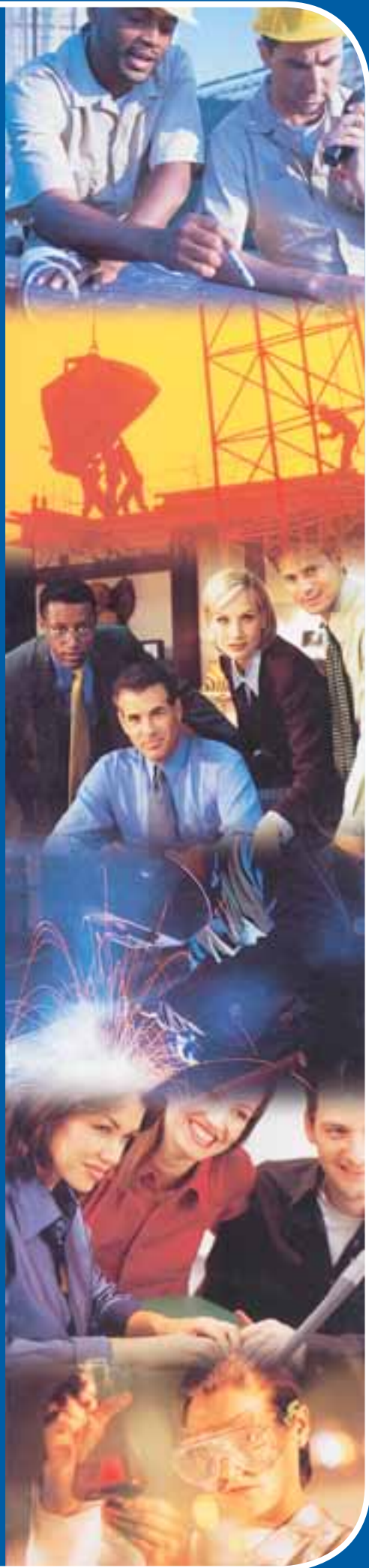
GUIA PRÁTICO DE SST

Cedência e Acolhimento de Trabalhadores Temporários



apespe
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS EMPRESAS DO SECTOR PRIVADO DE EMPREGO

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

1. Introdução

1.1. A razão de ser deste Guia Prático

As Empresas do Sector Privado de Emprego, ou seja as Empresas de Trabalho Temporário (ETT's) são uma ferramenta indispensável para as empresas que procuram flexibilidade e segurança para o sucesso da sua gestão empresarial.

A existência das Empresas de Trabalho Temporário em Portugal, à semelhança do que acontece na Europa e nos outros continentes, é reveladora de que o recurso a estes serviços, e forma de contratação, constitui um instrumento de gestão empresarial para a satisfação de necessidades de mão-de-obra, surgindo pois como um mecanismo de resposta a esta necessidade de mercado.

As Empresas podem melhorar a gestão dos seus recursos humanos, através do Trabalho Temporário Organizado, que lhes traz as seguintes vantagens:

- ✓ Libertam-se das tarefas ligadas ao recrutamento e à selecção dos trabalhadores, ao processamento de salários, e ao cumprimento das obrigações legais e sociais, e do exercício do poder disciplinar;

- ✓ Aproveitam o saber e a experiência acumulados das Empresas de Trabalho Temporário, obtendo com maior grau de probabilidade a colaboração de trabalhadores com o perfil mais adequado aos postos de trabalho a preencher, assim como podem, também, beneficiar da experiência e saberes acumulados pelos trabalhadores temporários em tarefas idênticas noutras empresas;

- ✓ Encontram nas Empresas de Trabalho Temporário, um apoio privilegiado de consultoria e gestão de recursos humanos e, sem acréscimo de custos, aconselhamento quanto à legalidade de procedimentos;

- ✓ Têm os trabalhadores qualificados e imediatamente produtivos, pelo período estritamente necessário, sem o tempo de espera que um processo de recrutamento e selecção pode durar.

Se do lado das organizações empresariais as vantagens do trabalho temporário são inegáveis, também, os Trabalhadores podem retirar dele importantes benefícios. Assim, através do trabalho temporário os trabalhadores:

- ✓ Encontram mais facilmente um posto de trabalho que melhor se adequa às suas qualificações e capacidades;
- ✓ Adquirem qualificação e experiência através do preenchimento de vários postos de trabalho e da inserção em diferentes comunidades de trabalho;
- ✓ Têm, legalmente, garantida a retribuição praticada pelo utilizador para o desempenho das mesmas funções;
- ✓ Acedem a acções de formação e de reciclagem da ETT com que estão a trabalhar;
- ✓ Dispõem de um interlocutor tecnicamente habilitado para o aconselhamento quanto à sua carreira profissional;
- ✓ Conseguem mais facilmente um posto de trabalho que melhor se compatibilize com as suas necessidades pessoais e ou familiares, bem como um local de trabalho mais acessível, geograficamente, em relação à sua residência;
- ✓ Sabem que a ETT que escolheram, se preocupa com a sua segurança no trabalho.
- ✓ Enriquecem o CV e assim acedem mais facilmente a postos de trabalho permanentes, visto que as suas aptidões e qualificações se tornam conhecidas de um maior número de empregadores.

No que respeita aos mercados de emprego, o Trabalho Temporário Organizado, assume igualmente importância reguladora permitindo a absorção de mão-de-obra para os serviços ou atividades que, de outra forma, ficariam por realizar.

Por outro lado as ETT's que assumem verdadeiramente a sua dimensão social têm dificuldade de afirmação no mercado, devido à concorrência desleal baseada em fugas à segurança social e ao fisco, assim como no

incumprimento das normas de Segurança e Saúde no Trabalho, privilegiando baixos custos sem respeito pelas regras do mercado e desresponsabilizando-se da sua dimensão social, que no caso, é um imperativo legal.

A imagem do Sector Privado de Emprego, do Trabalho Temporário Organizado e estruturado está pois prejudicada com a precariedade instalada: o falso recibo verde, o trabalho não declarado, todas a formas de informalidade, o trabalho ilegal ou escravo. São necessárias medidas corajosas contra este flagelo nas mãos de arrivistas incumpridores e criminosos.

Complementarmente, a avaliação das práticas de gestão das ETT's e das EU's que decorre da ação desenvolvida aponta para uma distinção entre níveis de regulação elevados em parte das empresas, que coexiste com um segmento altamente desregulador e com práticas de ilegalidade muito grave (*que roçam o crime*) e que põem em causa o contributo destas e para o desenvolvimento da competitividade.

É por isso que a credibilização do trabalho temporário é um meio importante de estruturação das áreas informais da economia.

A característica de um contrato de trabalho " triangular " em que a posição contratual da entidade empregadora é desdobrada entre a Empresa de Trabalho Temporário (*que contrata, remunera e exerce o poder disciplinar*) e o Utilizador (*que acolhe nas suas instalações um trabalhador que não integra os seus quadros e exerce, em relação a ele, por delegação da ETT, os poderes de autoridade e de direcção próprios da entidade empregadora*), foge aos cânones tradicionais de direito e autoridade, coloca desafios a todos.

Em matérias de Segurança e Saúde no Trabalho, verificam-se ainda um número elevado de acidentes de trabalho e acidentes mortais, apesar de se constatar uma evolução sensível na gestão da prevenção de riscos profissionais, em resultado da ação da APESPE nestes últimos anos, da Cultura de Prevenção instalada e do investimento efetuado pelas ETT's nesta área.

Não é por acaso que a APESPE elegeu o ano de 2011 como o ano de "ZERO Acidentes de Trabalho na Cedência e no Acolhimento de Trabalhadores Temporários".

A Segurança e a Saúde no Trabalho, tem sido objecto de legislação especial concebida para o efeito, como acontece para esta actividade económica, mas apesar da extensa consagração legal (*e se calhar por isso*) não tem sido fácil a sua implementação pelas empresas apesar do relevo que uma matéria tão fulcral e elementar para o desenvolvimento económico e social devera merecer.

Torna-se, assim, fundamental sensibilizar mais e melhor as Organizações para este facto, de modo a que todos os actores envolvidos (*ETTs, EUs, respectivos trabalhadores e trabalhadores temporários*) aos diversos níveis hierárquicos das empresas, participem activamente na implementação e gestão de políticas de SST, assumindo plenamente essa responsabilidade, para atingirem os objectivos que de natureza jurídica (*garantindo-se o efectivo cumprimento da legislação*) como de Gestão (*obtendo ganhos na qualidade do trabalho, repercutindo-se estes no ganho de produtividade*); como ainda de índole Económica (*diminuição dos custos totais, directos e indirectos das lesões, das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho*); e bem assim de índole Ética (*contribuição para a salvaguarda da vida humana, do bem estar e qualidade de vida do trabalhador*).

De facto nesta matéria a acção das ETT's deve situar-se, preferencialmente, ao nível da prevenção através do desenvolvimento de estratégias concertadas com as EU's de prevenção dos riscos profissionais.

Em suma este instrumento visa, A DISPONIBILIZAÇÃO DE INFORMAÇÃO PRÁTICA quer às ETT's, quer às EU's, quer aos Trabalhadores Temporários, a partir de uma análise sistemática dos instrumentos legislativos existentes, procurando clarificar os respectivos papéis, deveres e responsabilidades de todos no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho.

Que este manual lhe seja útil.

Marcelino Pena Costa
Presidente
APESPE

1.2. Enquadramento Legal

É vasto o rol de diplomas que regulam matérias relacionadas com SST em Portugal (Leis, Decretos-Lei, Decretos Regulamentares, Portarias), seria um exercício fastidioso e inoportuno, atento o tema que nos propomos tratar, divagar ou tratar de forma abrangente este assunto, pelo que propomos centrar a nossa atenção no esqueleto normativo que sustenta a actividade do sector ou da indústria do Trabalho Temporário em Portugal, clarificando o leitor sobre os principais instrumentos legislativos em vigor, a sua génese e o seu desígnio.

1.2.1. Breve Enquadramento Histórico

Até meados do século 20, a produtividade era o critério por excelência, senão único, na aferição do conceito modelo de posto de trabalho, não sendo as condições de trabalho levadas em conta, mesmo que tal implicasse riscos de doença ou mesmo a morte dos trabalhadores. Para além de uma profunda desvalorização da vida humana, como factor cultural e social, que justificavam tamanha ofensa à dignidade do ser humano, era também a falta de leis e de um papel mais interventivo do Estado que contribuíam para este estado de coisas.

Nos idos anos 50/60, são elaborados os primeiros textos sérios, visando um enquadramento e articulação das condições de trabalho às concretas capacidades dos trabalhadores.

Mas e de modo a não nos perdermos nos caminhos da história, situemos a década de 80 e a ratificação da Convenção n.º155 da OIT (relativa à segurança e saúde dos trabalhadores como um marco na evolução e edificação do actual modelo laboral e legislativo sobre SST.

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_155.pdf

Já em 1989 é aprovada a Directiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho, relativa à adopção de medidas que se destinam a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no local de trabalho.

http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=pt&type_doc=Directive&an_doc=1989&nu_doc=391

Nela se incluíram nove princípios gerais – atribuídos às entidades empregadoras - relativos à prevenção dos riscos profissionais e à protecção da segurança e da saúde, à eliminação dos factores de risco e de acidente, à informação, à consulta, à participação, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, à formação dos trabalhadores e seus representantes, assim como linhas mestras a observarem com vista à sua aplicação no terreno.

Os 9 Princípios Gerais de Prevenção de acordo com a Directiva 89/391/CEE

Princípio	*Descrição*
Primeiro	Evitar os riscos;
Segundo	Avaliar os riscos que não possam ser evitados;
Terceiro	Combater os riscos na origem;
Quarto	Adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, bem como à escolha dos equipamentos de trabalho e dos métodos de trabalho e de produção, tendo em vista, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado e reduzir os efeitos destes sobre a saúde;
Quinto	Ter em conta o estádio de evolução da técnica;
Sexto	Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
Sétimo	Planificar a prevenção com um sistema coerente que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos factores ambientais no trabalho;
Oitavo	Dar prioridade às medidas de prevenção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
Nono	Dar instruções adequadas aos trabalhadores.

Em Portugal, e apesar de existir legislação sobre Segurança Higiene e Saúde no Trabalho desde 1958, é com o Decreto-lei n.º441/91 de 14 de Novembro, que se promove um modelo consistente e actual do edifício, alicerçado *a) na relação entre a realização pessoal e profissional e as condições de trabalho, b) na valorização das condições de SST como factor de diminuição de riscos, aumento da produtividade e diminuição da sinistralidade.*

Esta Lei-quadro visou aqueles objectivos assentando essencialmente nas seguintes linhas de força:

- Necessidade de dotar o país de referências estratégicas e de um quadro jurídico global que garanta uma efectiva prevenção de riscos profissionais.
- Necessidade de dar cumprimento integral às obrigações decorrentes da ratificação da convenção n.º155, sem prejuízo da plena validade e eficácia da mesma Convenção no ordenamento jurídico interno.
- Necessidade de adaptar o normativo interno à Directiva 89/391/CEE
- Necessidade de institucionalizar formas eficazes de participação e diálogo de todos os interessados, na matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho

Presentemente, atendendo à evolução que o tema da SST vai tendo na nossa sociedade, à maturidade com que as mudanças vão sendo integradas no sistema laboral nacional, aos efeitos das progressivas alterações e revogações legislativas, e à visão actualista que pretendemos oferecer ao leitor, destacamos os seguintes diplomas legais como fazendo parte do esteio central do nosso regime legal aplicável às matérias de Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho:

- **Lei 7/2009, de 12/02** (Código do Trabalho):
- **Lei 105/2009, de 14/09** que veio regulamentar algumas matérias do Código do Trabalho.
- **Lei 98/2009, de 04/09** revoga a Lei 100/97, de 13/09 e regulamenta o regime de reparação de acidente de trabalho e doenças profissionais.
- **Lei 102/2009, de 10/09** revoga o DL 441/91, de 14/11 e estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.
- **Decreto-lei 352/2007, de 23/10** que aprova a tabela nacional de incapacidades por acidente de trabalho e doenças profissionais.

1.2.2. Evolução da legislação sobre o Trabalho Temporário

Em Portugal existe regulamentação específica para o trabalho temporário desde 1989.

Desde o inicio que fizeram eco as preocupações do Conselho Europeu sobre este novo modelo de contratação laboral, que por um lado atingia foros de marginalidade, mas por outro demonstrava ser extremamente útil e legítimo, quer em termos económicos, quer sociais.

Assim, em 1989, foi publicado o DL n.º358/89 de 17/10, onde apesar de ser completamente omissa qualquer referência ao tema da SST (apenas estipulava a obrigatoriedade da ETT constituir uma apólice de acidentes de trabalho a favor do trabalhador temporário), veio definir e regular o exercício da actividade das Empresas de Trabalho Temporário, definir as responsabilidades das Empresas Utilizadoras e enquadrar juridicamente o trabalhador temporário neste modelo laboral.

Desde então, aquele diploma tem vindo a sofrer várias alterações e evoluções: Em 1996 através da Lei 39/96 de 31/08, em 1999 pela Lei 146/99 de 01/09, em 2003 com a entrada em vigor do Código do Trabalho, em 2007 com a publicação da Lei 19/2007 de 22/05 e finalmente em 2009 com a publicação da revisão do Código do Trabalho pela Lei 07/2009 de 12/02.

Todavia, só a partir de 1999 é que se começou a legislar sobre questões de Segurança e Saúde no Trabalho orientadas especificamente para as relações laborais constituídas na égide do trabalho temporário. Esses aspectos foram reforçados em 2007 e confirmados com a entrada em vigor do actual Código do Trabalho.

1.2.3. Regulamentação da SST na legislação de trabalho temporário

Olhando para o regime legal em vigor, aplicável ao trabalho temporário, reparamos na evidente preocupação do legislador em acautelar e fortalecer procedimentos específicos a serem observados pelos agentes a operar no sector, punindo os infractores, numa clara tentativa de proteger o trabalhador temporário de comportamentos descuidados, que tantas vezes põem em perigo a saúde e a vida de muitos trabalhadores temporários.

Na actualidade, em que certificações de Sistemas de Garantia da Qualidade e Ambientais ganham tanta importância, as medidas relativas à Saúde e Segurança no Trabalho tardam em ser implementados pelo que o despertar de consciências é fundamental.

Analisado o quadro legal aplicável à relação de trabalho, e em especial à relação de trabalho temporário, emergem um conjunto de normas que direccionam a responsabilidade dos comportamentos nelas plasmados e a observância e cumprimento de determinadas condutas ou procedimentos, tanto às Empresas de Trabalho Temporário, como às Empresas Utilizadoras. Naturalmente, e por ser o agente ou sujeito que maior contacto, domínio e conhecimento tem com a forma de organizar, promover e assegurar condições de trabalho, é à Empresa Utilizadora de trabalho temporário que se dirigem o maior número de normas.

Por outro lado, ao trabalhador, individualmente considerado, como sujeito inspirador da motivação e justificação na criação destes dispositivos legais, também se exigem um conjunto de deveres, se asseguram outros tantos direitos e se pede determinados procedimentos que não apenas os que vêm enunciados na Lei.

É deste conjunto de normas, procedimentos, comportamentos, direitos e informações que tratamos de seguida, no intuito de tripartir a sua estatuição por cada um dos agentes envolvidos, mas não sem antes abordar alguns conceitos essenciais do regime legal aplicável à Saúde e Segurança no Trabalho.

2. Conceitos

2.1. Enquadramento Legal

TRABALHADOR a pessoa singular que, mediante retribuição, se obriga a prestar um serviço a um empregador e, bem assim, o tirocinante, o estagiário e o aprendiz que estejam na dependência económica do empregador em razão dos meios de trabalho e do resultado da sua actividade;

TRABALHADOR TEMPORÁRIO pessoa que celebra com uma Empresa de Trabalho Temporário um contrato de trabalho temporário, pelo qual se obriga a prestar a sua actividade profissional a utilizadores, a cuja autoridade e direcção fica sujeito, mantendo, todavia, o vínculo jurídico-laboral à Empresa de Trabalho Temporário;

EMPREGADOR a pessoa singular ou colectiva com um ou mais trabalhadores ao seu serviço e responsável pela empresa ou estabelecimento ou, quando se trate de organismos sem fins lucrativos, que detenha competência para a contratação de trabalhadores;

EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO pessoa, individual ou colectiva, cuja actividade consiste na cedência temporária a terceiros, utilizadores, da utilização de trabalhadores que, para esse efeito, admite e remunera;

EMPRESA UTILIZADORA DE TRABALHO TEMPORÁRIO pessoa individual ou colectiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob a sua autoridade e direcção, trabalhadores cedidos por Empresa de Trabalho Temporário;

LOCAL DE TRABALHO o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deva dirigir -se em virtude do seu trabalho, no qual esteja directa ou indirectamente sujeito ao controlo do empregador;

PERIGO a propriedade intrínseca de uma instalação, actividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho com potencial para provocar dano;

RISCO a probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interacção do componente material do trabalho que apresente perigo;

PREVENÇÃO o conjunto de políticas e programas públicos, bem como disposições ou medidas tomadas ou previstas no licenciamento e em todas as fases de actividade da empresa, do estabelecimento ou do serviço, que visem eliminar ou diminuir os riscos profissionais a que estão potencialmente expostos os trabalhadores;

ACIDENTE DE TRABALHO aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho, no trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, acidentes de viagem, de transporte ou de circulação, por causa ou no decurso de trabalho, na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representante dos trabalhadores, quando em frequência de curso de formação profissional, no local de pagamento da retribuição,

enquanto o trabalhador aí permanecer para tal efeito, em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas, ou fora do local ou tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por ele consentidos, e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

Promoção da Saúde no Local de Trabalho (empregadores)

O que é a promoção da saúde no local de trabalho?

A promoção da saúde no local de trabalho é o esforço combinado dos empregadores, dos trabalhadores e da sociedade para melhorar a saúde e o bem-estar das pessoas no local de trabalho.

Esse esforço consiste na conjugação dos seguintes factores:

- melhoria da organização do trabalho e do ambiente de trabalho;
- incentivo à participação dos trabalhadores em actividades saudáveis;
- disponibilização de escolhas saudáveis;
- incentivos ao desenvolvimento pessoal.

Como pôr em prática a promoção da saúde no local de trabalho?

Quatro etapas para uma organização saudável

Um dos elementos mais importantes para a aplicação eficaz da promoção da saúde no local de trabalho é o empenho continuado de todas as partes envolvidas. Assim, é essencial gerir esse empenho, a fim de evitar um conflito entre o programa de promoção da saúde no local de trabalho e as práticas de gestão.
Além disso, a maioria dos programas de promoção da saúde no local de trabalho bem planeados conjuga as necessidades da organização com as necessidades dos trabalhadores. Cada organização necessita de adaptar os princípios essenciais da promoção da saúde no local de trabalho às suas circunstâncias específicas.

Essa adaptação implica:

1. Preparação

- **Criar um grupo de trabalho** responsável pela planificação e aplicação da promoção da saúde no local de trabalho.

Idealmente, esse grupo de trabalho deve integrar representantes dos seguintes sectores:

— quadros superiores;
— comissão de trabalhadores;
— departamento de recursos humanos;
— comissão e serviços de segurança e saúde no trabalho.

- **Informar todos** sobre o programa de promoção da saúde no local de trabalho utilizando diversos canais de comunicação, como cartazes, painéis informativos, a Intranet e reuniões.
- **Garantir o cumprimento dos requisitos** legais em matéria de segurança e saúde no trabalho. A promoção da saúde no local de trabalho só é eficaz se os riscos profissionais forem bem geridos.

2. Planificação

- **Avaliar as necessidades.** A eficácia de um programa de promoção da saúde no local de trabalho pode ser potenciada mediante a avaliação das necessidades e das expectativas dos trabalhadores. Opções para essa avaliação:

— grupos de discussão;
— inquéritos realizados através de questionários *on line*;
— articulação da avaliação com outras acções semelhantes em curso (por exemplo, incluir questões sobre saúde e bem-estar num inquérito de avaliação de riscos);
— análise dos dados existentes: estatísticas da empresa, nomeadamente dados demográficos dos trabalhadores; absentismo, taxas de rotação do pessoal e outros dados de saúde obtidos a partir da vigilância da medicina do trabalho ou de rastreios de saúde voluntários que possam indicar domínios carenciados.

- **Decidir quais são as prioridades.** Identificar os objectivos específicos do programa de promoção da saúde no local de trabalho e estabelecer as correspondentes prioridades. Esses objectivos podem ser:

— melhorar a conciliação da vida profissional com a vida privada;
— reduzir as lesões músculo-esqueléticas;
— promover um estilo de vida globalmente saudável.

- **Articular o programa com actividades de prevenção de riscos.** Sempre que possível, o planeamento e as intervenções de promoção da saúde no local de trabalho devem estar
associados a actividades de prevenção de riscos.
- **Integrar iniciativas saudáveis já existentes e bem sucedidas,** como grupos desportivos, no programa de promoção da saúde no local de trabalho.
- **Pôr em prática um programa coordenado** em vez de executar várias intervenções desconexas.
- **Implicar organizações intermediárias,** se for necessário e aproveitar eventuais ofertas, materiais ou iniciativas, por exemplo:

— companhias de seguros de acidentes de trabalho obrigatórios que ofereçam, por exemplo, bonificações a organizações que adoptem programas de promoção da saúde no local
de trabalho;
— seguros de saúde que ofereçam aos segurados um desconto, se se inscreverem num clube desportivo ou numa actividade desportiva;
— utilizar as coberturas do seguro para o tratamento de trabalhadores com dependência tabágica.

- **Dar oportunidades a todos os trabalhadores.** Deve evitar-se a criação de desigualdades, por exemplo, por não se ter em conta os horários de todos os trabalhadores. Pode também ser
útil contemplar uma estratégia de comunicação para todos aqueles que não possuem uma conta de correio electrónico.
- **Reflectir sobre a avaliação dos resultados** antes de iniciar o processo. O acompanhamento dos sinais de sucesso ou insucesso ajudará a avaliar e a aperfeiçoar o programa, se for necessário.

3. Realização

- **Obter o apoio activo e visível dos quadros superiores, dos quadros intermédios e dos chefes de equipa no terreno.**

Este é um dos factores mais importantes para a criação de uma cultura de local de trabalho saudável.

- **Envolver os trabalhadores** tanto quanto possível. Quanto mais alinhado o programa de promoção da saúde no local de trabalho estiver com as necessidades dos trabalhadores, menos esforço será necessário para a sua promoção. Os incentivos concebidos à medida de uma organização podem ser úteis para a transição para uma cultura saudável nessa organização.

Esses incentivos podem ser:

— incentivos financeiros e donativos para custear actividades externas de carácter social ou desportivo;
— tempo livre para participação;
— concursos e prémios para distinguir e premiar a participação em programas de promoção da saúde no local de trabalho.

Fonte: Agência Europeia para a Segurança e Saúde n Trabalho (http://osha.europa.eu)

3. Responsabilidades

3.1. EMPRESA UTILIZADORA

Fonte: Código do Trabalho

- Não é permitida a utilização de trabalhador temporário em **posto de trabalho particularmente perigoso** para a sua segurança ou saúde, salvo se for essa a sua qualificação profissional.[1]

- **Caracterização do posto de trabalho a preencher**, dos respectivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a qualificação profissional requerida, bem como a modalidade adoptada pelo utilizador para os serviços de segurança e saúde no trabalho e o respectivo contacto;

- O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter em anexo **cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho** que englobe o trabalhador temporário e a actividade a exercer por este, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.[2]

---

[1] A evolução da referência ao conceito de posto de trabalho particularmente perigoso na legislação aplicável ao trabalho temporário situa-se essencialmente ao nível da flexibilidade introduzida na Lei, expressa na locução "salvo se for essa a sua qualificação".

A proibição já vinha plasmada no art.º 20º nº 3 do DL 358/89, de 17.10, na redacção dada pela Lei nº 146/99 de 1.09 que dizia: *"não é permitida a utilização de trabalhadores temporários em postos de trabalho particularmente perigosos para a segurança ou a saúde do trabalhador"*.

Torna-se pois pertinente perceber, por um lado, a extensão do conceito, e por outro, o alcance da flexibilidade introduzida, sendo que constitui contra-ordenação muito grave imputável ao utilizador a violação do disposto nesta norma.

A jurisprudência *(manifestações através das quais os tribunais interpretam e aplicam determinadas leis)* tem entendido que a concretização deste conceito se deve efectuar casuisticamente, em face do caso concreto, analisando a complexidade e os riscos potenciais da actividade desenvolvida, resultantes quer do modo de execução ou dos processos técnicos utilizados, quer da perigosidade inerente aos produtos ou substancias manuseados.

Também a Lei 102/2009, de 10 de Setembro, no seu art.º 79º, veio dar um contributo importante para o preenchimento do conceito quando define "Actividades ou trabalhos de risco elevado" a) Trabalhos em obras de construção, escavação, movimentação de terras, de túneis, com riscos de quedas de altura ou de soterramento, demolições e intervenção em ferrovias e rodovias sem interrupção de tráfego; b) Actividades de indústrias extractivas; c) Trabalho hiperbárico; d) Actividades que envolvam a utilização ou armazenagem de produtos químicos perigosos susceptíveis de provocar acidentes graves; e) Fabrico, transporte e utilização de explosivos e pirotecnia; f) Actividades de indústria siderúrgica e construção naval; g) Actividades que envolvam contacto com correntes eléctricas de média e alta tensão; h) Produção e transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos ou a utilização significativa dos mesmos; i) Actividades que impliquem a exposição a radiações ionizantes; j) Actividades que impliquem a exposição a agentes cancerígenos, mutagénicos ou tóxicos para a reprodução; l) Actividades que impliquem a exposição a agentes biológicos do grupo 3 ou 4; m) Trabalhos que envolvam exposição a sílica.

Verificados que sejam estes pressupostos, só é admissível a colocação de trabalhadores temporários nestes postos de trabalho quando tenham a competente qualificação, o que significa que o empregador deve previamente à colocação do trabalhador no seu posto de trabalho, assegurar que este já possui conhecimentos e experiência adequados para lidar e gerir os especiais riscos associados às sua funções, e em caso negativo, promover acções de formação profissional, cujo conteúdo programático contribua para que o trabalhador adquira as competências e qualificações necessárias, para poder e saber lidar com os riscos especiais associados ao seu posto de trabalho.

[2] Tivemos já oportunidade de sublinhar que o legislador de 2007, não quis aproveitar a oportunidade de, com a nova Lei nº 19/2007, de 22 de Maio, corrigir uma obrigação que já o anterior diploma legal fazia impender sobre as ETT's, e que a APESPE considera de cumprimento impraticável. E o mesmo veio a suceder com a entrada em vigor do do novo Código do Trabalho. Na realidade, este diploma

- Durante a cedência, o trabalhador temporário **está sujeito ao regime aplicável ao utilizador** no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais.

- O trabalhador temporário **beneficia do mesmo nível de protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho que os restantes trabalhadores** do utilizador.

- **Antes da cedência** do trabalhador temporário, o **utilizador deve informar, por escrito, a Empresa de Trabalho Temporário** sobre:[3]
  a) Os resultados da avaliação dos riscos para a segurança e saúde do trabalhador temporário inerentes ao posto de trabalho a que vai ser afecto e, em caso de riscos elevados relativos a postos de trabalho particularmente perigoso, a necessidade de qualificação profissional adequada e de vigilância médica especial;
  b) As instruções sobre as medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
  c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, assim como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática;
  d) O modo de o médico do trabalho ou o técnico de higiene e segurança da Empresa de Trabalho Temporário aceder a posto de trabalho a ocupar.

— mantém a regra de que "[...] O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter em anexo cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho que englobe o trabalhador temporário e a actividade a exercer por este, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho [...]".

Ora, hoje e tal como acontecia já até aqui, a prática corrente das ETT's é a de juntar aos CUTT's o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho. Efectivamente, é impossível juntar cópia de uma «apólice que englobe o trabalhador cedido e as funções que ele irá desempenhar» ... É que a apólice em causa trata-se de uma apólice uniforme do seguro de acidentes de trabalho (Cfr. Norma Regulamentar nº1/2009-R, de 01 de Janeiro), que constitui uma apólice global, que não refere os trabalhadores abrangidos, sendo que estes apenas são indicados «*a posteriori*», através das folhas que periodicamente são enviadas para a Seguradora, e onde consta a relação nominal dos trabalhadores abrangidos. Daí que aquilo que normalmente se faz — e terá de continuar a fazer-se, pois que a previsão legal, como se vê, é impraticável — é proceder à indicação expressa no CUTT do número da apólice de seguros de acidente de trabalho, bem como a identificação da respectiva Seguradora.

[3] O teor desta disposição legal não pretende criar um ónus acrescido para as empresas a operar no sector do trabalho temporário, mas apenas evidenciar e reforçar um imperativo que já decorre da aplicação do regime previsto na Lei 102/2009, de 10 de Setembro, e que já emanava no diploma legal por esta revogado. Analisado a Lei, são à saciedade identificadas várias normas onde vigoram deveres, por parte da entidade empregadora, de promoção de condições de trabalho seguras e eficientes processos e medidas de salvaguarda. Mas é no art.º19º do citado diploma, sob o título "informação dos trabalhadores", que se replicam as regras em causa.

Daqui decorre, por opção legislativa, que as Empresas de Trabalho Temporário não se divorciem destas obrigações e se responsabilizem pelo seu cumprimento, junto dos trabalhadores temporários que cedem.

Dizemos "responsabilizem", mas gostaríamos de dizer "co-responsabilizem". Acontece que, por razões que não conseguimos descortinar, atendendo aos interesses e valores em causa e que só ao legislador cumpre explicar, enquanto a omissão por parte da empresa de trabalho temporário do seu dever de informação é considerada uma contra-ordenação leve, a omissão por parte da empresa utilizadora na disponibilização dessa mesma informação à empresa de trabalho temporário não tem qualquer cominação. Donde se poderão antecipar situações de incumprimento, por mera falta de coercibilidade sobre quem pode efectivamente assegurar a sua execução.

Sem prejuízo, é um ónus que impende sobre as Empresas de Trabalho Temporário e que estas devem cumprir. Para o efeito e de modo a facilitar a gestão da informação sobre um procedimento cuja complexidade pode sobrecarregar e confundir as Empresas de Trabalho Temporário, que recebem informação que não produziram, foi desenvolvido pela APESPE com o acordo da ACT e posto à disposição dos seus associados, um modelo de questionário que as Empresas Utilizadoras deverão preencher e devolver no sentido de se dar cumprimento à disposição legal. (Vide Anexo I)

Reiteramos a utilidade deste instrumento como veículo eficiente para o cumprimento da Lei, como forma suficiente de munir o trabalhador temporário de informação preciosa sobre matérias nucleares à sua segurança no posto de trabalho e como um cunho de qualidade e simplificação num serviço que se quer de excelência, na defesa do seu mais precioso património que são os trabalhadores temporários.

- O **utilizador deve assegurar ao trabalhador temporário formação suficiente e adequada ao posto de trabalho**, tendo em conta a sua qualificação profissional e experiência.

- O trabalhador exposto a **riscos elevados** relativos a **posto de trabalho particularmente perigoso** deve ter **vigilância médica especial, a cargo do utilizador**, cujo médico do trabalho deve informar o médico do trabalho da Empresa de Trabalho Temporário sobre eventual contra-indicação.

- O utilizador deve **comunicar o início da actividade de trabalhador temporário**, nos cinco dias úteis subsequentes, aos serviços de segurança e saúde no trabalho, aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, aos trabalhadores com funções específicas neste domínio e à comissão de trabalhadores.

- O trabalhador temporário **não é incluído no número de trabalhadores do utilizador** para determinação das obrigações em função do número de trabalhadores.

- O trabalhador temporário **é incluído no número de trabalhadores do utilizador,** no que respeita **à organização de serviços de segurança e saúde no trabalho** e à **classificação de acordo com o tipo de empresa**.[4]

- O utilizador deve **incluir a informação relativa a trabalhador temporário no balanço social e no relatório anual** da actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

---

[4] Na organização do serviço de segurança e saúde no trabalho, a Empresa Utilizadora, para os trabalhadores ao seu serviço, pode adoptar uma das seguintes modalidades:
a) Serviço interno;
b) Serviço comum;
c) Serviço externo.

A Lei 105/2009, contém o regime legal aplicável a cada uma das modalidades, donde apenas destacamos, para efeitos do esclarecimento que nos detém, o primeiro modelo.

O empregador deve instituir serviço interno que abranja:
a) O estabelecimento que tenha pelo menos 400 trabalhadores;
b) O conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km daquele que ocupa maior número de trabalhadores e que, com este, tenham pelo menos 400 trabalhadores;
c) O estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos que desenvolvam actividades de risco elevado, nos termos do disposto no artigo seguinte, a que estejam expostos pelo menos 30 trabalhadores.
Ou seja, para apuramento do número de trabalhadores ao serviço da empresa e que pode determinar o modelo organizativo em matéria de segurança e saúde no trabalho que esta vai adoptar importam o número de trabalhadores temporários ao seu serviço. Todavia, não se encontra na Lei o critério temporal a seguir no modo de contabilizar os trabalhadores temporários, pelo que o procedimento seguido em situações semelhantes será o de contabilizar o número de trabalhadores temporários contabilizáveis no ano civil anterior

Fonte: Lei 102/2009

- Quando **várias empresas, estabelecimentos ou serviços** desenvolvam, **simultaneamente, actividades** com os seus trabalhadores no **mesmo local de trabalho**, devem os respectivos empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, **cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde**. E não obstante a responsabilidade de cada empregador, deve a **Empresa Utilizadora**, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário **assegurar a sua segurança e saúde**.

- A Empresa Utilizadora ou adjudicatária da obra ou do serviço **deve assegurar que o exercício sucessivo de actividades por terceiros** nas suas instalações ou com os equipamentos utilizados **não constituem um risco para a segurança e saúde dos seus trabalhadores ou dos trabalhadores temporários**, cedidos ocasionalmente ou de trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços.

- O trabalhador deve ainda **receber da EU uma formação adequada** no domínio da **segurança e saúde no trabalho**, tendo em atenção o **posto de trabalho** e o exercício de **actividades de risco elevado**.

- A **EU deverá cooperar no sentido da protecção da Segurança e Saúde do Trabalhador Temporário**, nomeadamente informando a ETT sobre qualquer ocorrência ou acidente em que o mesmo se veja envolvido, no sentido de aquela poder cumprir os seus deveres e obrigações enquanto entidade empregadora, *maxime*, a comunicação à ACT de **acidentes mortais ou acidentes** que evidenciem uma **"situação particularmente grave** na perspectiva da segurança e da saúde no trabalho, ou tão só a mera participação do acidente à Seguradora;

Fonte: Lei 98/2009

- Quando o **acidente tiver sido provocado** pelo empregador, seu representante ou entidade por aquele contratada e **por Empresa Utilizadora de mão -de -obra**, ou resultar de **falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança e saúde no trabalho**, a responsabilidade individual ou solidária pela indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais.

Fonte: Código do Trabalho

- A Empresa de Trabalho Temporário deve **comunicar ao trabalhador temporário** a informação sobre **segurança e saúde no trabalho**, que recebeu por parte do utilizador, por escrito e antes da sua cedência.[5]

- Os **exames de saúde de admissão, periódicos e ocasionais** são da **responsabilidade da Empresa de Trabalho Temporário**, incumbindo ao respectivo médico do trabalho a conservação das fichas clínicas.[6] [7]

[5] Reiteramos os comentários acima registados, a propósito da prévia informação a ser prestada às Empresas de Trabalho Temporário pelas Empresas Utilizadoras.

Apelamos à uniformização de procedimentos por parte das ETT, nomeadamente através do recurso ao questionário pré-elaborado pela APESPE, e à necessidade de compelir as empresa utilizadoras a prestar a informação em causa através da penalização pelos comportamentos omissos.

[6] O nº 4 deste artigo vem transferir para a esfera da ETT a obrigação da realização dos exames médicos, de admissão, periódicos e ocasionais.

Afigura-se-nos que esta posição do legislador é não apenas despida de lógica e bom senso, bem como ainda absolutamente contraproducente, atentos os valores que, em última análise, se visam proteger — prevenção de riscos para a saúde e segurança no trabalho do trabalhador temporário.

Na verdade, não se vê como possa ter por meramente artificial uma solução em que faz pender a responsabilidade pela adequação do trabalhador ao posto de trabalho, pela avaliação dos riscos a ele inerentes, não ao médico do trabalho que tem a obrigação de o conhecer — o médico do trabalho da empresa utilizadora — mas sim aquele cuja razão de ciência decorre não de conhecimento próprio, mas apenas da informação que pela empresa utilizadora lhe é facultada — o médico do trabalho da ETT.

Para além das fortes e fundadas objecções que este normativo havia já merecido aquando dos comentários à proposta de diploma — e continua hoje, a merecer, note-se — levanta-se agora a questão de saber se, em face desta previsão, poderá a ETT «ceder» a uma eventual pretensão do Utilizador em responsabilizar-se este pela realização dos referidos exames, em lugar de os estar a pagar à ETT... as ETT depararam-se com esta situação não amiudadas vezes.

Reflectimos adicionalmente sobre esta questão, e se anteriormente — sem embargo das reservas e condições aduzidas para tal —, ainda houvéssemos admitido aquela hipótese, hoje entendemos que a mesma deverá ter-se por liminarmente afastada.

Na realidade, desde logo entendemos que tal situação não seria bem compaginável com a incontestável intenção do legislador em obrigar a ETT a possuir o seu próprio médico do trabalho, a sua própria organização dos serviços de SST, agora também para os trabalhadores temporários.

Depois, por outro lado, constata-se que uma das condições que havíamos referido que a ETT teria de salvaguardar — o assegurar de que, para além das fichas de aptidão, o seu médico do trabalho teria de aceder às respectivas fichas clínicas dos trabalhadores temporários, elaboradas pelo médico do trabalho do Utilizador — não poderá ser cumprida senão através da intervenção do próprio trabalhador temporário. É que, os ditames éticos e deontológicos do exercício da medicina impedem que um médico do trabalho possa facultar a um seu colega de profissão as referidas fichas clínicas, apenas o podendo fazer a pedido expresso do trabalhador.

Ora, como é bom de ver, para fazer face à eventual pretensão do Utilizador de assegurar ele próprio os exames médicos aos trabalhadores temporários, afigura-se-nos que tal facto constitui desde logo, senão um impedimento absoluto, pelo menos um franco empecilho ao cumprimento dos novos ditames legais nesta matéria, e uma potencial fonte de problemas para a ETT.

Nesta medida, entendemos por bem rever a posição até aqui adoptada de não oposição de princípio manifestada anteriormente, porquanto apesar de não resultar expressamente do novo diploma que tal não pudesse ocorrer, consideramos contudo ser de desaconselhar em absoluto essa prática aos associados da APESPE. Não apenas porque estamos em crer que isso iria ao arrepio daquilo que foi a intenção do legislador — e, nessa medida poderá ser tido, desde logo, por desconforme com a lei; Mas também porque existem, como vimos, claros obstáculos à concretização prática daquela possibilidade, obstáculos esse que ficam fora da esfera de influência da ETT, não podendo pois esta, de per si, prover a sua eliminação.

Diga-se ainda que os acima referenciados ditames éticos e deontológicos do exercício da medicina poderão ainda ser de molde a constituir um embaraço na comunicação que necessariamente terá de ocorrer entre os médicos do trabalho de ETT e Utilizador, como seja na situação que a lei prevê no nº 7 do art. 186º do CT.

Mais se reitera nesta matéria a recomendação da APESPE aos seus associados no sentido de que o custo pela realização dos exames médicos não seja pelas ETT's associadas reflectido no custo/hora do trabalhador temporário, devendo ser facturado à parte.

[7] Por outro lado, um exame médico de admissão é realizado de modo a aferir a relação entre as condições físicas e psíquicas do trabalhador e as condições de trabalho referentes ao posto de trabalho que ele vai ocupar. De onde decorre que, mesmo que as funções sejam as mesmas, mesmo que o trabalhador mantenha as condições físicas e psíquicas, os riscos associados ao posto de trabalho podem ser diferentes, devendo o médico do trabalho avaliar e relacionar estes elementos e pronunciar-se em conformidade.

- A Empresa de Trabalho Temporário deve **informar o utilizador** de que o **trabalhador está considerado apto** em resultado do exame de saúde, **dispõe das qualificações profissionais adequadas** e **tem a informação** sobre **segurança e saúde no trabalho**. (Contra-ordenação grave – art. 186, nº 5)

- A Empresa de Trabalho Temporário deve **incluir a informação relativa a trabalhador temporário** no mapa **do quadro de pessoal** e nos **relatórios anuais da formação profissional** e da **actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho**.[8]

Fonte: Lei 102/2009

- O trabalhador deve **receber da EU uma formação adequada** no domínio da **segurança e saúde no trabalho**, tendo em atenção o **posto de trabalho** e o exercício de **actividades de risco elevado**.

Sem prejuízo, somos da opinião que a letra da Lei poderia criar uma maior proximidade com a realidade que subjaz ao trabalho temporário, mas também com as relações de trabalho de curta duração, Quando um trabalhador temporário é cedido a 3 empresas utilizadoras diferentes, num espaço de 30 dias, a operarem no mesmo sector de actividade, para desempenhar as mesmas funções, fará sentido obrigar á realização de 3 exames médicos de admissão?

A Lei parece exigi-lo, mas julgamos que uma solução mais adequada à realidade dos contratos de curta de duração, maxime para as relações de trabalho temporário, que adequasse a exigência em relação à obrigatoriedade de realização de exame médico de admissão à previsível celebração de vários contratos de trabalho que um só trabalhador pode vir a celebrar num curto espaço de tempo (é no próprio interesse do trabalhador, que nessas circunstâncias, não seja sobrecarregado com várias consultas e vários exames,). Daqui decorreriam então excepções, que obrigariam à realização de exames médicos independentemente do seu período de validade (em virtude do sector de actividade ter riscos elevados para a saúde do trabalhador, em razão dos riscos associados ao posto de trabalho poderem variar muito de empresa para empresa, em razão da saúde do trabalhador impor a realização de exames frequentes, etc.)

[8] Esta obrigação consta do nº4 do art. 189º do Código do Trabalho.
A Portaria nº 55/2010, de 21 de Janeiro, veio regulamentar o conteúdo e prazo de apresentação da informação sobre a actividade social da empresa, por parte do empregador, designado por Relatório Único. Este documento veio, no seguimento do programa SIMPLEX, criar uma obrigação única, a cargo dos empregadores, de prestação anual de informações sobre a actividade social da empresa.

O Relatório Único concentra múltiplas informações, até agora dispersas, que os empregadores devem prestar à administração do trabalho, designadamente as informações respeitantes ao quadro de pessoal, à comunicação trimestral de celebração e cessação de contratos a termo, à relação semestral dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar, ao relatório da formação profissional contínua, ao relatório da actividade anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho e ao balanço social.

A sistematização da informação da actividade social da empresa por parte do empregador encontra-se efectuada do seguinte modo:

- Relatório Único (vários dados sobre a entidade empregadora e a respectiva actividade);
- Anexo A - Quadro de pessoal / reportado ao mês de Outubro;
- Anexo B - Fluxo de entrada e saída de trabalhadores;
- Anexo C - Relatório anual da formação contínua;
- Anexo D - Relatório anual da actividade do serviço de segurança e saúde no trabalho;
- Anexo E - Greves;
- Anexo F - Informação sobre prestadores de serviço.

A referida portaria impõe que o relatório único deve ser entregue por meio informático, entre 16 de Março a 15 de Abril do ano seguinte àquele a que as informações dizem respeito.

As instruções de preenchimento, tal como o dossier de informações técnicas e as tabelas auxiliares de preenchimento e respectivos códigos (i), bem como assim as usuais FAQ's sobre o assunto publicitadas pela ACT (ii), estão acessíveis respectivamente nos links infra indicados, a saber:

(i) http://www.gep.mtss.gov.pt/destaques/ru.php
(ii) http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/Faqs/Paginas/default.aspx

- Na organização do **serviço de segurança e saúde no trabalho**, o empregador pode adoptar uma das **seguintes modalidades**:[9]
  - Serviço interno;
  - Serviço comum;
  - Serviço externo.

- Se na empresa ou no estabelecimento **não houver meios suficientes** para desenvolver as actividades integradas no funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho por parte do serviço interno, **deve o empregador utilizar serviço comum ou externo** ou, ainda, **técnicos qualificados** em número suficiente para assegurar no todo ou em parte o desenvolvimento daquelas actividades.[10]

- A entidade empregadora, de qualquer sector de actividade económica, deve **comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho**, nas **24 horas seguintes** à ocorrência, os:
  - **acidentes mortais**;
  - **acidentes** que evidenciem uma **"situação particularmente grave** na perspectiva da segurança e da saúde no trabalho**"**[11]

- A **comunicação** do Acidente de Trabalho deve ser **acompanhada de informação e respectivos registos**, sobre os **tempos de trabalho** prestados pelo trabalhador nos **30 dias que antecederam** o acidente.

- A entidade empregadora deve **comunicar à Seguradora** o acidente de trabalho, nas **24 horas seguintes** à ocorrência;[12]

---

[9] Note-se que no caso das Empresas de Trabalho Temporário, os Trabalhadores Temporários não são para este efeito tomados em consideração.

[10] O alcance da norma é o de instar à existência de um modelo organizado de serviços de SST de modo a assegurar aos trabalhadores, as melhores condições de trabalho possíveis, no cumprimento das regras imperativas e profiláctica que devam ou possam ser implementadas nos locais de trabalho.

A realidade mostra-nos que grande número de empregadores (onde se incluem as Empresas de Trabalho Temporário), atendendo à sua dimensão, recorrerem a serviços externos de SST, no sentido de as actividades em causa serem desenvolvidas por entidade que, mediante contrato com o empregador, realiza actividades de segurança ou de saúde no trabalho, desde que não seja serviço comum.

E atendendo à tipologia de serviços externos possíveis e legalmente admissíveis, são os serviços privados (prestados por sociedades de cujo pacto social conste, expressamente, o exercício de actividades de segurança e de saúde no trabalho ou por pessoa individual detentora das qualificações legais adequadas), que desempenham um papel estatisticamente mais relevante na actividade de SST.

De referir ainda que os trabalhadores podem escolher representantes para os representarem sobre matérias relacionadas coma Segurança e Saúde no Trabalho.

O nº de representantes por empresa dependerá da sua dimensão, sendo que podem ir desde 1 a 5 trabalhadores representantes, nos termos do art.º 21 da Lei 102/2009 de 10 Setembro, os quais têm ainda direito a que lhes seja proporcionada formação adequada para o exercício destas funções, bem como instalações adequadas para o efeito, assistindo-lhes o direito de participarem em processos de decisão e de fiscalização sobre SST, divulgarem informação relacionada, bem como solicitarem a intervenção das entidades inspectivas

[11] Esta situação «particularmente grave» pode ser identificada a partir da "gravidade da lesão" (*qualquer fractura à excepção dos dedos, desde que não sejam os dedos polegares ou os dedos do pé; Amputação; Deslocação do ombro, da anca, do joelho ou lesão da coluna vertebral; Perda temporária ou permanente da visão; Queimaduras e outros ferimentos provocados pela corrente eléctrica que conduzam à inconsciência, à necessidade de reanimação ou exijam internamento hospitalar por mais de 24 horas; Queimadura química, de metal quente ou algum ferimento penetrante na vista; Qualquer situação que conduza à hipotermia, à hipertermia, à inconsciência, que implique necessidade de reanimação ou que exija internamento hospitalar por mais de 24 horas; Inconsciência causada por asfixia ou pela exposição a uma substância perigosa ou a um agente biológico; Intoxicação aguda que requeira tratamento médico, ou determine a perda da consciência e resultado da absorção de alguma substância por inalação, por ingestão ou através da pele; Intoxicação aguda, que requeira tratamento médico, provocada pela exposição a um agente biológico, suas toxinas ou a material infectado)* e/ou do tipo de "evento que assuma uma particular gravidade (incidente)" na perspectiva da segurança e da saúde no trabalho, apesar de não ter produzido vítimas;

[12] Cfr. Infra Questões Frequentes, item 5.1.

APESPE

A Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego - APESPE- é uma associação empresarial que visa o exercício ético das relações de trabalho e empresariais.

Defendemos o diálogo social, a ética nos negócios e exortamos as empresas a Práticas de Responsabilidade Social e Sustentabilidade.

Extractos do Código de Ética da APESPE

- As empresas associadas comprometem-se a não fazer qualquer tipo de discriminação política ou religiosa, de ascendência social ou origem social, étnica, ou de sexo, dos seus trabalhadores, de deficiência ou qualquer outra forma de discriminação assim como a não utilizar mão-de-obra infantil nem trabalho escravo.

- As empresas associadas comprometem-se a desenvolver normas internas de modo a assegurar que os seus candidatos a trabalhadores "tenham acesso a trabalho digno e produtivo nas condições de liberdade, equidade e segurança e dignidade humana."

- As empresas associadas obrigam-se a respeitar as normas gerais da actividade comercial e da livre concorrência e, em particular, a lei geral do trabalho e o regime jurídico especial aplicável à actividade.

Provedor

O Provedor da Ética Empresarial e do Trabalhador Temporário (PEETT) uma Instituição independente da APESPE que tem por fundo principal a divulgação, defesa e promoção dos direitos e interesses legítimos dos trabalhadores cedidos temporariamente para ocupação por utilizadores, bem como, colaborar com as empresas no esforço de disciplina e de funcionamento do sector, combatendo situações de irregularidade e de desrespeito pela Lei.

Fonte: Código do Trabalho

- O **trabalhador estrangeiro** que exerça actividade em Portugal é, para efeitos das leis e normas sobre SST, **equiparado ao trabalhador português**.

- O trabalhador temporário **deve ser informado** pela ETT, **por escrito**, sobre:
  - Os **resultados da avaliação dos riscos** para a segurança e saúde do trabalhador temporário inerentes ao posto de trabalho a que vai ser afecto e, em caso de riscos elevados relativos a postos de trabalho particularmente perigoso, a necessidade de **qualificação profissional adequada** e de **vigilância médica especial**;
  - As **instruções** sobre as medidas a adoptar em caso de **perigo grave e iminente**;
  - As medidas de **primeiros socorros**, de **combate a incêndios** e de **evacuação** dos trabalhadores em caso de sinistro, assim como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática;
  - O modo de o **médico do trabalho** ou o **técnico de higiene e segurança** da Empresa de Trabalho Temporário aceder ao posto de trabalho a ocupar.

- O trabalhador temporário deve **receber do utilizador formação e informação necessárias** para o desempenho das funções que vai desempenhar, bem como sobre regras de SST associadas ao seu posto de trabalho, e **ser-lhe disponibilizado material de protecção individual** *(quando necessário)*, de modo a serem prevenidos e evitados acidentes de trabalho ou doenças profissionais.[13]

- Incumbe ainda sobre o trabalhador temporário o particular dever de:
  - **Comparecer às consultas e aos exames** determinados pelo médico do trabalho da Empresa de Trabalho Temporário;[14]
  - **Cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho** estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, **bem como as instruções** determinadas com esse fim pelo empregador;

[13] Alerta-se para a importância de os trabalhadores temporários informarem as Empresas de Trabalho Temporário que os contratam, sempre que identifiquem omissões, lacunas ou carências na actuação das Empresas Utilizadoras que os recebem. O processo de prevenção deve muito à informação que os trabalhadores dêem sobre comportamentos censuráveis por parte dos utilizadores. Sendo do superior interesse das Empresas de Trabalho Temporário, intervirem, na medida dos seus poderes, na promoção de condições de trabalho que garantam a segurança dos seus trabalhadores cedidos.

[14] A realização de exames médicos é um procedimento obrigatório, cuja promoção compete às entidades empregadoras, cuja cooperação por parte do trabalhador é imprescindível de modo a assegurar a sua efectivação. Deste modo, a não comparência injustificada do trabalhador, no dia, hora e local indicado pela entidade empregadora para a realização do exame, é passível de configurar uma infracção disciplinar do trabalhador enquadrável no quadro normativo vigente

- **Zelar pela sua segurança e pela sua saúde**, bem como pela segurança e pela saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho, sobretudo quando exerça funções de chefia ou coordenação, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico;[15]

- **Utilizar correctamente** e de acordo com as instruções transmitidas pelo empregador, **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 activamente** na empresa, no estabelecimento ou no serviço da Empresa Utilizadora para a **melhoria do sistema de segurança e de saúde no trabalho**;

- **Comunicar imediatamente** ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho **as avarias e deficiências por si detectadas** que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

- Em caso de **perigo grave e iminente**, **adoptar as medidas e instruções previamente estabelecidas** para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

❒ O **trabalhador temporário**, quando **sinistrado**, deve **informar o acidente de trabalho**, verbalmente ou por escrito, nas **48 horas seguintes**,[16] à Empresa de Trabalho Temporário, salvo se este o tiver presenciado ou dele vier a ter conhecimento no mesmo período.

❒ O trabalhador temporário fica ainda obrigado a **cumprir todas as regras emanadas de regulamentação interna** vigente na Empresa Utilizadora, nomeadamente no que respeita a controlo de **alcoolemia** e despiste de **substâncias psicotrópicas**.

---

[15] A observação das regras de segurança não é um exclusivo das entidades empregadoras.

O empregador não tem de reparar os danos decorrentes do acidente que: a) Seja dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de seu acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei; b) Provenha exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado.

O trabalhador pode também ver-lhe ser reduzida ou excluída a indemnização decorrente do acidente, se a incapacidade ou o agravamento do dano for consequência de injustificada recusa ou falta de observância das prescrições clínicas ou cirúrgicas.

Incorre em responsabilidade civil e disciplinar, o trabalhador que não cumprir culposamente as responsabilidades que lhe são cometidas em matéria de HST.

[16] Ou, em caso comprovado, a contar da sua cessação (cfr. nº2 do art. 86º da L 98/2009, de 04.09)

4. Infracções

São vários os comportamentos na área da SST passíveis de serem consideradas infracções laborais (contra-ordenações) a que corresponde uma determinada coima.

A cada escalão de gravidade das contra –ordenações laborais corresponde uma coima variável em função do volume de negócios da empresa e do grau da culpa do infractor.

VOL. NEGÓCIOS	CO LEVE Negligência	CO LEVE Dolo	CO GRAVE Negligência	CO GRAVE Dolo	CO MT GRAVE Negligência	CO MT GRAVE Dolo
<500.000 €			6 UC a 12 UC	13 UC a 26 UC	20 UC a 40 UC	45 UC a 95 UC
Entre 500.000€ e < 2.500.000 €			7 UC a 14 UC	15 UC a 40 UC	32 UC a 80 UC	85 UC a 190 UC
Entre 2.500.000 € e < 5.000.000 €			10 UC a 20 UC	21 UC a 45 UC	42 UC a 120 UC	120 UC a 280 UC
Entre 5.000.000 € e < 10.000.000 €			12 UC a 25 UC	26 UC a 50 UC	55 UC a 140 UC	145 UC a 400 UC
<10.000.000 €	2UC a 5UC	6 UC a 9 UC				
= ou > 10.000.000 €	6 UC a 9 UC	10 UC a 15UC	15 UC a 40 UC	55 UC a 95 UC	90 UC a 300 UC	300 UC a 600 UC

Unidade de Conta (UC) é a quantia monetária equivalente a um quarto do valor do Indexante dos Apoios Sociais, arredondada à unidade Euro e que é anualmente actualizado.[17]

Refira-se que esta tabela é aplicável tanto às Empresas de Trabalho Temporário como às Empresas Utilizadoras.

[17] O valor da UC, é (em 2011), de € 102

5. Prevenção

5.1. Prevenção de Acidentes

Aqui chegados, entendemos que não será despiciendo referenciar que, a montante da temática dos acidentes de trabalho, e até como forma de verdadeiramente providenciar no sentido da sua prevenção, haverá que atender naquilo que a doutrina vem referenciando como os *Quase–Acidentes*, e ainda os *Incidentes*.

Assim, iremos fazer uma breve alusão aos conceitos em questão, ilustrando a sua relevância com gráficos e alguns exemplos.

Ainda com fito na Prevenção de Acidentes, faremos de seguida uma breve alusão aos mais relevantes riscos psicossociais em ambiente de trabalho.

Finalmente, daremos relevância à protecção de alguns grupos de trabalhadores vulneráveis, mormente trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, e trabalhadores menores de idade.

5.1.1. Quase-Acidente / Incidente / Acidente

Quase-Acidente (Near Miss)

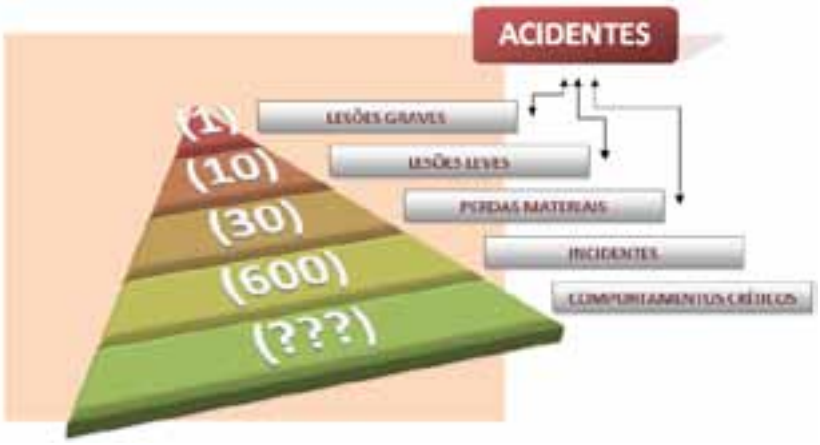
São variadas as acepções bibliográficas e doutrinárias para o conceito de quase-acidente.

Tal como o conceito de acidente pode ser flexibilizado em função dos objectivos preventivos ou analíticos que se trabalham, também o quase-acidente deverá ser integrado no contexto que se esteja a considerar.

Nestes termos, verificamos que em alguns contextos os quase-acidentes são considerados como potenciadoras causas de danos pessoais e/ou materiais e noutros contextos esse nexo não releva.

Para o que nos propomos**,** nomeadamente para a prevenção de riscos profissionais, tendemos a utilizar o conceito de quase-acidente: **como todo e qualquer evento de ocorrência expontânea e não previsível, com potencial para provocar um acidente gerador de danos pessoais e/ou materiais, que não chega a ocorrer.**

Para a Prevenção é importante investigar os quase acidentes, sendo que estes podem estar na origem de acidentes perigosos e até graves.



Pirâmide da *ICNA - Insurace company of north America (1969)*

Incidente

Outro conceito não consensual na interpretação das ocorrências infortunísticas é o de Incidente.

Para alguns, incidente e quase-acidente são conceitos idênticos para descrever acontecimentos da mesma natureza.

Para outros são conceitos distintos, no sentido de os incidentes englobarem no seu significado todos os eventos ou ocorrências não desejáveis, sejam acidentes, quase-acidentes, más condições de trabalho, más práticas de SST.

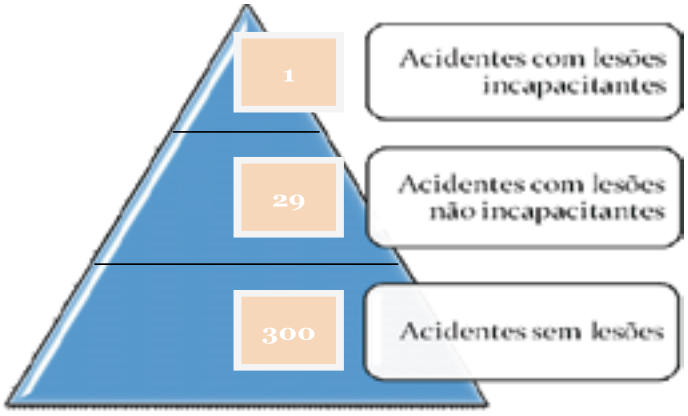
Neste conceito caberiam todas as circunstâncias e ocorrências perigosas, que quando conjugadas com o infortúnio e não sendo interrompida a cadeia de eventos associados (*maxime*, fruto de um deficiente modelo preventivo), poderia originar um acidente na organização.

A evolução do modelo de prevenção de acidentes laborais é a de impor mecanismos cada vez mais rigorosos na avaliação dos riscos profissionais, o que implica que os conceitos de incidente e quase-acidente sejam instrumentalizados como valiosas ferramentas para a organização da SST.

Pirâmide de Bird (1950) - observa-se que para cada acidente com lesão incapacitante, ocorriam 100 pequenos acidentes com lesões não incapacitantes e outros 500 acidentes com danos à propriedade.

Acidente

Todo o acidente que se verifique no local e durante o tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.



Pirâmide de Heinrich (1926) - 300 Acidentes sem lesões levam a 29 Acidentes com lesões e 1 Acidente Grave ou Mortal

5.1.2. Riscos Psicossociais

No âmbito da prevenção de acidentes, cumpre antes de mais estar atento aos riscos à saúde dos trabalhadores que, diária e quotidianamente, em qualquer sector de actividade, e qual seja a idade ou nível de instrução dos trabalhadores, ameaçam a sua saúde e bem-estar. Ameaças cujo desenlace pode ter consequência tão gravosas e penalizadoras como muitos acidentes graves.

Entre tais riscos assumem particular destaque a problemática do álcool e das drogas, do estresse, do assegurar das condições de trabalho a portadores de VIH/SIDA, entre outros.

Façamos uma breve reflexão sobre estas e outras questões relativas aos riscos psicossociais.

- **ÁLCOOL E DROGAS EM MEIO LABORAL**

  Os problemas relacionados com o consumo de álcool e drogas podem ser originados por factores pessoais, familiares ou sociais, ou por uma combinação destes elementos. Tais problemas não só se repercutem na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, como também podem causar muitos inconvenientes no trabalho, como por exemplo uma perda de produtividade. Na medida em que os problemas relacionados com o álcool e as drogas são devidos a diversas causas, existem muitas maneiras de abordar a prevenção, assistência, tratamento e reabilitação.

  A eliminação do consumo abusivo destas substâncias é um objectivo muito desejável, mas dificilmente alcançável, pelo que a experiência tem indicado. Não obstante, através das políticas, no local de trabalho, de ajuda a pessoas com estes problemas, incluindo o consumo de drogas ilegais, obter-se-iam resultados mais vantajosos, tanto para os trabalhadores como para os empregadores.

- **STRESSE**

  O stresse relacionado com o trabalho sente-se quando as exigências do ambiente de trabalho excedem a capacidade dos trabalhadores para enfrentar (ou controlar) as mesmas. Se o stresse relacionado com o trabalho for intenso e de algum modo duradouro, pode induzir problemas de saúde física e mental. O stresse relacionado com o trabalho pode advir de factores de risco psicossociais, tais como a organização e gestão do trabalho, a sua elevada exigência e o mau controlo do mesmo. Pode ainda ser provocado por factores de risco físicos, como o ruído e a temperatura.

A investigação mostra que, do total de dias de trabalho perdidos, 50% a 60% estão relacionados com o stresse.

Entre **os factores de risco associados ao stresse relacionado com o trabalho** estão:

- ✓ O elevado ritmo de trabalho e os prazos apertados;
- ✓ O ritmo de trabalho ditado pela procura externa ou pela velocidade de execução das máquinas;
- ✓ As interrupções inesperadas do trabalho;
- ✓ A discrepância entre as qualificações e as exigências profissionais;
- ✓ A intimidação e o assédio sexual.

VIOLÊNCIA

A violência física é um dos maiores perigos do trabalho. Esta designação abrange insultos, ameaças e agressão física. Em 2005, 4% dos trabalhadores afirmaram ter sido efectivamente objecto de violência física por parte do público nos últimos doze meses.

A violência pode vir do interior ou do exterior de uma organização. Embora os actos de violência concretos sejam imprevisíveis, as situações em que a violência pode ocorrer não o é. Entre os factores de riscos contam-se o trabalho em contacto com o público, o trabalho que envolve dinheiro e o trabalho isolado.

As consequências de incidentes violentos, que incluem lesões, estresse pós-traumático, ausências por doença e mau desempenho profissional, podem ser extremamente graves, tanto para os indivíduos como para as organizações.

As organizações não podem esperar pela ocorrência de uma agressão física para agir. As intervenções eficazes devem estar adaptadas ao caso concreto da organização e basear-se em avaliações de risco exaustivas.

As abordagens baseadas, principalmente, na prevenção da violência são mais sustentáveis do que medidas individuais adoptadas na sequência de um incidente. As medidas eficazes podem incluir a instalação de sistemas de iluminação, a introdução de alterações na organização do trabalho e na descrição das tarefas de modo a evitar que os trabalhadores estejam sozinhos e a prestação de formação em gestão de situações difíceis com clientes e no reconhecimento de sinais de alerta.

É igualmente importante definir procedimentos a observar em caso de incidente violento, incluindo a prestação de apoio psicológico à vítima.

ASSÉDIO

O assédio moral pode consistir em ataques verbais e físicos, bem como em actos mais subtis como a desvalorização do trabalho de um colega ou o isolamento social. Pode abranger a violência física e psicológica.

Qual a dimensão do problema do assédio moral e quem é afectado?

Qualquer pessoa em qualquer organização pode ser vítima de assédio Moral ou sexual. Os resultados de um inquérito realizado ao nível da UE revelam que 9% dos trabalhadores europeus, ou seja 12 milhões de pessoas disseram, em 2000, ter sido vítimas, de assédio moral num período superior 12 meses.

A existência da prática de assédio moral é maior nas profissões em que se exige muito do trabalhador e em que existe um baixo nível de controlo individual, dando origem a níveis
- de ansiedade elevados.

Quais as causas do assédio moral?

Entre os **factores que aumentam a probabilidade de assédio moral** referem-se os seguintes:

- ✓ uma cultura organizacional que não sanciona os comportamentos intimidativos ou que não reconhece o assédio moral como um problema;
- ✓ transformações súbitas ao nível da organização,
- ✓ insegurança no emprego;
- ✓ relações insatisfatórias entre os trabalhadores e as chefias, bem como um baixo nível de satisfação em relação à liderança empresarial;
- ✓ relações insatisfatórias entre colegas;
- ✓ exigências de trabalho excessivas;
- ✓ deficiências da política de pessoal e inexistência de uma cultura organizacional;
- ✓ agravamento geral dos níveis de SRT;
- ✓ conflitos ao nível das funções desempenhadas.

Além disso, o assédio moral pode agravar-se devido a factores individuais e pontuais, tais como a discriminação, a intolerância, problemas pessoais e consumo de droga ou álcool.

O assédio no trabalho causa um estresse considerável nas vítimas e nos seus colegas, familiares e amigos. Em alguns casos, as pessoas deixam de ser capazes de se comportar normalmente, quer no trabalho, quer na sua vida quotidiana. O assédio pode provocar estresse pós-traumático, perda de auto-estima, ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade,

perturbações da memória, perturbações do sono e problemas digestivos, podendo até conduzir ao suicídio.

- **É importante que sejam tomadas medidas precoces de prevenção do assédio.** Em primeiro lugar, deve **proceder-se a uma avaliação de riscos**, a fim de identificar as medidas adequadas, que podem incluir a definição de uma política de luta de contra o assédio que assegure a gestão de conflitos e a formação das chefias, bem como a reformulação do ambiente de trabalho, e preveja apoio às eventuais vítimas de assédio (por exemplo, aconselhamento e compensação).

  Entre os factores que determinam o êxito da luta contra o assédio podem destacar-se:

  - ✓ o empenhamento da entidade patronal e dos trabalhadores na criação de um ambiente de trabalho sem violência;
  - ✓ a definição dos tipos de acções não admissíveis;
  - ✓ a definição das consequências do assédio e das sanções que implicará;
  - ✓ a indicação do local e do modo como as vítimas de assédio podem obter ajuda;
  - ✓ o compromisso de não exercer represálias sobre os queixosos;
  - ✓ a explicação do procedimento a seguir para apresentar queixa;
  - ✓ o fornecimento de informações sobre os serviços de aconselhamento e de apoio,
  - ✓ a garantia de confidencialidade.

- **VIH/ SIDA**

  As empresas devem garantir condições de trabalho dignas para as pessoas que vivem com a infecção pelo VIH, nas suas três vertentes: 1) não discriminação; 2) prevenção; e 3) acesso ao tratamento.

  As empresas devem assumir uma postura de excelência pela não discriminação de pessoas que vivem com a infecção pelo VIH.

Não se deixe infectar pela dúvida. Informe-se.

5.1.3. Especial Protecção de Trabalhadores

Relativamente a alguns trabalhadores, torna-se exigível uma especial protecção da sua saúde, atenta a sua situação de maior risco. É o caso das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, bem como assim dos trabalhadores menores de idade.

Com os quadros que seguem, procuramos ilustrar de forma sucinta o regime legal de protecção destes trabalhadores.

Actividades Proibidas e Condicionadas a Trabalhadoras Grávidas, Puérperas e Lactantes

<table>
<tr><td colspan="6">Actividades Condicionadas</td></tr>
<tr><td>Processos Industriais e Condições de Trabalho (grávidas, puérperas e lactantes)</td><td>Fabrico de Auramina</td><td>Trabalhos susceptíveis de provocarem a exposição a hidrocarbonetos policíclicos aromáticos presentes nomeadamente na fuligem, no alcatrão, no pez, nos fumos ou nas poeiras de hulha</td><td>Trabalhos susceptíveis de provocarem a exposição a poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e electrorrefinação de mates de níquel</td><td>Processo de ácido forte durante o fabrico de álcool isopropílico</td><td>Trabalhos susceptíveis de provocarem a exposição a poeiras de madeiras de folhosas</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Agentes Físicos (grávidas)</td><td rowspan="2">Choques, vibrações mecânicas ou movimentos</td><td rowspan="2">Movimentação Manual de cargas que comportem riscos, nomeadamente dorso-lombares, ou cujo peso exceda 10 Kg</td><td>Ruído</td><td rowspan="2">Temperaturas extremas, de frio ou de calor</td><td rowspan="2">Movimentos e posturas, deslocações quer no interior quer no exterior do estabelecimento, fadiga mental e física e outras sobrecargas físicas ligadas à actividade exercida.</td></tr>
<tr><td>Radiações não ionizantes</td></tr>
<tr><td>Agentes Biológicos (grávidas, puérperas e lactantes)</td><td colspan="5">Riscos de exposição a agentes biológicos classificados nos grupos de risco 2, 3 e 4</td></tr>
<tr><td>Agentes Químicos (grávidas, puéperas e lactantes)</td><td colspan="5">Os referidos no artº 59º da Lei 102/2009</td></tr>
<tr><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="6">Actividades Proíbidas a Trabalhadora Grávida</td></tr>
<tr><td>Agentes Físicos</td><td colspan="2">Radiações Ionizantes</td><td colspan="3">Atmosferas com sobrepressão elevada, nomeadamente câmaras hiperbáricas ou de mergulho submarino</td></tr>
<tr><td>Agentes Biológicos</td><td colspan="5">Vectores de transmissão do toxoplasma e com o vírus da rubéola, salvo se existirem provas de que a trabalhadora grávida possui anticorpos ou imunidade a esses agentes e se encontra suficientemente protegida</td></tr>
<tr><td>Agentes Químicos</td><td colspan="5">Os referidos no artº 53º da lei 102/2009</td></tr>
<tr><td>Condições de Trabalho</td><td colspan="5">Prestação de Trabalho subterrâneo em minas</td></tr>
<tr><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="6">Actividades Proíbidas a Trabalhadora Lactante</td></tr>
<tr><td>Agentes Físicos e Químicos</td><td>Radiações Ionizantes</td><td colspan="2">Substâncias Químicas qualificadas com a frase de risco "R64 - pode causar dano nas crianças alimentadas com leite materno"</td><td colspan="2">Chumbo e seus compostos na medida em que esses agentes podem ser absorvidos pelo organismo humano</td></tr>
<tr><td>Condições de Trabalho</td><td colspan="5">Prestação de trabalho subterrâneo em minas</td></tr>
</table>

Actividades, Processos e Condições de Trabalho Condicionados a Menor com Idade Igual ou Superior a 16 Anos

Condições de Trabalho	Que impliquem a utilização de equipamentos de trabalho que apresentem riscos específicos	Que impliquem demolições	Que impliquem trabalhos de desmantelamento	Que impliquem a remoção e manipulação de resíduos provenientes de lixeiras e similares	Que impliquem esforços físicos excessivos, executados em posição ajoelhada ou em posições e movimentos que determinem compressão de nervos e plexos nervosos
	Que sejam realizados em instalações frigoríficas em que possa existir risco de fuga do fluido de refrigeração	Que impliquem a execução de manobras perigosas	Que impliquem a colheita, manipulação ou acondicionamento de sangue, órgãos ou quaisquer outros despojos de animais, manipulação, lavagem e esterilização de materiais usdaos nas referidas operações	Que impliquem a movimentação manual de cargas com peso superior a 15 Kg	Que sejam realizados em matadouros, talhos, peixarias, aviários, fábricas de enchidos ou conservas de carne ou de peixe, depósitos de distribuição de leite e queijarias
		Que sejam realizados em silos			
Agentes Físicos	Radiações Ultravioletas	Níveis Sonoros superiores a 85 dB(A)	Vibrações	Temperaturas inferiores a 0ºC ou superiores a 42ºC	Contacto com energia eléctrica de média tensão
Agentes Químicos	Acetato de etilo	Álcoois	Cloronaftalenos	Manganês, seus	Sulfato de sódio
	Ácido úrico e seus compostos	Butano	Enzimas proteolíticos	Propano	Zinco e seus compostos
		Cetonas	Óxido de ferro	Sesquissulfureto de fósforo	
Agentes Biológicos	Exposição a agentes biológicos dos grupos de risco 1 e 2				

Actividades, Processos e Condições de Trabalho Proibidas a Menores (<18 anos)

Actividades	Fabrico de Auramina	Abate Industrial e Animais				
Agentes Físicos	Radiações ionizantes	Atmosferas de Sobrepressão elevada, nomeadamente em câmaras hiperbáricas e de mergulho submarino			Contacto com energia eléctrica de alta tensão	
Agentes Químicos	Amianto Cloropromazina Tolueno e Xileno	Chumbo e seus compostos iónicos	Poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e electrorefinação de mates de níquel	Hidrocarbonetos policíclicos aromáticos presentes na fuligem, no alcatrão ou pez da hulha	Substâncias e preparações que sejam classificadas como tóxicas (T), muito tóxicas (T+), corrosívas © ou explosivas (E)	Substâncias e preparações que, sejam classificadas como nocivas (Xn) ou irritantes (Xi) e qualificadas por uma ou mais das frases de risco a que se referem os nºs 3 e 4 do artº 64º da Lei 102/2009
Agentes Biológicos	Agentes Biológicos classificados nos grupos de risco 3 e 4					
Processos	Processo do Ácido forte durante o fabrico do álcool isopropílico	Fabrico e Manipulação de engenhos, artifícios ou objectos que contenham explosivos				
Condições de Trabalho	Com risco de desabamento	Que impliquem a manipulação de aparelhos de produção, de armazenamento ou de utilização de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos	Que impliquem a utilização de cubas, tanques, reservatórios, garrafas ou botijas que contenham agentes, substâncias ou preparações químicos referidos no artº 64º	Que impliquem a condução ou operação de veículos de transporte, tractores, empilhadores e máquinas de terraplanagem	Que impliquem a libertação de poeiras de sílica livre, nomeadamente na projecção de jactos de areia	
	Que sejam realizados no subsolo	Que impliquem operações de sopro de vidro	Que sejam realizados em locais de criação ou conservação de animais ferozes ou venenosos	Que sejam realizados em sistemas de drenagem de águas residuais	que sejam realizados em pistas de aeroportos	
	Que impliquem o vazamento de Metais em fusão					

6. Quadro Procedimentos Acidentes de Trabalho

Procedimentos Acidente de Trabalho			
Tipo	***Quem?***	***O Que Fazer?***	***(Até) Quando?***
Leve	TT	**Informar a ETT e a EU**	48h seguintes ao acidente
	EU	**Informar ETT ou confirmar se TT informou a ETT**	48h seguintes ao acidente
	ETT	**Participar o acidente de trabalho à Seguradora**	24h seguintes ao acidente
Grave	TT	**Informar a ETT e a EU**	48h seguintes ao acidente
	EU	**Comunicar à ETT acidente grave + envio registo tempos trabalho 30 dias anteriores**	24h seguintes ao acidente
	ETT	**Comunicar à ACT acidente grave + envio registo tempos trabalho 30 dias anteriores EU**	24h seguintes ao acidente
		Participar o acidente de trabalho à Seguradora	24h seguintes ao acidente
Mortal	TT		
	EU	**Comunicar à ETT acidente mortal + envio registo tempos trabalho 30 dias anteriores**	24h seguintes ao acidente
	ETT	**Comunicar à ACT acidente mortal + envio registo tempos trabalho 30 dias anteriores EU**	24h seguintes ao acidente
		Participar o acidente de trabalho à Seguradora	24h seguintes ao acidente

Mandam a **lei** e as **boas práticas** que a **ETT**, quando receba a comunicação de um acidente de trabalho envolvendo um seu Trabalhador Temporário, tome as **seguintes providências**:

<u>Acidente comunicado pela EU à ETT</u>

1. Recepção e registo do acidente;
2. Comunicação às entidades competentes;
   a) Se acidente leve, participar à Companhia de seguros
   b) Se acidente grave ou mortal, participar à Companhia de seguros + ACT
3. Enviar cópia da participação à empresa Utilizadora, bem como, se for o caso, à entidade que prestou os primeiros socorros ao trabalhador (clínica, hospital)
4. Ajudar e orientar o trabalhador sob o modo de receber apoio clínico (consultas, tratamentos, etc.)
5. Recebida a assistência médica por parte do trabalhador, deverá apurar-se:
   a) Se apto para trabalhar, deverá voltar ao posto de trabalho
   b) Se inapto para trabalhar, o trabalhador deverá apresentar o comprovativo da baixa e do período de inactividade, bem como ser a empresa utilizadora informada do seu estado.
6. Se houver reembolso de despesas ao trabalhador por decorrência do acidente:
   a) O trabalhador deverá entregar à ETT os respectivos comprovativos originais
   b) As despesas deverão, então, ser enviadas à companhia de seguros
   c) Depois de a companhia de seguros confirmar a recepção dos documentos, a ETT deverá dar as necessárias instruções para ser feito o reembolso ao trabalhador (por ex. NIB do trabalhador)

<u>Acidente comunicado pelo TT à ETT</u>

1. Sugerimos ser pedida confirmação e relatório do acidente à Empresa Utilizadora;
2. Cumprimento das obrigações de comunicação supra.

7. Questões Frequentes

7.1. Que procedimentos adoptar aquando da ocorrência de um acidente de trabalho que vitime um trabalhador temporário?

Um acidente de trabalho deve ser imediatamente comunicado ao Responsável de Segurança e Saúde da Empresa Utilizadora.

A Empresa de Trabalho Temporário, deverá ser também, imediatamente informada sobre o sinistro com o seu trabalhador. *(Sugere-se que, seja a informação do acidente dada pelo próprio trabalhador ou pela Empresa Utilizadora, que seja sempre esta a elaborar um relatório do acidente a partir do qual se fará a participação à companhia de seguros).*

Se decorrência do acidente, houver reembolso de despesas ao trabalhador, este deverá entregar os comprovativos originais que serão pela Empresa de Trabalho Temporário enviados à companhia de seguros para que esta promova o reembolso ao trabalhador.

Se o acidente for grave ou mortal deverá ser feita comunicação à ACT nas 24 seguintes ao acidente.

A Empresa de Trabalho Temporário deverá preencher os formulários de participação de acidente e enviar à companhia de seguros.

Deverá ser enviada uma cópia da participação do sinistro tanto à Empresa Utilizadora, como, se for o caso, à entidade que prestou os primeiros socorros ao trabalhador sinistrado (hospital, clínica, etc).

A Empresa de Trabalho Temporário deverá também ajudar e reencaminhar o trabalhador para os respectivos serviços clínicos.

No caso de o trabalhador, após o acidente, ficar inapto para trabalhar, deverá entregar o comprovativo da "baixa" e o período de inaptidão.

No caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente, é necessária a realização de um exame ocasional.

7.2. É possível a uma Empresa de Trabalho Temporário acordar com uma Empresa Utilizadora sua cliente, que os exames médicos ao trabalhador temporário sejam por esta realizados?

Somos do entendimento que existem circunstâncias que o justificam, nomeadamente quando as Empresas Utilizadoras têm serviços de SST internos, que asseguram de modo mais eficiente e útil a

realização dos exames médicos aos trabalhadores temporários, melhor conhecimento das condições de trabalho e dos riscos associados, melhor preparação do seu médico do trabalho na avaliação entre a condição do trabalhador e os riscos associados ao posto de trabalho, promoção de um sistema integrado de realização de exames médicos que trata por igual todos os trabalhadores ao serviço dessa Empresa Utilizadora, evitando-se discriminações em função do vínculo laboral.

Como decorrência deste acordo entre a Empresa de Trabalho Temporário e a Empresa Utilizadora, seria sempre a primeira a assumir o compromisso e a obrigação de responder pela não realização dos exames médicos.

Assim, e apesar de a Lei não o contemplar, deixamos a sugestão para uma possível futura alteração legislativa. Até porque, o anterior regime legal, que não era claro sobre esta questão, foi interpretado pela jurisprudência como reconhecendo à Empresa Utilizadora a incumbência pela realização dos exames médicos aos trabalhadores temporários.

Somos proponentes de um sistema que articule a possibilidade de comprometimento quanto à realização dos exames médicos a ambas as empresas, mas sempre com a responsabilidade primária a caber, tal como consta na Lei, à Empresa de Trabalho Temporário.

7.3. Quais e com que periodicidade devem os exames médicos ser realizados aos trabalhadores?

A Empresa de Trabalho Temporário deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar 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.

Devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

a) **Exames de admissão**, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) **Exames periódicos**, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;

c) **Exames ocasionais**, sempre que haja alterações no local de trabalho[18] que possam afectar o trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

7.4. Considerando as regras sobre SST, como deve ser feito o acolhimento a um trabalhador temporário por parte de uma Empresa Utilizadora?

No momento da entrada na empresa do trabalhador, deve ser-lhe indicado quem lhe fará o acompanhamento até à sua perfeita integração.

[18] A lei utiliza a expressão *"alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador"*.

O trabalhador deverá ser informado relativamente:

- ✓ Ao sistema de organização de prevenção (quem é o responsável pela SST ou o elemento de ligação com a empresa prestadora de serviços, no caso de serviços externos;
- ✓ À actividade da empresa e sua estrutura;
- ✓ O utilizador deve assegurar ao trabalhador temporário formação suficiente e adequada ao posto de trabalho, tendo em conta a sua qualificação profissional e experiência;
- ✓ Ao posto de trabalho que vai ocupar;
- ✓ Quem são os elementos da CSST, se houver, os responsáveis pelos primeiros socorros e luta contra incêndios e evacuação;
- ✓ Aos riscos associados ao posto de trabalho;
- ✓ Às zonas de acesso perigoso;
- ✓ Ao modo de utilizar os equipamentos de protecção individual e de manobrar correctamente os instrumentos e ferramentas de trabalho.

7.5. Pode a ETT exigir informações ao trabalhador, nomeadamente por via da realização de exames médicos ou testes, que revelem esclarecimentos sobre a sua vida privada, a sua saúde ou estado de gravidez, consumo de bebidas alcoólicas ou de estupefacientes?

O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada. O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

O empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas:

a) À sua vida privada;
b) À sua saúde ou estado de gravidez,

Todavia, estipula a Lei que existem excepções a estas restrições informativas, quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho ou à natureza da actividade profissional e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

De referir que é já hoje comum que algumas Empresas Utilizadoras possuam regras internas de controlo de alcoolemia e despiste de substâncias psicotrópicas, mormente quando estão em causa questões de segurança para os próprios ou para terceiros.

7.6. Quem é responsável pela atribuição dos equipamentos de protecção individual ao trabalhador temporário?

A responsabilidade recai sobre a Empresa Utilizadora.

Efectivamente, a Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro, estatui no nº10 do seu art. 15º como obrigação do empregador, entre outras, no âmbito das medidas de prevenção, a de *"[…]organizar os serviços adequados, internos ou externos à empresa, estabelecimento ou serviço, mobilizando os meios necessários, […] bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar […]"*.

Por sua vez, o artigo seguinte do referido diploma vem, depois de estabelecer um natural dever de cooperação na protecção da segurança e saúde entre as várias empresas que desenvolvam em simultâneo actividades com os seus trabalhadores no mesmo local de trabalho (cfr. nº 1 do art. 16º da Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro), proclamar de forma inequívoca que *"[…] Não obstante a responsabilidade de cada empregador, devem assegurar a segurança e a saúde […] as seguintes entidades: a) A Empresa Utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário […]"*.

Termos em que é a Empresa Utilizadora a responsável pela atribuição dos equipamentos de protecção individual ao trabalhador temporário.

7.7. Pode a ETT ser responsabilizada em caso de acidente de trabalho por violação das normas de SST por parte da EU?

Um dos grandes constrangimentos à equidade e à celeridade na justiça, que vinha marcando a actuação dos tribunais na avaliação e ponderação das melhores soluções a casos que envolviam acidentes de trabalho que vitimavam trabalhadores temporários, provocados pelo incumprimento de normas de segurança por parte das Empresas Utilizadoras, era o de considerarem as Empresas Utilizadoras como agentes terceiros da relação de trabalho, por isso partes ilegítimas para estarem em juízo em processos de acidentes de trabalho a responderem pela sua responsabilidade e culpa.

Naturalmente que sendo a ETT responsabilizada pelo acidente, reservava-se no direito de intentar uma acção de regresso contra a Empresa Utilizadora sua cliente, de modo a ressarcir-se pelas responsabilidades que lhe foram imputadas no âmbito da acção judicial. (Como se compreende esta possibilidade pode criar sérios atritos na relação comercial, pelo que muitas Empresas de Trabalho Temporário sentiam-se constrangidas a recorrerem a esta solução)

Com a revogação da Lei 100/97 pela Lei 98/2009 de 4 de Setembro, e com a nova redacção do artigo 18º, acreditamos ter sido dado um passo na direcção certa, pois que, acrescentou-se ao leque de agentes responsáveis pelo acidente, também a Empresa Utilizadora de mão-de-obra, podendo ser agora imediata e directamente responsabilizada por actuações culposas no âmbito da ocorrência de acidentes de trabalho.

7.8. Quais são as causas habituais dos acidentes de trabalho?

As causas mais frequentes dos acidentes de trabalho mais frequentes em Portugal são as seguintes:

- ✓ Quedas e os soterramentos, sendo que as principais causas destes acidentes são não seguir as regras de segurança e não utilizar os dispositivos de segurança ou utilizá-los de forma desadequada;
- ✓ A ingestão de bebidas alcoólicas;
- ✓ As hipoglicémias, que podem provocar lipotímias (desmaios) por falta de alimentação. Por exemplo, quando os trabalhadores não tomam o pequeno-almoço;
- ✓ A fadiga, por não se ter dormido o suficiente ou quando se trabalha por turnos, em especial se o trabalho incluir lidar com máquinas perigosas.

7.9. Como prevenir acidentes de trabalho?

As acções e medidas destinadas a evitar acidentes de trabalho dependem directamente do tipo de actividade exercida, do ambiente de trabalho e das tecnologias e técnicas utilizadas. Porém, tenha em atenção o seguinte:

- o Faça com que o seu local de trabalho seja confortável;
- o Tenha muito cuidado e siga todas as regras de segurança na realização de actividades mais perigosas;
- o Organize o local de trabalho ou o seu posto de trabalho, não deixe objectos fora dos seus lugares ou mal arrumados. Se tudo estiver no seu lugar não precisa de improvisar perante imprevistos e isso reduz os acidentes;
- o Saiba quais os riscos e cuidados que deve ter na actividade que desenvolve e quais as formas de protecção para reduzir esses riscos;
- o Participe sempre nas acções ou cursos de prevenção de acidentes que a empresa lhe proporcionar;
- o Aplique as medidas e dispositivos de prevenção de acidentes que lhe são facultados, designadamente o uso de vestuário de protecção adequado, como as protecções auriculares para o ruído, óculos, capacetes e dispositivos anti-queda, e equipamento de protecção respiratória, entre outras;
- o Não receie sugerir à empresa onde trabalha a realização de palestras, seminários e acções de formação sobre prevenção de acidentes.

8. Anexo

Colocação

de Logotipo da Empresa

Informação sobre SST

Nos termos e para os efeitos **da Lei 7/2009,** é prestada a informação infra à _____(nome ETT), no âmbito do recurso ao trabalho temporário por parte da empresa_____, pressupondo o seu teor abranger o contrato de utilização (n.º _____) e comprometendo-se esta, a **manter actualizada** a informação constante na presente declaração.

Situações de Emergência: Pessoas responsáveis pelas actuações em caso de emergência:

Responsável	Contacto

Avaliação de Riscos para a SST do(s) posto(s) de trabalho/função(ões) do Trabalhador Temporário. Seleccione os Riscos que se aplicam:

- ☐ Riscos Químicos (exposição a fumos, substâncias químicas, gases, poeiras, etc.)
- ☐ Riscos Biológicos (exposição a bactérias, fungos, parasitas, vírus, etc.)
- ☐ Riscos Ergonómicos (Movimentação de cargas, má postura, etc.)
- ☐ Lesões músculo-esqueléticas
- ☐ Riscos psicossociais (Trabalho repetitivo, monótono, etc.)
- ☐ Exposição a Ruído
- ☐ Exposição a Vibrações
- ☐ Exposição a Radiações
- ☐ Ambiente térmico
- ☐ Iluminação
- ☐ Lesões cutâneas (Ex. Queimaduras)
- ☐ Lesões oculares
- ☐ Intoxicação
- ☐ Dermatoses
- ☐ Cortes e/ou perfurações
- ☐ Projecção partículas
- ☐ Queda objectos
- ☐ Queda nível diferente/mesmo nível
- ☐ Electrocussão/Choque eléctrico
- ☐ Afogamento
- ☐ Atropelamento
- ☐ Colisão com máquinas e veículos
- ☐ Entalamento
- ☐ Soterramento
- ☐ Esmagamento
- ☐ Explosão
- ☐ Outros. Qual(ais)?: _____

_____

Equipamentos de Protecção Individual (EPI) necessários ao desempenho da função. Seleccione os que se aplicam:

- ☐ Capacete
- ☐ Capuz/touca
- ☐ Óculos protectores
- ☐ Protector facial
- ☐ Máscara
- ☐ Protector auditivo
- ☐ Protector respiratório (respirador purificador do ar)
- ☐ Protecção do tronco
- ☐ Bata/uniforme
- ☐ Manga
- ☐ Luvas protecção mecânica
- ☐ Luvas protecção química
- ☐ Calçado de Segurança
- ☐ Cinturão
- ☐ Dispositivo anti-queda
- ☐ Outro. Qual(ais)?: _____

Qualificação Profissional Exigida:

- ☐ Não exigível
- ☐ Exigível

Qual?

_____

_____

_____

É necessária Vigilância Médica Especial:

- ☐ Sim
- ☐ Não

O trabalhador será afecto a posto de trabalho particularmente perigoso?

SIM _____ NÃO ___

Necessita de qualificação profissional adequada?

SIM ___ NÃO ___

Medidas implementadas para situações de perigo grave ou iminente. Se existirem identifique:

- ☐ Existem:
- ☐ Não existem
- ☐ Formação ao Trabalhador Temporário
- ☐ Entrega de Procedimentos Operacionais
- ☐ Afixação/Sinalização em local público na empresa
- ☐ Acesso na Intranet
- ☐ Outras:

_____

_____

_____

Medidas de Primeiros Socorros. Identifique as existentes:

- ☐ Caixa de primeiros socorros
- ☐ Socorristas
- ☐ Pessoal especializado
- ☐ Aparelhos mecânicos de intervenção
- ☐ Formação ao Trabalhador Temporário
- ☐ Existência de procedimentos operacionais
- ☐ Outras:

_____

_____

_____

Medidas implementadas em caso de Incêndio. Identifique as existentes:

- ☐ Sinalização de saídas de emergência
- ☐ Extintores
- ☐ Rede armada de incêndio
- ☐ Formação ao Trabalhador Temporário
- ☐ Existência de procedimentos operacionais
- ☐ Outras:

_____

_____

_____

Medidas de Evacuação. Identifique as existentes:

- ☐ Planta de emergência
- ☐ Sinalização de saídas de emergência
- ☐ Exercícios de simulacro
- ☐ Existência de procedimentos operacionais
- ☐ Outras:

_____

_____

_____

Condições de acesso aos postos de trabalho pelo Médico do Trabalho e Técnico de Higiene e Segurança. Indique:

- ☐ Sem restrição/ a qualquer momento durante o período de funcionamento
- ☐ Mediante solicitação prévia.
- ☐ Outra _____

_____

_____

Pessoa/Entidade a contactar_____

Contacto _____

Medidas voluntárias /complementares existentes no âmbito da SHST. Indique no caso de existirem:

- ☐ Manual de acolhimento
- ☐ Manual de integração
- ☐ Folhetos informativos sobre SHST
- ☐ Formação inicial
- ☐ Formação específica em função do posto de trabalho
- ☐ Outras_____

_____

Pessoa/Entidade a contactar:_____

Contacto _____

_____, ___ de_____ de 2011

_____

O Responsável pela informação

(empresa utilizadora) – carimbo e assinatura

Recebido pela _____
(nome da ETT)

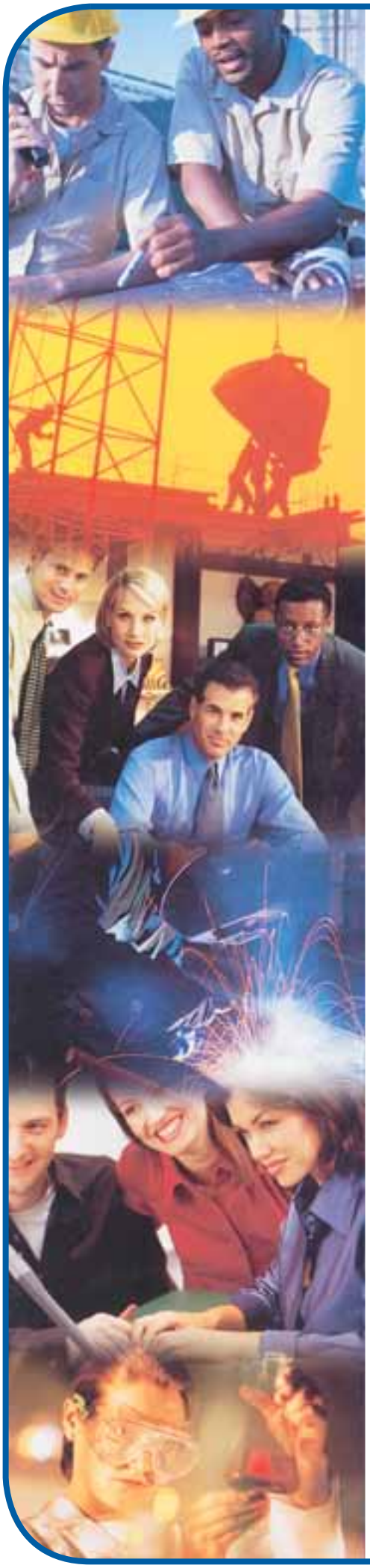
_____
(Carimbo e assinatura)

Recebido pelo **Trabalhador Temporário**

_____
(nome)

_____
(assinatura)

Este documento é propriedade da APESPE para uso exclusivo dos seus Associados e não pode ser copiado ou truncado por terceiros.



ACT - Áreas de Actuação

A Autoridade para as Condições do Trabalho é um serviço do Estado que visa a promoção da melhoria das condições de trabalho em todo o território continental através do controlo do cumprimento do normativo laboral no âmbito das relações laborais privadas e pela promoção da segurança e saúde no trabalho em todos os sectores de actividade públicos ou privados.

Inspecção das Condições de Trabalho

Um dos objectivos do sistema de inspecção do trabalho consiste em promover e controlar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais no âmbito sóciolaboral e de segurança e saúde no trabalho.

Para o efeito, o corpo inspectivo dispõe de um conjunto de poderes e desenvolve um leque de actividades que actualmente se encontram consagrados nos art.ºs n.ºs 10.º e 11.º do **Decreto-Lei n.º 102/2000**, de 2 de Junho.

Identificam-se como **vectores estratégicos** da actividade inspectiva da ACT, a promoção da segurança e saúde no trabalho, no sector privado e no sector público, o desenvolvimento de dinâmicas de redução do trabalho não declarado nas suas várias formas, o trabalho digno como referencial mínimo para todos os trabalhadores, com reconhecimento das garantias de igualdade e não discriminação e a dinamização do diálogo social e da responsabilidade social das organizações como factores de desenvolvimento.

São **domínios de intervenção** principais da actividade inspectiva da ACT as matérias de cuja acção possa resultar uma efectiva mais-valia reguladora, preferencialmente com efeito multiplicador, ao nível:

i) da redução dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
ii) da eliminação do trabalho não declarado e irregular;
iii) das garantias fundamentais associadas ao trabalho digno, com especial relevo para a protecção do salário, da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego e das condições de informação, consulta e diálogo social.

A actividade inspectiva da ACT desenvolve-se ainda de acordo com referenciais de enquadramento nos **planos internacional** e **nacional**, a partir dos quais se identificam prioridades e se definem as formas de acção.

Com base nestes normativos e na doutrina desenvolvida pela Organização Internacional do Trabalho é possível identificar os seguintes critérios de eficácia e eficiência da actividade inspectiva da ACT, a partir dos quais são equacionadas as prioridades de intervenção e a gestão dos meios disponíveis:

i) A relevância dos valores sociais a promover;
ii) A natureza e gravidade das situações;
iii) O possível efeito multiplicador gerado pela intervenção.

(fonte: ACT)

Inspector-Geral do Trabalho

É da competência do Inspector-Geral do Trabalho:
(...)
Superintender em toda a actividade inspectiva, incluindo na área das contra-ordenações;
Aplicar as coimas e sanções acessórias correspondentes às contra-ordenações laborais;
Exercer competências inspectoras;
Avaliar os resultados da ACT, nomeadamente da acção inspectora;
Definir as orientações técnicas e critérios operativos para o desenvolvimento das atribuições da ACT;
Promover a colaboração com outros sistemas de inspecção sectoriais;
Conceder as autorizações legalmente exigíveis no âmbito das relações de trabalho;
Impor, sempre que necessário, a comparência nos serviços de qualquer trabalhador ou empregador e respectivas associações que possam dispor de informações úteis ao desenvolvimento da acção inspectora;
É ainda da competência do inspector-geral do Trabalho, ouvido o coordenador executivo para a promoção da segurança e saúde no trabalho:
1. Avaliar os resultados das acções executadas na área de promoção da segurança e saúde no trabalho;
2. Garantir a execução concertada da actividade de promoção da segurança e saúde no trabalho com a actividade inspectiva da ACT.

(Extratos da Lei Orgânica da ACT , **Decreto-Lei n.o 326-B/2007 de 28 de Setembro**)

Links Úteis

APESPE - www.apespe.pt
PROVEDOR - www.provedortt.org
CIETT - www.ciett.org
MTSS - www.mtss.gov.pt
ACT - www.act.gov.pt
IEFP - www.iefp.pt
CITE - www.cite.gov.pt
SS - www.seg-social.pt
CES - www.ces.pt
OIT - www.ilo.org/public/.../portugal_historia_pt.htm
UGT - www.ugt.pt
CGTP - www.cgtp.pt

28 ABRIL
DIA NACIONAL DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO

Autoria: Marcelino Pena Costa (Presidente APESPE)
Juristas: Paulo Geraldes
Nuno Menezes
Apoio Técnico de SST: Luísa Gonçalves
Apoio: ACT

Edição: APESPE (Dezembro 2010)
Impressão: Relevogravura Alves e Varela, Lda.

A Prevenção é o passo fundamental e necessário para a redução da sinistralidade laboral.

Zero Acidentes de trabalho na Cedência e no Acolhimento dos Trabalhadores Temporários, Campanha de sensibilização da APESPE junto das ETT's e das EU's para que o Trabalho Temporário organizado não seja uma fonte de Acidentes de Trabalho.

As empresas filiadas na APESPE reconhecem a importância da sua intervenção nos mercados de trabalho tanto no plano económico como no social, pelos serviços que prestam às Empresas Utilizadoras e aos Trabalhadores Temporários.

No plano económico as ETT's satisfazem as necessidades dos sectores comercial, industrial, público e de serviços proporcionando-lhes o acesso a mão-de-obra mais flexível, reforçando a competitividade das empresas e organizações, criando sinergias de crescimento para a economia do País em geral.

No plano social, as ETT's contribuem para a empregabilidade dos trabalhadores que recorrem aos seus serviços de colocação, proporcionando-lhes empregos temporários adequados às suas qualificações e aspirações profissionais.

apespe

Rua Quirino da Fonseca, 15, RC A

1000-250 Lisboa

Tel. +351 218 477 373

Fax. +351 218 477 777

www.apespe.pt

secretariado@apespe.pt

Patrocínio

ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO