

IMPLEMENTAÇÃO DE UM PLANO DE ACÇÃO PARA A SST NA SUA ORGANIZAÇÃO**Introdução**

Um dos principais problemas com que se debatem os RT's para a SST nas suas empresas, tem a ver com a forma como participam. O facto é que essa participação, salvo raras excepções surge sempre um pouco desgarrada e, muitas vezes, sem enquadramento sindical. Desta forma, com esta nova ficha, pretendemos auxiliar todos aqueles, preocupando-se com as condições de trabalho nas suas organizações, têm dificuldade em organizar e planear a sua participação nesta área. Assim, passamos às Etapas de Implementação de um Plano de Acção para a SST.

Sabia que...

Ao contrário do que se pensa muitas vezes, para participar na área da SST, não é imperativo que existam RT's. A participação é, antes de mais, um direito dos trabalhadores!

Então para que é que devemos ter RT's nas nossas organizações?

Porque a união faz a força. O trabalho colectivo é sempre, mais profícuo que o trabalho individual, daí a necessidade de termos alguém que assuma as funções representativas previstas na Lei. Até porque o RT tem direitos e deveres próprios que a generalidade dos trabalhadores não têm.

**Então e se não houver RT's? Não há participação?**

Embora o Código do Trabalho preveja que sejam os membros das comissões de trabalhadores a exercer as actividades representativas, na falta de RT's, nós sabemos que a maioria das empresas e outras organizações não possuem este tipo de membros. Daí que, na nossa opinião, não existindo nem RT's, nem membros de comissões de trabalhadores, **devam ser os representantes sindicais a assumir, no âmbito da sua actividade sindical, a actividade reivindicativa em torno da SST.**

Embora tal solução não esteja contemplada na lei actual, nem esteja suportada nalgum acórdão judicial, há duas razões que fundamentam esta nossa posição:

1.º Independentemente da existência ou não de RT's, nenhum trabalhador pode ser privado do seu direito de participar em matéria de SST! O direito a condições de trabalho com segurança e saúde, contempla o direito a participar, logo, excluir essa possibilidade aos trabalhadores é amputar o direito ao trabalho em condições de SST. Este direito é para ser aplicado na sua plenitude. O próprio direito à informação, formação e consulta, prevê o seu cumprimento face aos próprios trabalhadores. Assim, não havendo RT's e membros de CT's, alguém tem de assumir essa actividade.

2.º O representante sindical, representa os interesses sócio-laborais dos trabalhadores da entidade em que se insere. De entre estes interesses sócio-laborais e sócio-profissionais podemos integrar o direito a condições de trabalho em segurança e saúde. Portanto, assumir a actividade representativa nesta matéria, mais não é do que assumir uma das facetas e componentes da sua actividade representativa sindical

Contudo, não devemos esquecer:

É o Representante dos Trabalhadores para a SST que é a figura eleita e com a protecção legal adequada ao exercício desta actividade!

Conclusão: É imperiosa a eleição de RT's na sua empresa. Dirija-se ao seu sindicato¹.

Plano de Acção - Etapa 1 - Quem representa e como se organiza?

- ⇒ Sabendo que deve ser o RT a assumir esta tarefa, após a sua eleição, o primeiro passo de qualquer plano de acção para a SST, deve ser o da organização de RT's.
- ⇒ Os RT's da CGTP-IN eleitos na sua empresa ou organização devem actuar de forma concertada e colectiva, como um bloco. Daí que:

O sindicato deve ser o seu ponto de apoio e o seu pólo de agregação!



A actividade reivindicativa do RT deve estar integrada na actividade sindical definida para a empresa



O RT deve agir sempre de forma concertada com o sindicato que o elegeu.



Para que os RT's funcionem como um todo e tendo como apoio o sindicato, é importante, na nossa opinião, que este representante possa participar nas reuniões da Comissão Sindical da sua empresa ou organização. Pelo menos nos pontos em que se discute a estratégia ligada à SST.

O RT não deve ser deixado sozinho!

Plano de Acção - Etapa 2 - Qual a estratégia a seguir?

Depois de definidas as questões organizacionais relativas à actividade representativa, é importante definir uma estratégia de actuação, e esta deve depender das necessidades e do estado geral relativas à SST na empresa ou organização.

Seja qual for a organização de que falemos, há, contudo, um conjunto de princípios estratégicos que não devemos de descurar, se queremos ser respeitados e tomados a sério:

¹ Os sindicatos da CGTP-IN estão perfeitamente apetrechados dos procedimentos e mecanismos necessários à eleição de RT's. Uma das actividades formativas a que a CGTP-IN dá ênfase é precisamente à formação sobre a aplicação do processo eleitoral para RT's.

- ⇒ A actuação do RT deve sempre basear-se no conhecimento de causa, das situações e medidas objecto de acção reivindicativa, daí que, deve basear-se sempre a actuação na análise prévia das situações que serão de actividade reivindicativa
- ⇒ A actuação do RT deve sempre escudar-se nos interesses de quem representa e no estrito cumprimento da contratação colectiva e da lei em vigor, pois, assim, à partida, a legitimidade para a acção está assegurada
- ⇒ O RT deve dar prioridade às reivindicações mais importantes para os trabalhadores, aquelas que mais lhes tocam, aquelas que mais os afectam, só assim se consegue o envolvimento e legitimidade necessários
- ⇒ O RT deve envolver os trabalhadores afectados na discussão dos problemas e dos processos reivindicativos, ouvindo-os, consultando-os e analisando as situações em conjunto com eles
- ⇒ O RT, nas acções reivindicativas, deve sempre procurar formalizar os seus actos. A formalização dos actos dá credibilidade e elementos de prova em caso de conflito
- ⇒ A actuação e recurso para as entidades inspectivas e judiciais nunca deve banalizar-se, deve ser ponderada e discutida com o sindicato, pois só deve utilizar-se este direito quando esgotadas as possibilidades de actuação internas previstas na Lei.

Conclusão: A estratégia a seguir é definida em função de necessidades concretas, contudo, para além das orientações anteriores, há alguns princípios a considerar:

- ⇒ Prioridade. Saber determinar as prioridades.
- ⇒ Regularidade. A actividade deve ser regular.
- ⇒ Periodicidade. A actividade deve ser programada.
- ⇒ Planificação. A actividade deve ser devidamente planeada.
- ⇒ Continuidade. A actividade deve ser continuada.

Não se conquista tudo num dia! O mais importante é ir somando vitórias e ir, progressivamente melhorando as condições de trabalho existentes. Esta é a melhor estratégia.

Plano de Acção - Etapa 3 - Organizar a actividade representativa

A actividade representativa deve ser organizada, planeada e continuada. Assim, nesta fase é importante estabelecer os processos e mecanismos de actuação. Sabendo que:

1. O RT tem um crédito de horas mensal - 5 horas
2. O RT tem direito a reunir mensalmente com os órgãos de gestão da empresa
3. O RT pode estar integrado numa comissão paritária de ST
4. O RT tem de dar pareceres no âmbito do direito à consulta
5. O RT tem direito a faltas justificadas
6. O RT tem direito à formação
7. O RT tem direito a instalações com equipamentos adequados

8. O RT tem direito a afixar e distribuir informação

Sabendo isto, julgamos que a melhor forma é fasear e programar a actividade, fazendo um cronograma/plano deste tipo:

PLANO DE ACÇÃO DO REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES PARA A SHST								
EMPRESA: _____				Localização em: _____				
IDENTIFICAÇÃO RT'S: _____ _____ _____ _____ _____				DATA: ___/___/___ Aprovado em: ___/___/___ Plano n.º _____ de _____				
PERÍODO DE EXECUÇÃO: de ___/___/___ a ___/___/___								
ENQUADRAMENTO DO PLANO								
(neste espaço devem estar os objectivos a atingir com o plano)								
		EXECUÇÃO TEMPORAL (semestral)						
ACÇÕES A DESENVOLVER:		M1	M2	M3	M4	M5	M6	OBS.
1.	discussão e concepção do plano							nota 1.
2.	preenchimento das Check-List							nota 2.
3.	preenchimento dos mapas de risco							nota 3.
4.	apresentação do relatório aos colegas							nota 4.
5.	interpelação da direcção							nota 5.
6.	concepção e discussão do caderno reivindicativo							nota 6.
7.	apresentação do caderno reivindicativo							nota 7.
8.							
1	REUNIÕES ENTRE RT'S	dia 15	dia 18	dia 14	
2	REUNIÕES COM A COMISSÃO DE SHST	dia 1	dia 2	dia 1	nota 8.
3	VISITAS PARA AUSCULTAÇÃO E AVALIAÇÃO	dia 18	nota 9.
Observações								
(neste espaço deverão ser incluídas as datas, RT's designados para as tarefas, forma de divisão, horários, avisos de convocatórias etc...)								

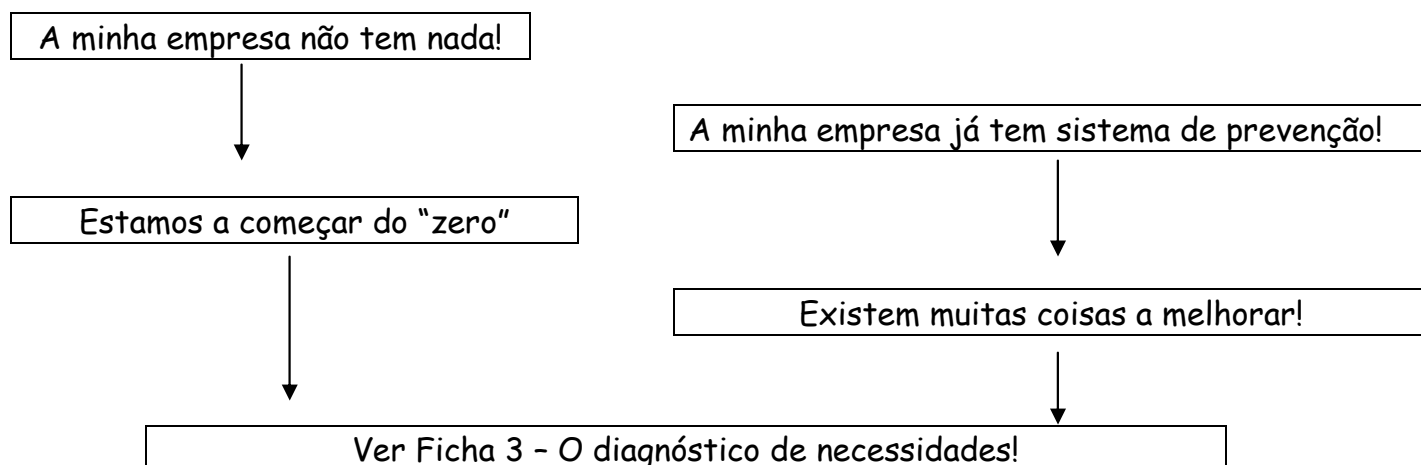
Notas:

1. Os itens indicados são meramente exemplificativos
2. A planificação a seis meses é exemplificativa
3. Este plano deve ser acordado por todos os RT's e dado a conhecer aos trabalhadores
4. No final deve fazer-se um balanço do plano executado e dar a conhecer esse balanço aos trabalhadores

Plano de Acção - Etapa 4 - Por onde começar?

O primeiro passo é sempre a definição das necessidades concretas! O RT deve responder a necessidades concretas!

Em que estado se encontra a sua empresa?



Boa segurança!

Mais info. em www.shst.cgtp.pt

Camapnhashst@cgtp.pt

808208280