 2011

Revista de Administração Local  
R. Manuel da Silva Leal, 5-8.º Esq.  
1600-166 LISBOA

# SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO <sup>1</sup>

Susana Alcina Ribeiro Pinto

*Centro de Inovação e Investigação em Ciências Empresariais e Sistemas de Informação - Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Felgueiras*

*"A realização pessoal e profissional encontra na qualidade de vida do trabalho, particularmente a que é favorecida pelas condições de segurança, higiene e saúde, uma matriz fundamental para o seu desenvolvimento" <sup>2</sup>*

## Considerações Gerais

É na Organização Internacional do Trabalho (OIT), organização internacional cujos fins estão relacionados com a dignidade do trabalho e com a satisfação e protecção dos trabalhadores, da qual Portugal é membro fundador,<sup>3</sup> que surgem as primeiras preocupações com a segurança, higiene e saúde no trabalho.

<sup>1</sup> Trabalho apresentado no âmbito do Mestrado em Direito das Autarquias Locais, da Universidade do Minho, no ano lectivo 2009/2010, na Unidade Curricular de Pessoal das Autarquias Locais.

<sup>2</sup> 1º § Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro.

<sup>3</sup> "Portugal foi um dos signatários do Tratado de Versaillies que, em 1919, criou a OIT e, nessa qualidade, figura entre os seus membros fundadores" in [http://www.ilo.org/public/portugue/region/europro/lisbon/html/portugal\\_historia\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/europro/lisbon/html/portugal_historia_pt.htm), consultado em 2010-06-07, às 21h14.

Através do Decreto do Governo n.º 1/85, de 16 de Janeiro, Portugal ratifica<sup>4</sup> a Convenção n.º 155 da OIT,<sup>5</sup> que tem como objectivo que os Estados definam uma política nacional em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, com vista à prevenção dos acidentes e dos perigos para a saúde resultantes do trabalho. Esta Convenção aplica-se a todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores da Administração Pública (art.ºs 2.º e 3.º alínea b)).

Nesta Convenção são fixadas as medidas a adoptar pelos Estados para terem uma política coerente, nomeadamente no âmbito da fiscalização, infrações e respectivas sanções; na definição de regras de segurança a cumprir em actividades de risco, bem como na definição de processos de trabalho proibidos; dos acidentes e doenças profissionais e sua qualificação.

Apesar da Convenção n.º 155 da OIT ter sido determinante na adopção de medidas para a criação de uma política de segurança, saúde e ambiente no trabalho, já outras tinham tratado temas concretos nesta área, nomeadamente o direito à reparação de acidentes e doenças profissionais (Convenções n.º 17 e 18, ratificadas pelos Decretos 16 586 e 16 587, respectivamente, de 9 de Março de 1929) e a criação de uma inspecção do trabalho na indústria e comércio em matéria de condições de higiene e segurança (Convenção n.º 81 ratificada pelo Decreto-Lei n.º 44 148/1962, de 6 de Janeiro).

Em 1989, no âmbito da União Europeia,<sup>6</sup> é adoptada a Directiva do Conselho 89/3 9/CE, de 12 de Junho, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

A referida Directiva tem por objecto a execução de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores, contendo, para esse efeito, princípios gerais relativos à prevenção dos riscos profissionais e à protecção da segurança e da saúde, à eliminação de factores de risco e de acidente, à informação, à consulta, à participação e à formação dos trabalhadores (art.º 1.º).

<sup>4</sup> De acordo com o art.º 8.º n.º 2 da CRP as "normas constantes de convenções internacionais regularmente ratificadas ou aprovadas vigoram na ordem interna após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado Português".

<sup>5</sup> Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho. Portugal aderiu à, então, Comunidade Económica Europeia, em 11 de Julho de 1985, tendo-se tomado membro de pleno direito em 1 de Janeiro de 1986 - [http://www.eurocid.pt/pls/wsl/avsdwcof01.detalhe?p\\_cot\\_id=339#6](http://www.eurocid.pt/pls/wsl/avsdwcof01.detalhe?p_cot_id=339#6) consultado em 2010-06-07 às 21h24.

A Directiva 89/39/CE é aplicável a todos os sectores de actividade, privados ou públicos, considerando trabalhador, qualquer pessoa ao serviço de uma entidade patronal (art.ºs 2.º n.ºs 1 e 3.º a)).

Além de disposições destinadas aos Estados-membros, a Directiva contém disposições destinadas às entidades patronais e aos trabalhadores, das quais resultam uma série de obrigações. De acordo com a Directiva as entidades patronais devem, nomeadamente, criar serviços de protecção e prevenção; adoptar medidas em matéria de primeiros socorros, luta contra incêndios, evacuação de trabalhadores; conceder aos trabalhadores formação em matéria de segurança e saúde. Por seu turno, os trabalhadores devem zelar pela sua saúde e segurança no trabalho, bem como de outras pessoas, de acordo com a formação obtida e as instruções do empregador.

Os Estados-membros deveriam dar cumprimento à Directiva, adoptando as medidas necessárias para esse fim, até 31 de Dezembro de 1992.

Em Portugal, o cumprimento das obrigações decorrentes da Convenção n.º 155 da OIT e a transposição da Directiva 89/39/CE ocorreu através do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro.

O Decreto-Lei n.º 441/91 é uma lei-quadro, revestindo, por isso, a natureza de lei de enquadramento, que contém os princípios que visam promover a segurança, higiene e saúde no trabalho,<sup>7</sup> os quais constituem direitos, liberdades e garantias constitucionalmente consagrados<sup>8</sup>.

O referido diploma, à semelhança da Convenção da OIT e da Directiva Comunitária, tem como âmbito de aplicação todos os ramos de actividade, públicos e privados; os trabalhadores por conta de outrem, incluindo os trabalhadores da Administração Pública, bem como aos trabalhadores independentes (art.º 2.º).

<sup>7</sup> "A segurança no trabalho compreende o conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes profissionais, tendo como principal campo de acção o reconhecimento e o controlo dos riscos associados, aos componentes materiais do trabalho. A higiene no trabalho compreende o conjunto de metodologias não médicas necessárias à prevenção de doenças profissionais, tendo como principal campo de acção o controlo da exposição aos agentes físicos, químicos e biológicos presentes nos componentes materiais do trabalho. (...) A saúde no trabalho é uma abordagem que integra, para além da vigilância médica visando a ausência de doença ou de enfermidade, o controlo dos elementos físicos, sociais e mentais que possam afectar a saúde dos trabalhadores". - CABRAL, Fernando A. e Roxo, Manuel M. (2000), Segurança e saúde no trabalho, Legislação anotada, Almedina, Coimbra, pp. 45.

<sup>8</sup> Art.º 59 n.º 2 c) da CRP. "Todos os trabalhadores têm direito (...) à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde".

Como características essenciais, o diploma, acompanhando o sentido da Convenção e da Directiva, estabelece a existência de um sistema de prevenção de riscos profissionais, com vista à efectivação do direito à segurança e à protecção da saúde no local de trabalho (art.º 5.º n.º 1), impondo ao Estado uma série de obrigações para a sua implementação. Impõe, também, uma série de obrigações a que empregadores e trabalhadores estão sujeitos, a saber:

— Aos empregadores impõe o dever de assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, concretizando todas as medidas necessárias para o efeito, nomeadamente através da identificação de riscos previsíveis e da adopção de medidas de prevenção, (art.º 8.º). Sobre eles recai, igualmente, o dever de informar o trabalhador do risco para a saúde resultante da actividade que desenvolve, bem como dos meios de prevenção, devendo providenciar a formação adequada (arts. 9.º e 12.º).

— Aos trabalhadores impõe a obrigação de prevenir e zelar pela sua saúde e segurança, bem como pela de terceiros, cumprindo todas as instruções do empregador e as orientações dadas em contexto de formação.

O diploma prevê, igualmente, a normalização e certificação de equipamento de trabalho, bem como a sujeição do licenciamento e autorização de laboração a especificações adequadas à prevenção de riscos profissionais e à protecção da saúde (art.º 18.º e 19.º). A concretização de vários aspectos desta lei para o sector da Administração Pública, conforme o art.º 23.º n.º 2 alínea c), dependia da aprovação de legislação complementar, o que veio a ocorrer com a aprovação do Decreto-lei n.º 191/95, de 28 de Julho<sup>9</sup>. Este diploma definia as formas de aplicação do Decreto-lei n.º 441/91, de 14 de Novembro à Administração Pública, estabelecendo nomeadamente, os representantes dos trabalhadores e a forma de eleição dos mesmos (art.º 3.º e 4.º), a possibilidade de criação de comissões de higiene e segurança no trabalho e respectiva composição (art.º 5.º e 6.º) e atribui à Inspeção Geral do Trabalho a competência de fiscalizar o cumprimento da legislação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho, nos serviços e organismos da Administração Pública.

<sup>9</sup> Também, como legislação complementar, foi aprovado o Decreto-lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, que estabelece o regime de organização e funcionamento das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Este diploma não teve efectiva concretização, pois os diplomas que se propunha a aplicar à Administração Pública exigiam que se adaptassem conceitos e explicitassem obrigações de empregadores e trabalhadores<sup>10</sup>. Desse modo, tomou-se necessário rever o Decreto-lei n.º 191/95, de 28 de Julho, propósito que foi levado a cabo pela aprovação do Decreto-lei 488/99, de 17 de Novembro.

Este diploma pretendeu, assim, adaptar conceitos à Administração Pública e explicitar obrigações de empregadores e trabalhadores, para se poder assegurar a avaliação e o registo actualizado dos factores de risco, de planificação e orçamentação das acções conducentes ao seu efectivo controlo e a existência de recursos humanos com competência e qualificação adequada. Pretendeu, ainda, assegurar a informação, formação, participação e consulta dos trabalhadores bem como o regime de responsabilização do desrespeito pelas normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.<sup>11</sup>

Com a evolução do conceito de funcionário público<sup>12</sup>, com a fuga gradual para o Direito Privado, com o *objectivo de aproximação do regime de trabalho na Administração Pública ao regime laboral comum*,<sup>13</sup> foi aprovado o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), através da Lei 59/2008, de 11 de Setembro.

Este diploma, tem como preocupações fundamentais, além da referida aproximação ao regime laboral comum, o combate às situações de precariedade no domínio do emprego público, a manutenção e reforço dos direitos dos trabalhadores, a criação de condições para o desenvolvimento da contratação colectiva na Administração Pública e a consagração de um quadro jurídico claro da intervenção das associações sindicais e da acção dos seus dirigentes<sup>14</sup>.

Deste modo, a matéria relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho foi introduzida no RCTFP e respectivo regulamento, pelo que o Decreto-lei

<sup>10</sup> § 2.º e 3.º do preâmbulo do Decreto-lei n.º 488/99.

<sup>11</sup> § 3.º e 4.º do preâmbulo do Decreto-lei n.º 488/99.

<sup>12</sup> O conceito de funcionário público passou a integrar não só o funcionário nomeado, mas também o agente administrativo, cujo vínculo contratual é o contrato administrativo de provimento, e ainda o contratado ao abrigo do contrato individual de trabalho - VIANA, Cláudia (2007); "O conceito de funcionário público - Tempos de Mudança"; *Tékhné*, Vol V; n.º 8; pp. 18 e ss.

<sup>13</sup> § 1.º da Exposição de motivos da Proposta de Lei 209/X, com vista à aprovação do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

<sup>14</sup> § 7.º da Exposição de motivos da Proposta de Lei 209/X, com vista à aprovação do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

488/99, de 17 de Novembro, foi revogado (art.º 18.º n.º 1 alínea c) da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro).

Toda a matéria respeitante à segurança, higiene e saúde no trabalho regulada no RCTFP será objecto de estudo no capítulo seguinte.

Uma nota final, nesta parte introdutória, relativa à aplicação das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho à Administração Local. De acordo com o art.º 243.º n.º 2 da Constituição da República Portuguesa, é aplicável aos funcionários e agentes da administração local o regime dos funcionários e agentes do Estado, com as adaptações necessárias, pelo que, toda a matéria que de seguida se vai estudar, se destina, também, aos funcionários da administração local.<sup>15</sup>

### O Regime Jurídico Actual

O regime vigente relativo à segurança, higiene e saúde no trabalho, aplicável a toda a administração e seus trabalhadores, encontra-se no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) e respectivo Regulamento, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Constitui princípio da prestação de trabalho que as suas condições assegurem o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, as quais devem ser asseguradas pela entidade empregadora-pública (art.ºs 111.º e 221 n.º 1 RCTFP). Deste modo, a entidade empregadora pública deve organizar actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador, cuja execução assente na planificação e organização da prevenção de riscos profissionais; na eliminação dos factores de risco de acidente; na avaliação e controlo dos riscos profissionais; na informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes e na promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores (art.º 221 n.ºs 2 e 3).

A prevenção de riscos resulta da conjugação de esforços entre a entidade empregadora pública e o trabalhador.

À entidade empregadora pública incumbe a obrigação de prevenir os riscos profissionais. Para tanto deve:<sup>16</sup>

- identificar os riscos previsíveis, combatê-los na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos;
- integrar no conjunto das actividades a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- planificar a prevenção;
- ter em conta, na organização dos meios de prevenção, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos quer nas instalações quer no exterior;
- dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- organizar o trabalho, procurando, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;<sup>17</sup>
- assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário o acesso a zonas de risco grave;
- adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

<sup>17</sup> Esta obrigação já resulta do art.º 124.º RCTFP, que, sob a epígrafe Rítmo de trabalho, determina que a entidade empregadora pública que pretenda organizar a actividade laboral segundo um certo ritmo deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho ao homem, com vista, nomeadamente, a atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado em função do tipo de actividade e das exigências em matéria de segurança e saúde, em especial no que se refere às pausas durante o tempo de trabalho.

— substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso; dar instruções adequadas aos trabalhadores;

— ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

Os trabalhadores, neste âmbito, também têm obrigações, nomeadamente:<sup>18</sup>

— cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as disposições legais, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pela entidade empregadora pública;

— zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

— utilizar correctamente e segundo as instruções transmitidas pela entidade empregadora pública máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

— cooperar, no órgão ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

— comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

— adoptar as medidas e instruções estabelecidas em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, não podendo, no entanto, o trabalhador ser prejudicado por causa dos procedimentos adoptados.

Tal como referido, a prevenção deve assentar na informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes (art.º 221 n.º 3 d) RCTFP).

<sup>18</sup> (art.º 223.º n.ºs 1 e 2 RCTFP).

A informação a prestar aos trabalhadores deve incluir informação actualizada sobre os riscos para a segurança e saúde e medidas de protecção e prevenção; medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente, bem como medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores em caso de sinistro (art.º 224.º n.º 1 RCTFP).

Esta informação deve ser prestada aquando da admissão no órgão ou serviço, na mudança de posto de trabalho ou funções, na introdução de novos equipamentos ou alteração dos existentes, na adopção de uma nova tecnologia ou, então, aquando da realização de actividades que envolvam trabalhadores de diversos serviços ou órgãos (art.º 224.º n.º 2 RCTFP).

Pelo menos duas vezes por ano, os trabalhadores ou seus representantes<sup>19</sup> devem ser consultados sobre a avaliação dos riscos; as medidas de segurança, higiene e saúde no trabalho ou cujo impacto tenha repercussões na segurança, higiene e segurança no trabalho, antes de serem postas em prática; o programa e organização de formação nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho; a designação e a exonerção de trabalhadores que desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho; a designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios, e de evacuação de trabalhadores; o recurso a serviços<sup>20</sup> exteriores; o material de protecção; a lista anual e relatórios de acidentes de trabalho (art.º 224.º RCTFP).

Os deveres de informação e consulta são obrigatórios, sob pena de apreciação administrativa e jurisdicional, nos termos da lei de acesso à informação administrativa e do Código de Processo nos Tribunais Administrativos (art.º 204.º n.º 2 Regulamento CTFP).

Relativamente à formação, todos os trabalhadores devem receber formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta o posto que ocupam e o exercício de actividades de risco elevado<sup>21</sup>. No entanto, a formação deve ser assegurada de modo a não causar prejuízo aos trabalhadores (arts. 228.º RCTFP e 137.º Regulamento CTFP).

<sup>19</sup> A forma de eleição, a protecção e direitos dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho será abordada no ponto 3.1.

<sup>20</sup> A matéria relativa aos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho será abordada no ponto 3.2.

<sup>21</sup> Consideram-se de risco elevado trabalhos em obras de construção, escavação, movimentação de terras, túneis, com riscos de quedas de altura ou de soterramento, demolições e intervenção em ferrovias e rodovias sem interrupção de tráfego; trabalhos em indústrias extractivas; trabalho hiperbárico; trabalhos que envolvam a utilização ou armazenagem de quantidades significativas

A fiscalização do cumprimento das normas respeitantes a segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral,<sup>22</sup> a quem cabe elaborar inquéritos no caso de acidente de trabalho mortal ou particularmente grave. Estando em causa doenças profissionais, pode realizar o inquérito o Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais (art.º 228.º RCTFP).

#### a) Representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho

Os representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, para um mandato de três anos.

O número de representantes depende do número de trabalhadores do órgão ou serviço (menos de 61 trabalhadores, um representante; entre 61 e 150 trabalhadores, dois representantes; entre 151 e 300, três representantes...) (art.º 226.º RCTFP).

Qualquer trabalhador pode eleger e ser eleito representante para a segurança, higiene e saúde no trabalho (art.º 181.º Regulamento do CTFP), sendo o acto eleitoral promovido ou pelo sindicato que tenha trabalhadores representados no órgão ou serviços ou pelos trabalhadores, caso em que a convocatória tem que ser subscrita, pelo menos, por 100 ou 20 % dos trabalhadores do órgão (art.º 182.º n.ºs 1 e 2 Regulamento do CTFP).

A promoção da eleição deve ser comunicada ao ministério responsável pela área laboral e à entidade empregadora pública, com a antecedência de 90 dias em relação ao acto eleitoral, os quais devem, respectivamente,

de produtos químicos perigosos susceptíveis de provocar acidentes graves; fabrico, transporte e utilização de explosivos e pirotecnia; trabalhos em indústria siderúrgica e construção naval; trabalhos que envolvam contacto com correntes eléctricas de média e alta tensão; produção e transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos, ou a utilização significativa dos mesmos; trabalhos que impliquem a exposição a radiações ionizantes; trabalhos que impliquem a exposição a agentes cancerígenos, mutagénicos ou tóxicos para a reprodução; trabalhos que impliquem a exposição a agentes biológicos do grupo 3 ou 4; trabalhos que envolvam risco de sífilose. - art.º 133 n.º 2 Regulamento CTFP.

<sup>22</sup> Actualmente essa função cabe à Autoridade para as Condições do Trabalho, que tem como atribuição promover, controlar e fiscalizar o cumprimento da lei respeitante às relações e condições de trabalho, designadamente a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho em serviços públicos e privados - art.º 3.º Decreto-Lei n.º 326-B/2007, de 28 de Setembro (Lei Orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho).

promover a publicação no Boletim do Trabalho e Emprego (art.ºs 182.º n.º 2 e 183 Regulamento do CTFP).

Deve ser constituída uma comissão eleitoral, composta por um presidente, um secretário, dois trabalhadores e um representante de cada lista, a qual tem como função acompanhar e verificar a regularidade do acto eleitoral, nomeadamente, afixar a data do acto eleitoral, receber as listas de candidatura e verificar a sua regularidade (art.ºs 184.º, 185.º e 188.º Regulamento do CTFP).

O caderno eleitoral, onde constam os nomes dos trabalhadores do órgão ou serviço, é entregue pela entidade empregadora pública à comissão eleitoral, devendo ser afixado no órgão ou serviço (art.º 186.º Regulamento do CTFP). O caderno eleitoral pode ser alvo de reclamações, as quais são decididas pela comissão eleitoral (art.º 187.º Regulamento do CTFP).

A regularidade do acto eleitoral, o apuramento dos resultados, e a sua publicidade competem à comissão eleitoral (art.ºs 189.º a 194.º Regulamento do CTFP).

Os trabalhadores eleitos só iniciam funções após publicação no BEP (art.º 195.º Regulamento do CTFP), a qual é promovida pelo ministério da área laboral, após comunicação pela comissão eleitoral do apuramento dos resultados.

Assumidas as funções, cada representante dispõe de protecção ao seu próprio vínculo laboral, bem como de uma série de direitos para o exercício da sua função como representante.

Para o exercício das suas funções, cada representante dispõe de um crédito de cinco horas mensais, cujo gozo depende de comunicação à entidade empregadora pública com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível (art.º 196.º Regulamento CTFP). As ausências do trabalhador, no exercício das suas funções de representante, consideram-se faltas justificadas, salvo se não forem comunicadas, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, nos casos previsíveis, ou nas quarenta e oito horas imediatas, no caso de impossibilidade de previsão (art.º 197.º Regulamento CTFP).

Sempre que um representante dos trabalhadores seja alvo de um procedimento disciplinar e ocorra suspensão preventiva, tal não impede que o trabalhador tenha acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício das suas funções (art.º 198.º n.º 1 Regulamento CTFP).

O despedimento de trabalhador que seja candidato a representante para a segurança, higiene e saúde no trabalho, ou exerça essa função, ou tenha exercido essa função há menos de três anos, presume-se sem justa causa ou motivo justificativo. No entanto, sendo tomada decisão pelo despedimento, o trabalhador pode recorrer à providência cautelar para suspensão da eficácia do acto administrativo que determinou o despedimento, a qual só não é decretada se o tribunal concluir pela probabilidade séria de verificação da justa causa ou do motivo justificativo invocado, (art.º 198 n.ºs 2 e 3 Regulamento CTFP). Não havendo justa causa o trabalhador despedido tem direito a reintegração ou indemnização (art.º 198.º n.ºs 4 e 5 Regulamento CTFP).

No que se refere à mudança do local de trabalho o representante para a segurança, higiene e saúde no trabalho só pode ocorrer com o seu acordo, salvo se a razão se dever a mudança de instalações (art.º 199.º Regulamento CTFP).

Para o exercício da sua actividade, o representante para a segurança e saúde no trabalho deve ter à sua disposição instalações adequadas e meios materiais e técnicos. O representante tem direito a distribuir informação e a afixá-la em local destinado para esse efeito, (art.º 200.º Regulamento CTFP).

Deve realizar-se, pelo menos, uma vez por mês, uma reunião, da qual é lavrada acta, entre o órgão dirigente e o representante dos trabalhadores para discussão e análise de assuntos relacionados com higiene e segurança no trabalho (art.º 201.º Regulamento CTFP).

A entidade empregadora pública deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração nos casos em que outra entidade atribua aos trabalhadores um subsídio específico (art.º 136.º n.º 1 Regulamento CTFP).

#### **b) Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

A entidade empregadora pública deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, cuja acção tem em vista o estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a integridade física e mental dos trabalhadores;

o desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação de medidas de prevenção; a informação e formação dos trabalhadores no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho; a informação e consulta dos representantes dos trabalhadores- ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, (art.º 225.º RCTFP e art.º 156.º Regulamento CTFP). São estes serviços que executam as actividades e medidas no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Deste modo, os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, devem realizar várias actividades, nomeadamente, a informação técnica, na fase de projecto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho; identificar e avaliar os riscos para a segurança e saúde no local de trabalho e controlo periódico da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos; planear a prevenção; elaborar um programa de prevenção de riscos profissionais; promover e vigiar a saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador; conferir informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e protecção; organizar os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente; a afixação de sinalização de segurança nos locais de trabalho; a análise dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais; a recolha e organização dos elementos estatísticos relativos à segurança e saúde no órgão ou serviço; coordenar inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho (art.º 157.º Regulamento CTFP).

O funcionamento de serviços de higiene, segurança e saúde no trabalho pode ser assegurado por serviços internos, por serviços partilhados ou por serviços externos. Pode, ainda, ser assegurada por um ou mais trabalhadores designados para o efeito que tenham formação adequada, desde que autorizados pela Autoridade para as Condições do Trabalho (art.º 139.º n.ºs 1, 2 e 3 Regulamento CTFP).

Os serviços internos são criados pela entidade empregadora pública e abrangem exclusivamente os trabalhadores que prestam serviço no órgão ou serviço, fazem parte da estrutura do órgão ou serviço e dependem da entidade empregadora pública, (art.º 143.º Regulamento CTFP).

Os serviços partilhados funcionam nos termos da lei (art.º 145.º Regulamento CTFP).

Os serviços externos são contratados<sup>23</sup> pelas entidades empregadoras a outras entidades, públicas ou privadas, as quais podem ser associativas (prestados por associações com personalidade jurídica sem fins lucrativos); cooperativas (prestados por cooperativas cujo objecto estatutário compreenda, exclusivamente, a actividade de segurança, higiene e saúde no trabalho); privadas (prestados por sociedades de cujo pacto social conste o exercício de actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, ou por pessoa individual com habilitação e formação legais adequadas); ou convenionadas (prestados por qualquer entidade da Administração Pública central, regional ou local, instituto público ou instituição integrada no Serviço Nacional de Saúde) (art.º 146.º n.ºs 1, 2 e 3 Regulamento CTFP).

A entidade que presta serviços externos de segurança, higiene e saúde no trabalho, carece de autorização para o exercício da actividade de segurança, higiene e saúde, a qual depende da satisfação de determinados requisitos, nomeadamente, recursos humanos suficientes com as qualificações legalmente exigidas (no mínimo dois técnicos superiores de segurança e higiene no trabalho e um médico do trabalho, para autorização das actividades de segurança e higiene e de saúde, respectivamente); de instalações devidamente equipadas, com condições adequadas ao exercício da actividade; de equipamentos e utensílios de avaliação das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho nos órgãos ou serviços e de equipamentos de protecção individual a utilizar pelo pessoal técnico do requerente; qualidade técnica dos procedimentos; recurso a subcontratação de serviços apenas em relação a tarefas de elevada complexidade e pouco frequentes, (art.º 147.º Regulamento CTFP).

A autorização é requerida à Autoridade para as Condições do Trabalho, que realiza uma vistoria para verificar se a entidade cumpre todos os requisitos necessários à concessão da autorização (art.ºs 148.º a 154.º Regulamento CTFP).

<sup>23</sup> "O contrato entre a entidade empregadora pública e a entidade que assegura a prestação de serviços externos é celebrado por escrito e deve conter os seguintes elementos: a) A identificação completa da entidade prestadora dos serviços; b) O local ou locais da prestação dos serviços; c) As datas do início e do termo da actividade; d) A identificação do técnico responsável pelo serviço e, se for pessoa diferente, do médico do trabalho; e) O número de trabalhadores potencialmente abrangidos; f) O número de horas mensais de afectação de pessoal da entidade prestadora de serviços à entidade empregadora pública; g) Os actos excluídos do âmbito do contrato." - art.º 146.º n.º 4 Regulamento CTFP.

As actividades técnicas de segurança e higiene no trabalho<sup>24</sup> são exercidas por técnicos superiores ou técnicos com formação especializada na área, certificados pela ACT, e a responsabilidade técnica da vigilância da saúde<sup>25</sup> cabe ao médico do trabalho<sup>26</sup> ou ao médico e ao enfermeiro do trabalho, quando estejam em causa órgãos ou serviços com mais de 200 trabalhadores (158.º e 161.º n.º 1 Regulamento CTFP).

Para a promoção da saúde, a entidade empregadora pública deve promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo (art.º 161.º n.º 2 Regulamento CTFP).

A existência de regras de protecção dos trabalhadores no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho contribui, para o bem-estar individual dos trabalhadores, o que, por sua vez, contribuirá para uma maior motivação para o trabalho e consequente eficiência. Tais regras devem ser, e hoje são, não só aplicáveis à administração privada, mas também aos trabalhadores da Administração Pública, pois na Administração Pública também há trabalhadores expostos a riscos para a saúde, também há trabalhadores que morrem em acidentes de trabalho, também há trabalhadores que sofrem de doenças profissionais.

Acontece que, não obstante a existência das regras, na prática, como é aliás em muitas outras áreas, a Administração Pública vai facilitando na sua implementação/aplicação. Quem controla o cumprimento das regras pelos particulares? A Administração Pública. Por isso, o controlo é efectivo e os privados têm que cumprir sob pena de ficarem sujeitos às cominações legais. Quem controla o respeito das regras pela Administração Pública? A própria Administração Pública. Por isso... o incumprimento ou cumprimento defeituoso não tem consequências... até que surge um acidente grave que "salte" para os meios de comunicação... de qualquer modo, normalmente, mesmo nestes casos, a "culpa morre solteira".

<sup>24</sup> A actividade dos serviços de segurança e higiene deve ser assegurada regularmente no próprio órgão ou serviço, durante o tempo necessário (art.º 159.º Regulamento CTFP).

<sup>25</sup> 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 (art.º 166.º Regulamento CTFP).

<sup>26</sup> Considera-se médico do trabalho o licenciado em Medicina com especialidade de medicina do trabalho reconhecida pela Ordem dos Médicos ou aquele a quem for reconhecida idoneidade técnica para o exercício das respectivas funções (art.º 172.º Regulamento CTFP).