

DIREITOS DOS TRABALHADORES NOS DOMÍNIOS DA SST

SST - Direitos dos Trabalhadores nos Domínios da SST

FIEQUIMETAL

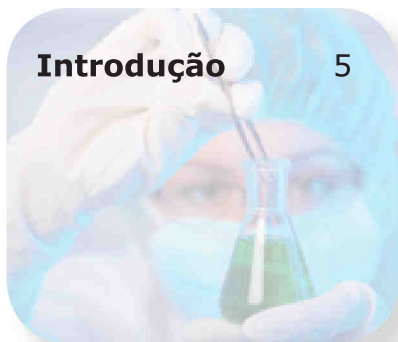
Segurança e Saúde no Trabalho



Fiequimetal

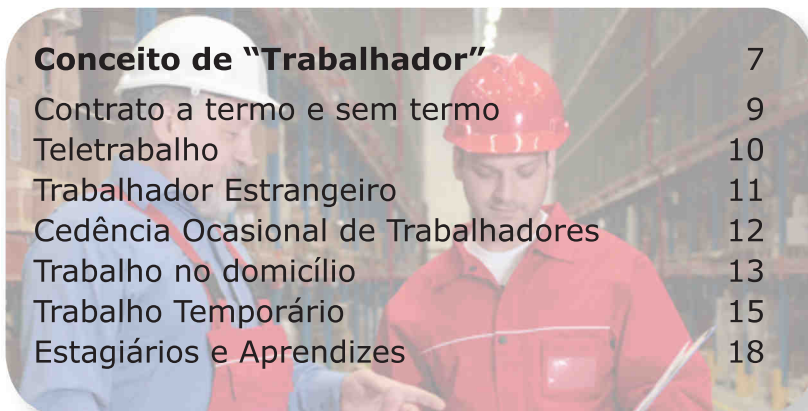
Índice

Introdução 5



Conceito de "Trabalhador" 7

Contrato a termo e sem termo	9
Teletrabalho	10
Trabalhador Estrangeiro	11
Cedência Ocasional de Trabalhadores	12
Trabalho no domicílio	13
Trabalho Temporário	15
Estagiários e Aprendizizes	18



Obrigações da Entidade Patronal 19



Deveres do Trabalhador 25



Direitos do Trabalhador 29

Direito à Formação Profissional	31
Direito à Informação e Consulta	35
Direito à Representação	48



Protecção de grupos de trabalhadores vulneráveis 51

Trabalhadores Menores	53
Trabalhadoras Grávidas, Puérperas e Lactantes	58
Trabalhadores com Capacidade de Trabalho Reduzida, com Deficiência e Doença Crónica	61



Autoridade para as Condições do Trabalho 63



Introdução

“A realização pessoal e profissional encontra na qualidade de vida do trabalho, particularmente a que é favorecida pelas condições de segurança e saúde, uma matriz fundamental para o seu desenvolvimento.

Nesta mesma perspectiva deverá ser compreendido o relevo particularmente significativo que o ordenamento jurídico-constitucional português reservou à matéria de segurança e saúde no trabalho, na esteira, aliás, do lugar cimeiro que estas matérias adquiriram no fórum mundial das questões do trabalho e da saúde, nomeadamente na Organização Internacional do Trabalho e na Organização Mundial de Saúde.

Para além disso, as condições de segurança e saúde no trabalho constituem o fundamento material de qualquer programa de prevenção de riscos profissionais e contribuem, na empresa, para o aumento da competitividade com diminuição da sinistralidade”.¹

A prestação do trabalho em condições de Segurança e Saúde é um direito dos trabalhadores e uma imposição constitucional.

Neste sentido, este direito encontra previsão e consagração legal, tanto na Constituição da República Portuguesa, como noutros diplomas legais.

De facto, com vista ao cumprimento de diplomas comunitários, bem como de directivas emanadas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foram criadas diversas disposições legais de protecção dos trabalhadores em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho.



¹ Preâmbulo do Dec.-Lei 441/91 de 14 de Novembro (Revogado pela Lei 102/2009 que estabelece o Regime Jurídico da Promoção e Prevenção da Segurança e Saúde no Trabalho).

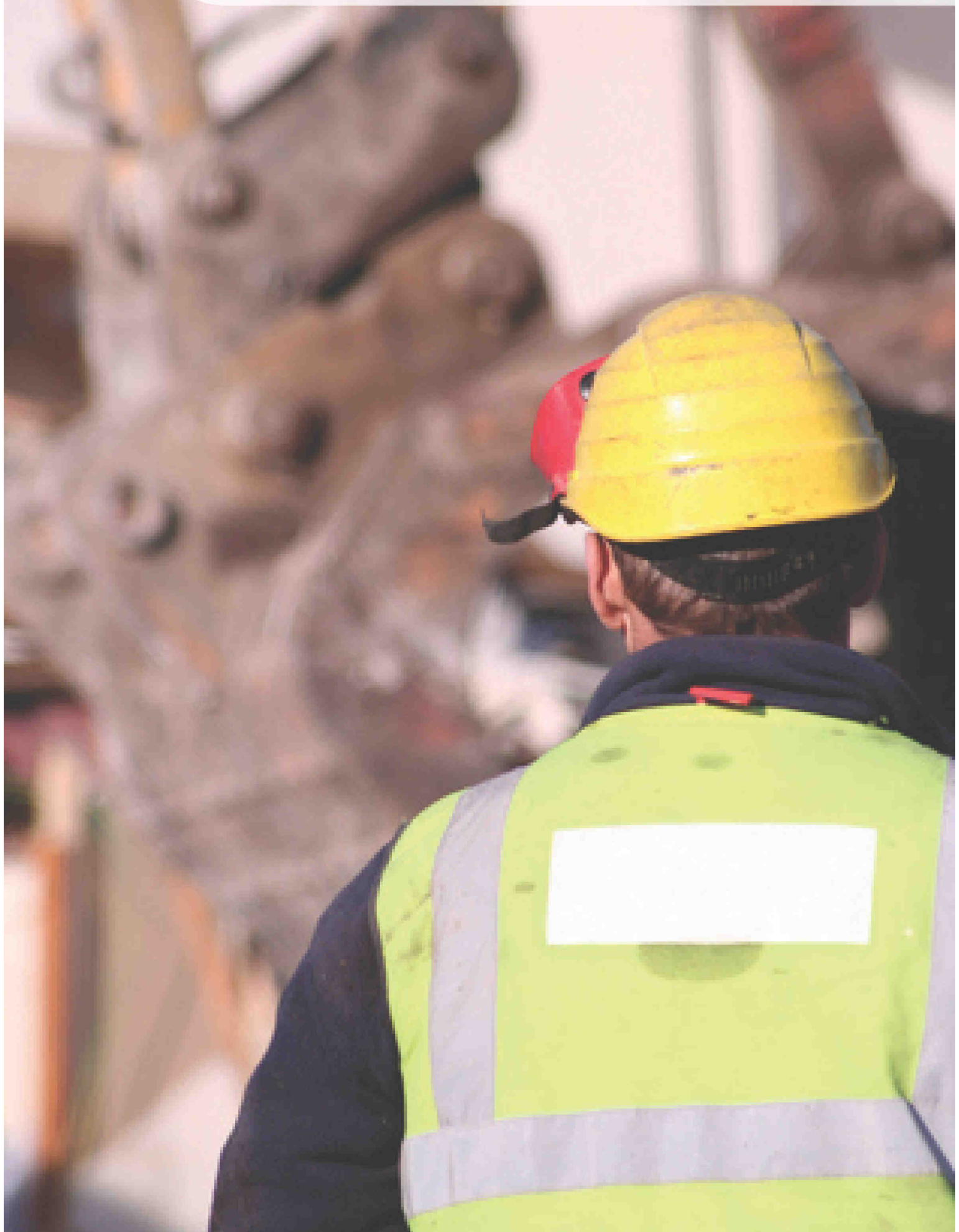
Com esse objectivo, o Regime Jurídico da SST estabelecido pela **Lei 102/2009 de 14 de Setembro** estendeu o seu âmbito de aplicação a todos os sectores de actividade.

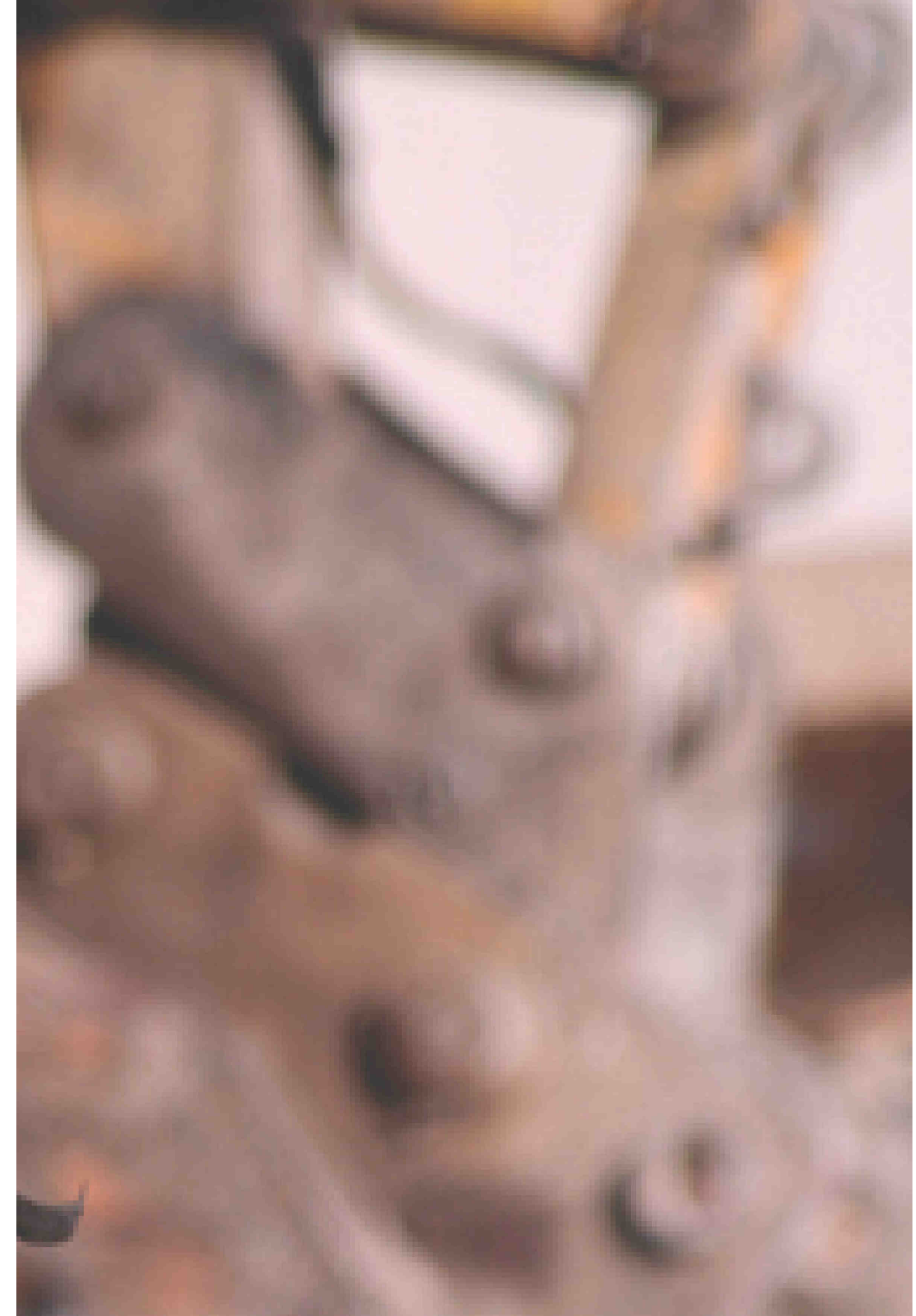
Muitos outros diplomas, da chamada legislação avulsa de SST, completam o quadro jurídico regulando, especificamente, matérias diversas como por exemplo, as Prescrições Mínimas de Segurança e Saúde nos Locais de Trabalho, e a que se farão referência neste manual, pelo que se deixa aqui, desde já, esta remissão.

Este documento visa, essencialmente, dar a conhecer aos trabalhadores o quadro legal vigente, no sentido da protecção da SST, de modo a que possam participar de forma activa nas estruturas organizacionais em que estejam inseridos, com vista à melhoria do sistema de SST e ao cumprimento das disposições legais nesta matéria.



Conceito de “trabalhador”





No domínio da SST devemos tomar em consideração que a noção de “Trabalhador” não abrange apenas aquele que esteja vinculado a determinada entidade por contrato de trabalho permanente.

A entidade patronal é responsável pelo cumprimento das obrigações atinentes à SST, envolvendo os trabalhadores ao seu serviço; o que implicará, desde logo, a observância das prescrições legais e regulamentares de SST, a sujeição dos trabalhadores a exames médicos, a formação e a informação neste domínio, relativamente a todos os trabalhadores.

O conceito de “Trabalhador” é assim, para este efeito, bastante mais amplo. Senão vejamos:

A) TRABALHADOR VINCULADO POR CONTRATO DE TRABALHO

A.1.) CONTRATO A TERMO E SEM TERMO

O art. 11º do CT define “contrato de trabalho” como aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direcção destas.

O contrato de trabalho pode ser, essencialmente, de dois tipos: a termo ou sem termo.

Os contratos a termo apenas podem ser celebrados, se invocado um dos motivos justificativos a que se referem o art.º 140.º do CT.

O termo pode ser certo ou incerto. Será certo, se é fixada a data em que o mesmo cessará (não havendo renovação). Já no termo incerto não há uma data definida para o término do contrato, dado que este durará por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração do contrato.

Os contratos sem termo (também designados “por tempo indeterminado”) implicam um vínculo permanente (vulgarmente apelidado de “efectivo”) entre o trabalhador e a entidade patronal.

Relativamente a estes trabalhadores, deverá a entidade patronal dar cumprimento ao disposto no art. 15º da Lei 102/2009, assegurando-lhes as condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

A.2.) TELETRABALHO

O art. 165º do CT define o **Contrato de Teletrabalho** como sendo a prestação laboral realizada com subordinação jurídica², habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

O teletrabalhador tem os mesmos direitos e está adstrito às mesmas obrigações dos trabalhadores que não exerçam a sua actividade em regime de teletrabalho, tanto no que se refere à **formação³ e promoção profissionais** como às **condições de trabalho**.



A entidade patronal deve respeitar a **privacidade do teletrabalhador** e os **tempos de descanso⁴** e de repouso da família, bem como **proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral**.

Conforme previsto no art. 169º do CT, o teletrabalhador é abrangido pelo regime jurídico relativo à segurança e saúde no trabalho, bem como pelo regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

A entidade patronal é, deste modo, responsável pela definição e execução de uma política de segurança e saúde que abranja os teletrabalhadores, aos quais devem ser proporcionados, nomeadamente, exames médicos.

A entidade patronal deve proporcionar ao teletrabalhador **contactos regulares com a empresa e demais trabalhadores, a fim de evitar o seu isolamento**.

² Isto é, implicando a sujeição do trabalhador a ordens e instruções da entidade patronal, dentro dos limites impostos pelas normas legais e regulamentares.

³ A entidade patronal deve proporcionar ao teletrabalhador formação específica para efeitos de utilização e manuseamento das tecnologias de informação e de comunicação necessárias ao exercício da respectiva prestação laboral sempre que tal se mostre necessário - art. 169º, nº2 do CT.

⁴ O teletrabalhador está sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal aplicáveis aos trabalhadores que não exercem a sua actividade em regime de teletrabalho.

O teletrabalhador é considerado para o cálculo do limiar mínimo exigível para efeitos de constituição das estruturas representativas dos trabalhadores previstas no CT, podendo candidatar-se a essas estruturas.

O teletrabalhador pode participar nas reuniões promovidas no local de trabalho pelas comissões de trabalhadores ou associações sindicais, nomeadamente através do emprego das tecnologias de informação e de comunicação que habitualmente utiliza na prestação da sua actividade laboral.

A.3.) TRABALHADOR ESTRANGEIRO

O trabalhador estrangeiro que esteja autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em Portugal goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa; o mesmo se passando no tocante a acidentes de trabalho em que o sinistrado seja estrangeiro e exerça a sua actividade em território português.

Estabelece-se, assim, **o princípio da equiparação do trabalhador estrangeiro ao trabalhador português** (art. 4º do CT).

Relativamente a estes trabalhadores, deverá a entidade patronal dar cumprimento ao disposto no art. 15º da Lei 102/2009, assegurando-lhes as condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.



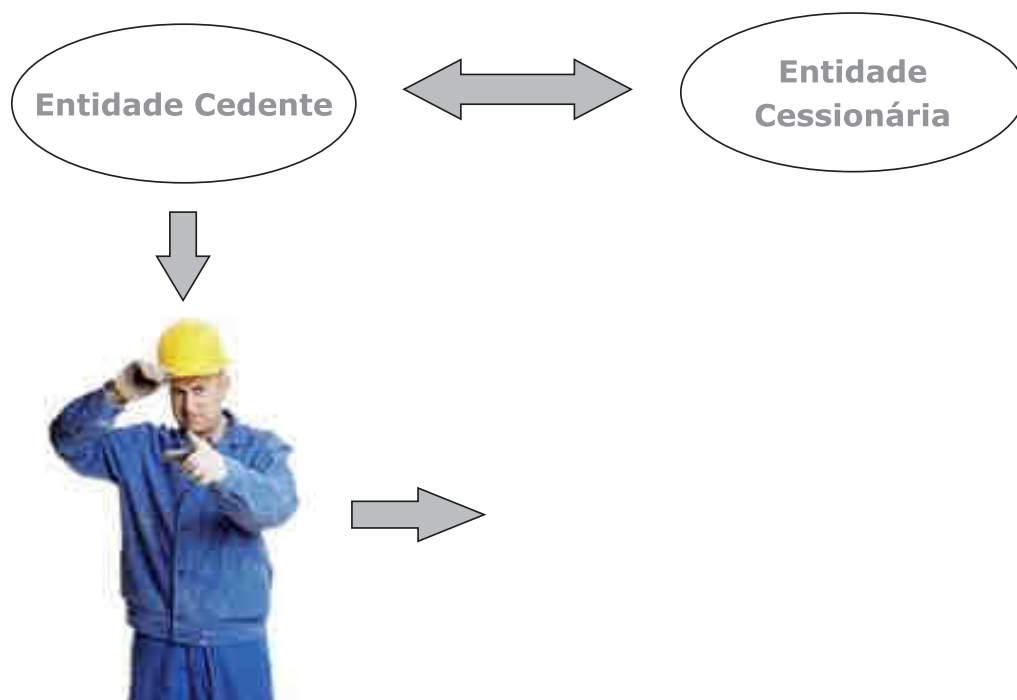
A.4.) CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADORES

O art. 288º do CT define a cedência ocasional de trabalhadores como sendo a disponibilização temporária e eventual do trabalhador do quadro de pessoal próprio de uma entidade patronal para outra entidade, a cujo poder de direcção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

A cedência ocasional de trabalhadores só é admitida se regulada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou se for levada a cabo, obedecendo aos pressupostos a que se refere o artº 289º do CT. Resumidamente, dir-se-á que a cedência deverá dar-se no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empresas, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns.

Além disso, o trabalhador cedido deverá estar vinculado à entidade cedente por contrato sem termo, devendo manifestar por escrito a sua vontade em ser cedido. Esta cedência terá como duração máxima 5 anos, findos os quais, o trabalhador cedido regressará à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período de cedência.

O trabalhador cedido ocasionalmente é incluído no efectivo do pessoal da entidade cedente para determinação das obrigações relativas ao número de trabalhadores empregados.



Já no que respeita à organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho, será o trabalhador cedido incluído e tido em consideração na entidade cessionária, entidade esta que deverá, assim, cumprir as prescrições de SST abrangendo este trabalhador, designadamente proporcionando-lhe informação e formação na área da SST, submetendo-o a exames médicos, fornecendo-lhe equipamentos de protecção individual, dando, assim, cumprimento ao disposto no artº 15º da Lei 102/2009, por força do estipulado na alínea b) do nº2 do art. 16º do mesmo diploma legal, bem como nos nºs 1 e 2 do artº 291º e no nº1 do artº 293º do CT.

Durante a execução do contrato de cedência ocasional, o trabalhador cedido fica sujeito ao regime de trabalho aplicável à entidade cessionária no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.

A entidade cessionária deve informar o empregador cedente e o trabalhador cedido sobre os riscos para a segurança e saúde do trabalhador inerentes ao posto de trabalho a que é afecto.

Não é permitida a utilização de trabalhador cedido em postos de trabalho particularmente perigosos para a sua segurança ou saúde, salvo se for essa a sua qualificação profissional.

B) TRABALHO NO DOMICÍLIO

O art. 10º do CT estende a sujeição aos princípios definidos no CT, nomeadamente quanto a segurança e saúde no trabalho, do **Trabalho no domicílio**⁵.

Trata-se de um contrato em que ocorrerá uma das seguintes situações:

- Prestação de actividade, sem subordinação jurídica⁶, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorre para, após comprar a matéria -prima, fornecer o produto acabado por



⁵ Este tipo de contrato encontra-se regulado na Lei 101/2009 de 8 de Setembro.

⁶ Isto é, sem sujeição ao controlo directo, bem como a ordens e instruções do empregador.

certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da actividade;

- Situação em que vários trabalhadores sem subordinação jurídica nem dependência económica entre si, até ao limite de quatro, executam a actividade para o mesmo beneficiário, no domicílio ou instalação de um deles;

Este diploma legal é também aplicável a trabalhador no domicílio que seja coadjuvado na prestação de actividade por membro do seu agregado familiar, bem como quando, por razões de segurança ou saúde relativas ao trabalhador ou ao agregado familiar, a actividade seja executada fora do domicílio ou instalação daquele, desde que não o seja em instalação do beneficiário da actividade.”



O art. 5º da Lei 101/2009 preceitua que o trabalhador no domicílio é abrangido pelo regime jurídico relativo à segurança e saúde no trabalho, bem como pelo regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, assumindo a entidade beneficiária, para este efeito, a posição de empregador.

Significa, assim, que o beneficiário da actividade é responsável pela definição e execução de uma política de segurança e saúde que abranja os trabalhadores no domicílio, aos quais devem ser proporcionados, nomeadamente, exames de saúde periódicos, equipamentos de protecção individual e ser assegurada formação contínua e de Segurança e Saúde no Trabalho.

No trabalho realizado no domicílio ou estabelecimento do trabalhador é proibida a utilização de:

- a) Substâncias nocivas ou perigosas para a saúde do trabalhador ou do agregado familiar;
- b) Equipamentos ou utensílios que não obedeçam às normas em vigor ou que ofereçam risco especial para o trabalhador, membros do agregado familiar ou terceiros.

O beneficiário da actividade deve dar **formação** ao trabalhador, no domicílio ou estabelecimento, similar à dada a trabalhador que realize idêntica actividade na empresa em cujo processo produtivo se insere a actividade realizada.

C) TRABALHO TEMPORÁRIO

O Trabalho Temporário surge como uma relação jurídico-laboral triangular, com 3 sujeitos/entidades envolvidos:

Empresa de Trabalho Temporário

Trabalhador temporário

Entidade Utilizadora



Neste âmbito, são celebrados contratos distintos:

Contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado (entre trabalhador e empresa de trabalho temporário)

Contrato de utilização de trabalho temporário (entre Empresa de Trabalho Temporário e Entidade Utilizadora)

Artº 175º **Admissibilidade de contrato de utilização** **de trabalho temporário**

4 – 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.

De seguida são referidas as disposições legais do Código do Trabalho, no âmbito do Trabalho Temporário, relevantes em matéria de SST:

Art. 186

Segurança e saúde no trabalho temporário

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

2 – Antes da cedência do trabalhador temporário, o utilizador deve informar, por escrito, a empresa de trabalho temporário sobre:

- 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 posto 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.

3 – A empresa de trabalho temporário deve comunicar ao trabalhador temporário a informação prevista no número anterior, por escrito e antes da sua cedência ao utilizador.

4 – 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.

5 – 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 referida no n.º 2.

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

7 – 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.

8 – 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.

Artigo 185.º **Condições de trabalho de trabalhador temporário**

2 – Durante a cedência, o trabalhador 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.

Artigo 189.º **Enquadramento de trabalhador temporário**

1 – O trabalhador temporário é considerado, no que diz respeito à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, para efeitos de aplicação do regime relativo a estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, consoante estejam em causa matérias referentes à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador, nomeadamente a constituição das mesmas estruturas.

2 – O trabalhador temporário não é incluído no número de trabalhadores do utilizador para determinação das obrigações em função do número de trabalhadores, excepto no que respeita à organização de serviços de segurança e saúde no trabalho e à classificação de acordo com o tipo de empresa.

3 – 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 – 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.

5 – Constitui contra -ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

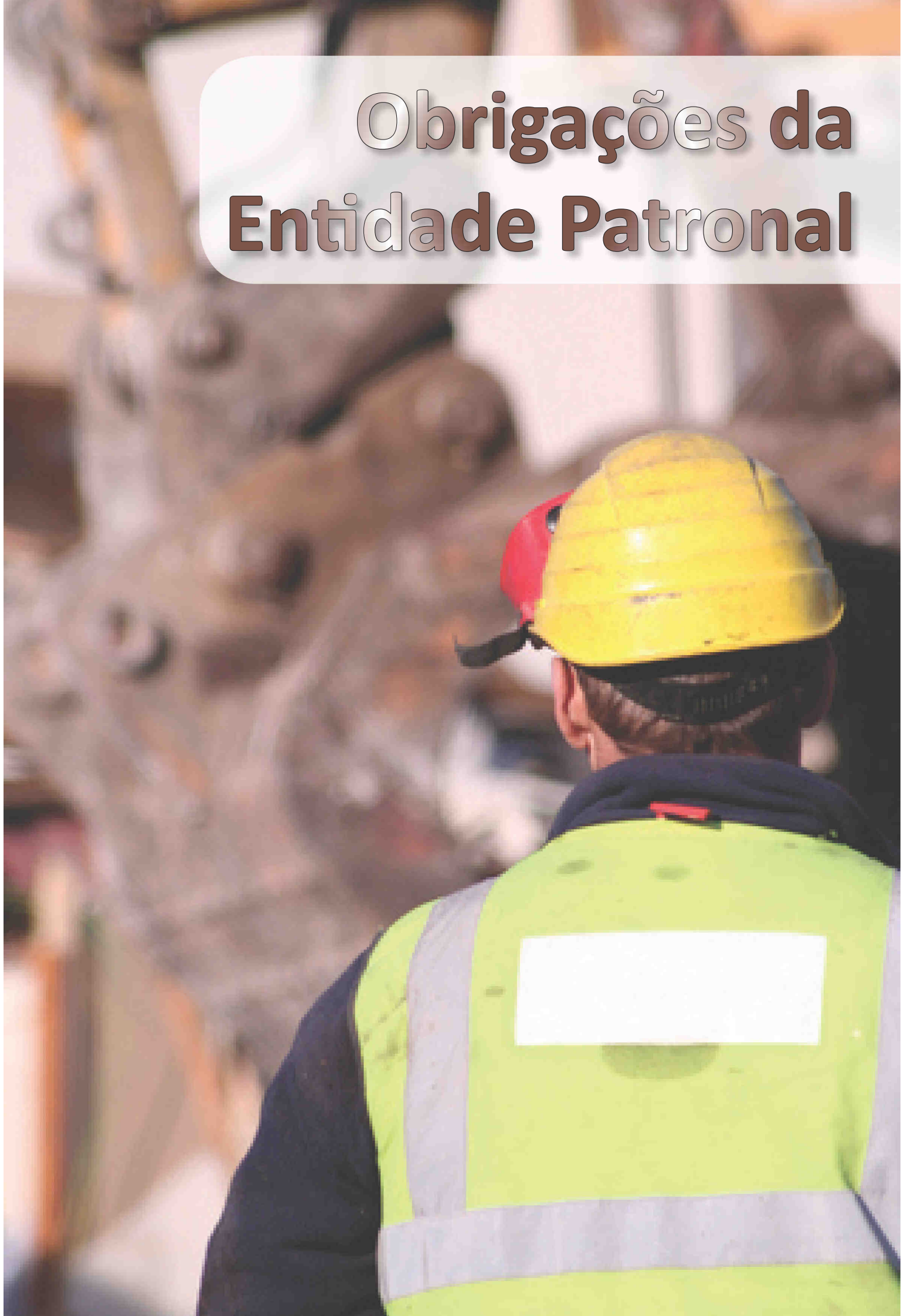
D) ESTAGIÁRIOS E APRENDIZES

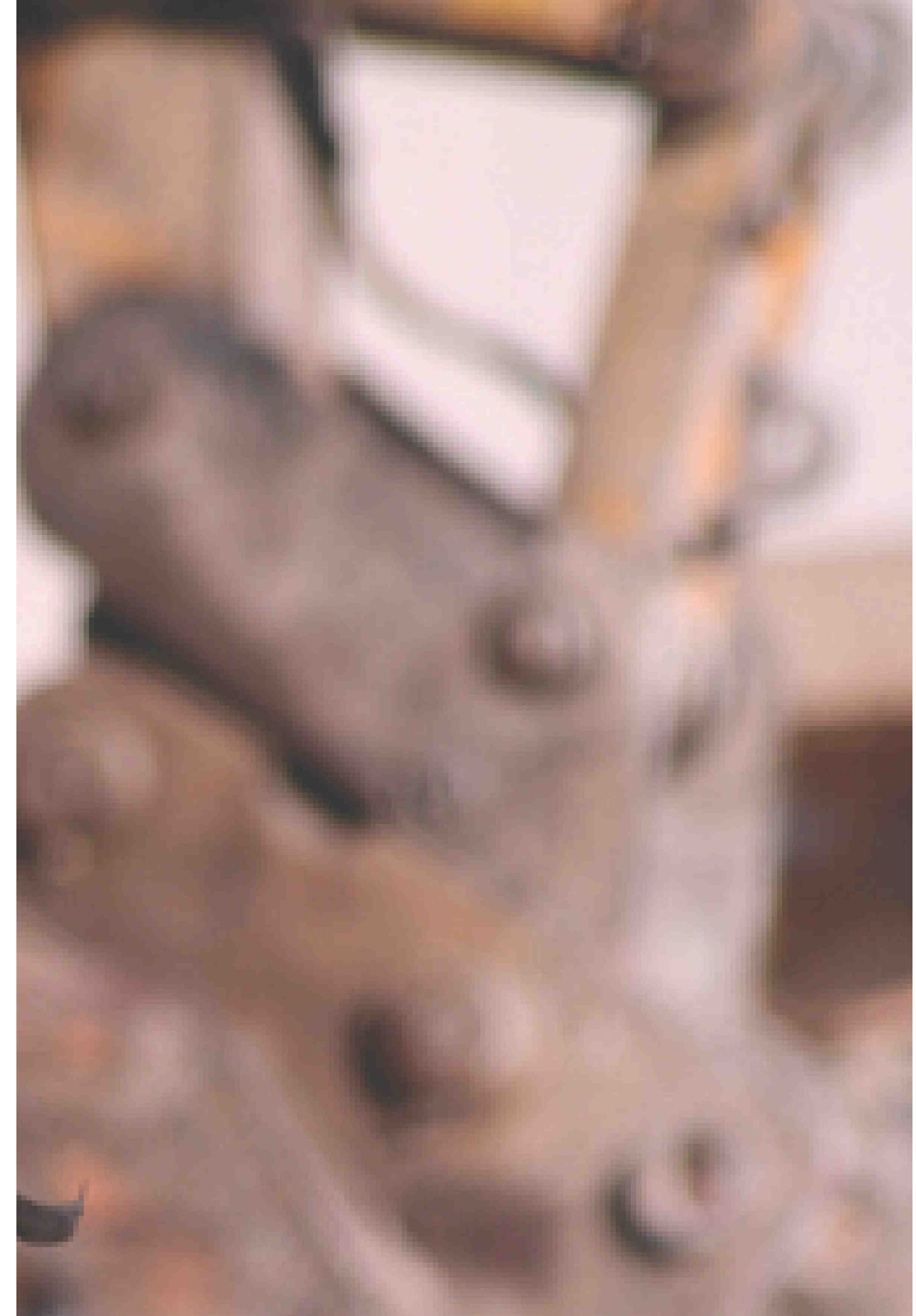
O regime jurídico de prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais aplica-se também aos estagiários e aprendizes.

O conceito de trabalhador estabelecido no n.º 1 al. a) do art.º 4.º da Lei 102/2009, vem integrar no conceito de trabalhador, os estagiários, aprendizes ou tirocinantes, devendo, em consequência, o empregador tomá-los em consideração na política de prevenção de riscos profissionais e dando cumprimento às demais obrigações legais em matéria de SST, envolvendo-os.



Obrigações da Entidade Patronal





Do conjunto de obrigações da entidade patronal, distinguem-se, por um lado, as obrigações de cariz genérico (previstas no artº 127º do CT) e, por outro lado, as específicas, no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho (plasmadas no artº 15º da Lei 102/2009).

São eles:

Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral⁷;

Respeitar a autonomia técnica⁸ do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores ⁹;



Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

Adoptar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes ¹⁰;

Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias,

⁷ Designadamente, dando cumprimento às disposições legais que promovem a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, a Proibição de Discriminação, o Assédio, os princípios orientadores da Duração e Organização do Tempo de Trabalho e outras prescrições de SST previstas na lei.

⁸ Conforme dispõe o artº 116º do CT "A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não prejudica a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis".

⁹ Como sejam, as Comissões e Subcomissões de Trabalhadores, Associações Sindicais e Representantes dos Trabalhadores para a SST, cfr. artº 404º do CT.

¹⁰ Deverão, assim, ter-se por base, não só as imposições previstas na lei, mas também as previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou mesmo em Regulamento Interno.

promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe **formação profissional** ¹¹;

Fornecer ao trabalhador a **informação e a formação** adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença ¹²;



A entidade patronal é obrigada a **assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho**, devendo observar, para tanto, os seguintes **princípios de prevenção**:

- a) Identificação dos riscos previsíveis em todas as actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na concepção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na selecção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;
- b) Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adoptar as medidas adequadas de protecção;

¹¹ De acordo com os arts 130.º e seguintes da CT

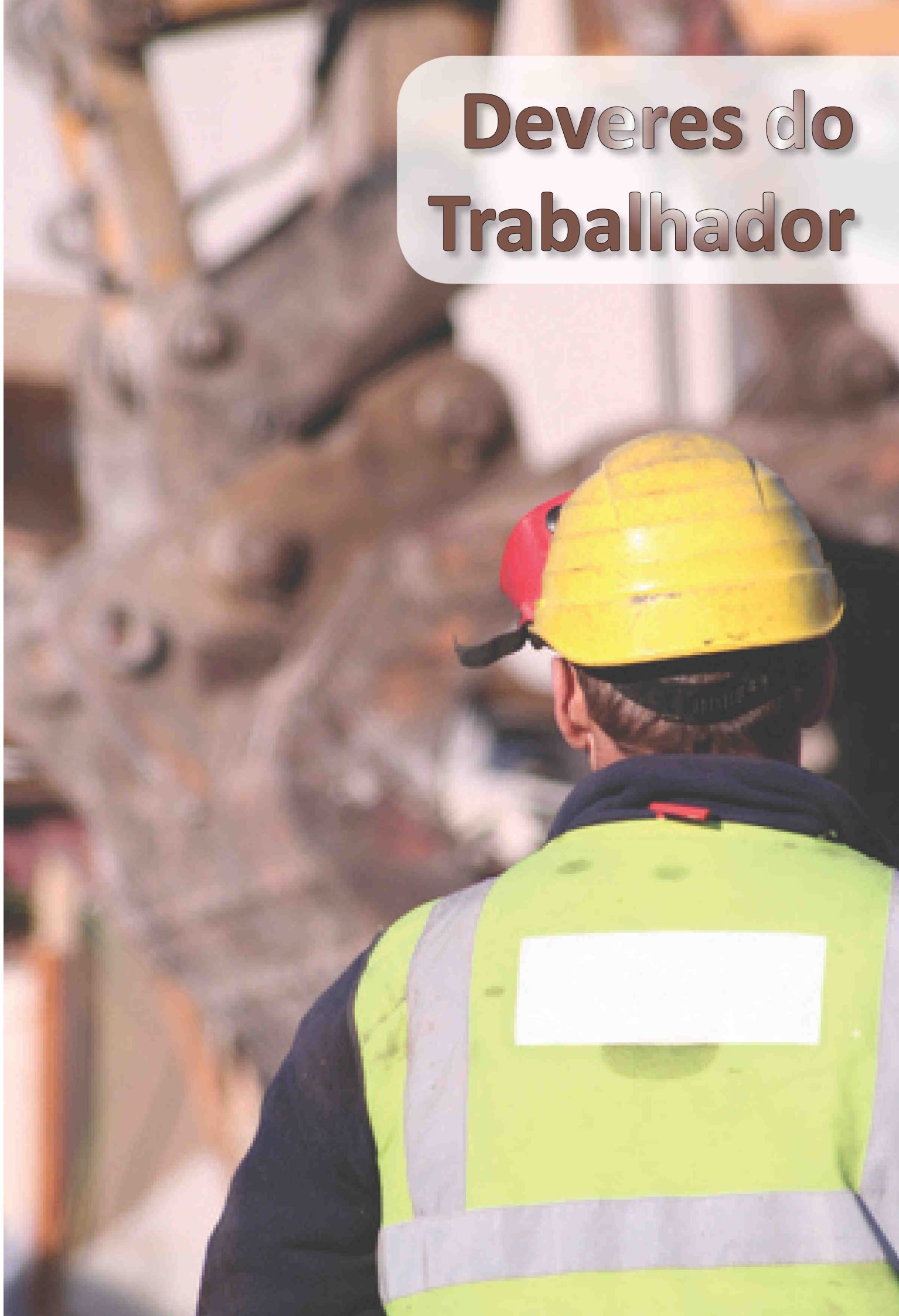
¹² Nos termos previstos, designadamente, nos artsº 19º e 20º da Lei 102/2009.

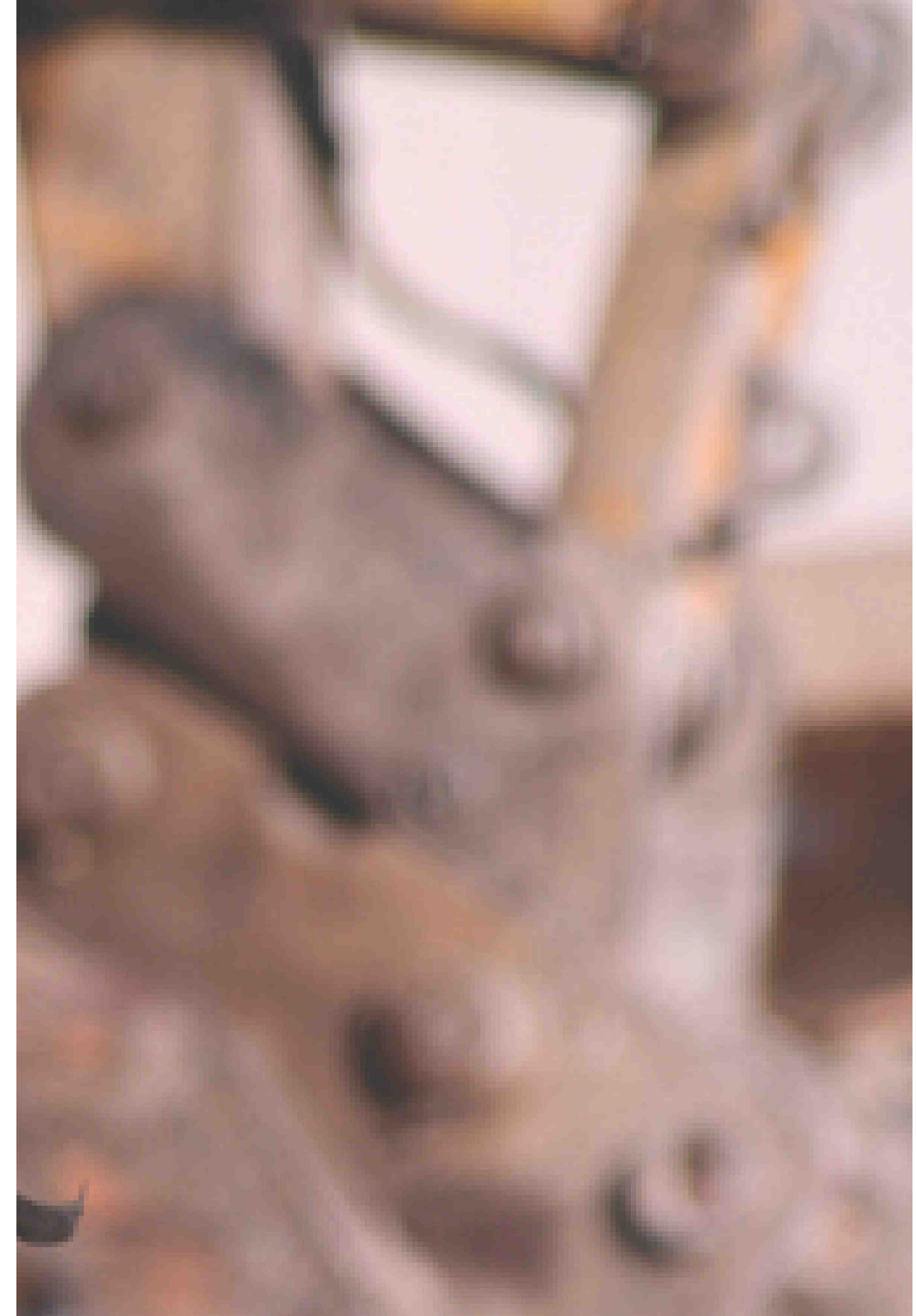
- c) Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de protecção;
- d) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;
- e) Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;
- f) Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;
- g) Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;



- h) Priorização das medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- i) Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à actividade desenvolvida pelo trabalhador.

Deveres do Trabalhador





Do conjunto de obrigações do trabalhador, distinguem-se, por um lado, as obrigações de cariz genérico (previstas no artº 128º do CT) e, por outro lado, as específicas, no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho (plasmadas no artº 17º da Lei 102/2009).

Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela entidade patronal que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

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

Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas 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 para a melhoria do sistema de segurança e de saúde no trabalho, **tomando conhecimento da informação prestada pelo empregador e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho.**

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

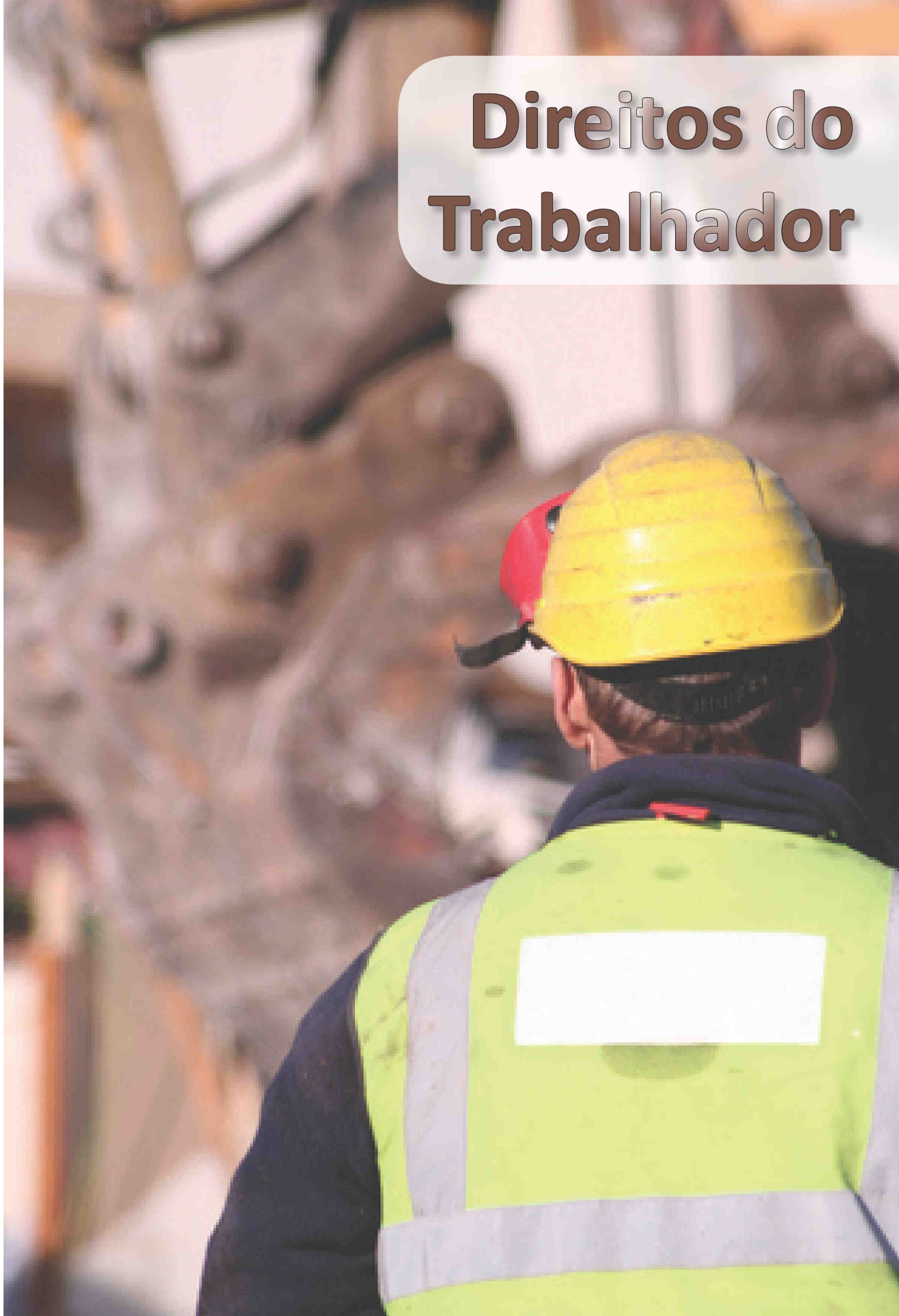
Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação ¹³;

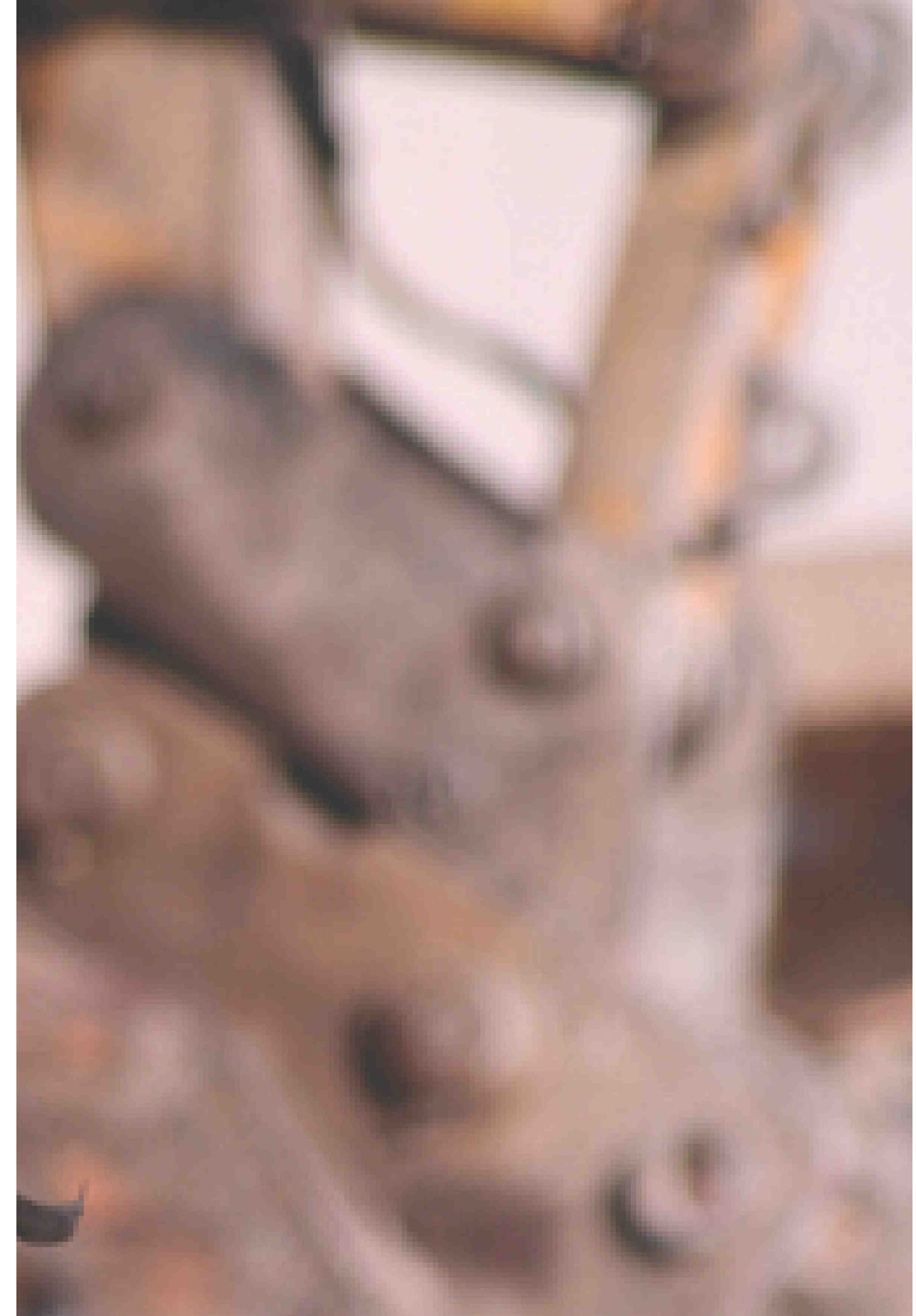
As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da entidade patronal pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.



¹³ Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros. Isto sem prejuízo da responsabilidade do trabalhador, no caso de ter contribuído para originar a situação de perigo.

Direitos do Trabalhador





DIREITO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Recai sobre a entidade patronal a obrigação de proporcionar formação profissional aos trabalhadores, em duas vertentes distintas:

Por um lado, formação profissional contínua, tendente à valorização e actualização profissional dos trabalhadores, bem como a promover a sua empregabilidade e produtividade. Por outro lado, a formação dos trabalhadores nos domínios da Segurança e Saúde no Trabalho.

A. FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA DOS TRABALHADORES

No âmbito desta disposição legal, cumpre assinalar a carga horária mínima de formação que deverá ser proporcionada aos trabalhadores, consoante o vínculo contratual:

Contratados sem termo: 35h/ano (devendo ser abrangidos, pelo menos, 10% dos trabalhadores em cada ano)- artº 131º, nº 2 do CT;

Contratados a termo por período igual ou superior a 3 meses : período de horas proporcional à duração do contrato nesse ano (artº 131º, nº 2 do CT).



É ao empregador que compete assegurar a formação, seja através de formação interna (o próprio empregador ou trabalhador por ele designado, com as necessárias competências), seja através de formação externa (por **entidades formadoras certificadas**¹⁴ pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) ou estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente).

A formação deve dar lugar à **emissão de certificado de formação profissional** (a emitir de acordo com o modelo aprovado pela Portaria 474/2010 de 8 de Julho), bem como ao **respectivo registo na Caderneta Individual de Competências** (aprovada pela Portaria 475/2010 de 8 de Julho).

¹⁴ De acordo com a Portaria 851/2010 de 6 de Setembro

A **área em que é ministrada a formação** pode ser fixada por acordo e, na sua falta, será determinada pela entidade patronal (não podendo, no entanto, afastar-se do núcleo da actividade desenvolvida pelo trabalhador, no sentido de que deverá ser afim com tal actividade - art. 133º, nº 1 do CT).

Nos termos dos art 13º a 15º da Lei 105/2009, o empregador deve elaborar Plano de Formação, com base no Diagnóstico de Necessidades de Qualificação dos trabalhadores, envolvendo os trabalhadores e seus representantes em tal elaboração.

A formação assegurada aos trabalhadores deverá ser reflectida no Anexo C do Relatório Único, aprovado pela Portaria 55/2010 de 21 de Janeiro.

A Formação Contínua que não seja assegurada pela entidade patronal, até ao termo de dois anos posteriores ao seu vencimento, confere ao trabalhador o direito a um **Crédito de Horas** em igual número para formação por sua iniciativa (art.º 132.º do CT).

Neste caso, o conteúdo da formação será escolhido pelo trabalhador, devendo corresponder a um dos seguintes domínios: Actividade desenvolvida pelo trabalhador, Qualificações Básicas em Tecnologias de Informação e Comunicação, SST ou Língua Estrangeira.

Em caso de Cessação do Contrato de Trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado.

Note-se que estão previstas disposições especiais, relativamente ao direito à formação de certos grupos de trabalhadores, como sejam:

Os menores de 16 anos (art. 67º do CT);

Os trabalhadores temporários¹⁵ e os trabalhadores em regime de cedência ocasional de trabalhadores¹⁶;

Em matéria de formação profissional, poderão encontrar-se disposições específicas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, pelo que se mostra pertinente a sua consulta.

¹⁵ Arts 131º, nº8 e 187º, ambos do CT

¹⁶ Arts 131º, nº8 e 291º, nº1 do CT

B. FORMAÇÃO NOS DOMÍNIOS DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

O art. 20º da Lei 102/2009 estabelece que o trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado¹⁷.

Neste preceito, além da referência aos trabalhadores em geral, ínsita no nº1, o nº2 apresenta uma disposição específica aplicável aos **trabalhadores que desempenhem funções no âmbito da SST**.

Quem são estes trabalhadores?

Desde logo:

O trabalhador designado como representante da entidade patronal, para acompanhar e coadjuvar a adequada execução das actividades de prevenção, sempre que a empresa/ estabelecimento adopte, na organização dos serviços de SST, a modalidade de serviços externos ou a de serviços comuns, nos termos do art. 77º da Lei 102/2009;

O(s) trabalhador(es) designado(s) para exercerem todas ou algumas actividades de segurança no trabalho, no caso de microempresas que não exerçam actividade de risco elevado, de acordo com a previsão do nº2 do art. 81º da Lei 102/2009;



¹⁷ Não se indica, todavia, o nº mínimo de horas de formação a proporcionar a cada um dos trabalhadores nestas matérias (ao contrário da referência que o CT faz à formação contínua dos trabalhadores noutros domínios, estabelecendo-se aí o mínimo de 35 horas anuais).

Os trabalhadores que exerçam as actividades técnicas de Segurança no Trabalho (técnicos superiores ou técnico-profissionais certificados pela ACT), nos termos do art. 100º da Lei 102/2009.

Relativamente a estes trabalhadores, deverá, ser assegurada a necessária formação contínua e permanente para o cabal exercício das suas funções, devendo tal formação ser assegurada, de forma a não causar prejuízo aos trabalhadores em questão.

Especificamente, no que respeita à formação permanente a assegurar pelo empregador aos representantes dos trabalhadores para a SST, aplicar-se-á o artº 22º da Lei 102/2009.

C. FORMAÇÃO EM PRIMEIROS SOCORROS, EVACUAÇÃO DE TRABALHADORES E COMBATE A INCÊNDIOS

O art. 75.º da Lei 102/2009 impõe que, qualquer que seja a modalidade adoptada na organização dos serviços de SST, deva existir na empresa/ estabelecimento uma estrutura interna que assegure as actividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de instalações, devendo ser designados os trabalhadores responsáveis por tais actividades.

Para tanto, a entidade patronal deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação daquelas medidas, bem como facultar-lhes material adequado.



DIREITO À INFORMAÇÃO E CONSULTA

Sem prejuízo da formação adequada, **os trabalhadores**, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, (de acordo com a previsão do nº1 do art. 19º da Lei 102/2009), **devem dispor de informação actualizada sobre:**

Os riscos para a segurança e saúde, bem como as **medidas de protecção e de prevenção** e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

As medidas e as instruções 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, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

Esta informação deverá sempre ser proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

Admissão na empresa

Mudança de posto de trabalho ou de funções;

Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

Adopção de uma nova tecnologia;

Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

Além do direito à informação, a Lei 102/2009, no Artº 18.º prevê também o direito dos trabalhadores à consulta, o que implica que a entidade patronal deva consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

- c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho;
- d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação do representante do empregador que acompanha a actividade da modalidade de serviço adoptada
- f) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;
- g) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- h) A modalidade de serviços a adoptar, bem como o recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança e saúde no trabalho;
- i) O equipamento de protecção que seja necessário utilizar;
- j) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- k) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;
- l) Os relatórios dos acidentes de trabalho, referidos na alínea anterior;



Por força deste direito à consulta, os trabalhadores ou os Representantes dos Trabalhadores para a SST deverão emitir o seu parecer no prazo de 15 dias (ou prazo superior fixado pela entidade patronal, atendendo à extensão e complexidade da matéria), nos termos do artº18º da Lei 102/2009.

Decorrido o prazo referido sem que o parecer tenha sido entregue, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

No caso de o empregador não acolher o parecer dos trabalhadores (ou dos seus representantes para a SST), acerca das matérias das alíneas e), f), g) e h), deverá informá-los dos respectivos fundamentos, nos termos do nº4 do artº 18º da Lei 102/2009.

Em diversa legislação avulsa, existe também referência ao direito à informação e consulta dos trabalhadores (bem como dos seus representantes na empresa), a saber:

EXPOSIÇÃO AO RUÍDO

O empregador deve assegurar a informação e a consulta dos trabalhadores e dos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho sobre a aplicação das disposições do Dec.- Lei 182/2006 de 6 de Setembro, nos termos previstos na legislação geral.

O artº 9º do Dec.- Lei 182/2006 de 6 de Setembro determina que seja prestada aos trabalhadores e seus representantes para a SST informação e, se necessário, formação adequada sobre:

Os riscos potenciais para a segurança e saúde derivados da exposição ao ruído durante o trabalho;

As medidas tomadas para eliminar ou reduzir ao mínimo os riscos resultantes da exposição ao ruído;

Os valores limite de exposição e os valores de acção;



Os resultados das avaliações e das medições do ruído efectuadas de acordo com os artigos 4.º e 5.º, acompanhados de uma explicação do seu significado e do risco potencial que representam;

A correcta utilização dos protectores auditivos;

A utilidade e a forma de detectar e notificar os indícios de lesão;

As situações em que os trabalhadores têm direito à vigilância da saúde, nos termos definidos no artigo 11.º;

As práticas de trabalho seguras que minimizem a exposição ao ruído.

Esta informação deverá, tendo em conta o resultado da avaliação, ser prestada de forma adequada, oralmente ou por escrito, nomeadamente através de formação individual dos trabalhadores, e ser periodicamente actualizada de modo a incluir qualquer alteração verificada.

O empregador deve proceder à consulta dos trabalhadores e dos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho sobre a aplicação das disposições do Dec.- Lei 182/2006 de 6 de Setembro, nos termos previstos na legislação geral, designadamente sobre:

A avaliação dos riscos e a identificação das medidas a tomar;

As medidas destinadas a reduzir a exposição;

A selecção de protectores auditivos.



VIBRAÇÕES

Nos termos dos arts 8º e 9º do Dec.-Lei 46/2006 de 24 de Fevereiro, a entidade patronal deve assegurar aos trabalhadores expostos a vibrações, bem como aos Representantes dos trabalhadores para a SST, informação e, se necessário, formação acerca dos seguintes aspectos:



Os riscos para a segurança e saúde derivados da exposição a vibrações mecânicas durante o trabalho;

As medidas tomadas para eliminar ou reduzir ao mínimo os riscos resultantes das vibrações mecânicas;

Os valores limite de exposição e os valores de acção de exposição;

Os resultados das avaliações e das medições das vibrações mecânicas e as lesões eventualmente resultantes do equipamento de trabalho utilizado;

A necessidade e a forma como devem ser detectados e notificados os indícios de lesão;

As situações em que os trabalhadores têm direito à vigilância da saúde;

As práticas de trabalho seguras que minimizem a exposição a vibrações mecânicas.

Esta informação deve, tendo em conta o resultado da avaliação, **ser prestada de forma adequada, oralmente ou por escrito**, nomeadamente através de formação individual dos trabalhadores e **ser periodicamente actualizada** de modo a incluir qualquer alteração verificada.

Nas situações em que o resultado da vigilância médica revelar que o trabalhador sofre de uma doença ou afecção resultante da exposição a vibrações mecânicas, o médico do trabalho deve informar o trabalhador do resultado que lhe diga respeito, bem como prestar-lhe informações e recomendações sobre a vigilância da saúde a que deva submeter-se, terminada a exposição.

O trabalhador tem acesso, a seu pedido, ao registo de saúde que lhe diga respeito.

A entidade patronal deve assegurar a consulta dos trabalhadores e dos seus representantes acerca da aplicação das disposições do Dec.- Lei 46/2006 de 24 de Fevereiro.

AGENTES QUÍMICOS

No sentido de dar cumprimento ao estatuído no Dec. - Lei 290/2001 de 16 de Novembro, a entidade patronal deve assegurar a informação dos trabalhadores e dos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho sobre:



- a) Os dados obtidos pela avaliação de risco e outras informações sempre que se verifique uma modificação importante no local de trabalho susceptível de alterar os resultados da avaliação;
- b) As informações disponíveis sobre os agentes químicos perigosos presentes no local de trabalho, nomeadamente a sua identificação, os riscos para a segurança e a saúde, os valores limite de exposição profissional e outras disposições legislativas aplicáveis;
- c) As fichas de dados de segurança disponibilizadas pelo fornecedor, de acordo com a legislação aplicável sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas.

A entidade patronal deve assegurar a informação e a formação dos trabalhadores e dos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho sobre as precauções e medidas adequadas para se protegerem e aos outros trabalhadores no local de trabalho, incluindo as medidas de emergência respeitantes a agentes químicos perigosos.

A entidade patronal deve ainda assegurar:

- a) Que, tendo em conta a natureza e a importância dos riscos revelados pelo resultado da avaliação, a informação seja prestada de forma adequada, oralmente ou através da formação individual dos

trabalhadores, com o apoio de informações escritas, e seja actualizada de modo a contemplar qualquer alteração verificada;

b) Que o conteúdo dos recipientes e das canalizações utilizados por agentes químicos perigosos sejam claramente identificados de acordo com a legislação respeitante à classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas e à sinalização de segurança no local de trabalho.

Os trabalhadores têm acesso aos registos individuais de exposição e aos resultados da vigilância da saúde que lhes digam directamente respeito e podem, bem como a entidade patronal, solicitar a revisão desses resultados

Deverá a entidade patronal, ao abrigo do art. 14º do Dec. - Lei 320/2001 de 16 de Novembro, assegurar a consulta dos trabalhadores e dos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho sobre a aplicação das disposições deste diploma legal.

AGENTES CANCERÍGENOS OU MUTAGÉNICOS

O Decreto-Lei n.º 275/91 de 7 de Agosto fixa as substâncias, os agentes e os processos industriais que comportam risco cancerígeno, efectivo ou potencial, para os trabalhadores profissionalmente expostos.

Neste âmbito, as entidades patronais devem facultar aos trabalhadores potencialmente expostos, assim como aos seus representantes na empresa ou no estabelecimento, informação sobre:



a) Os riscos potenciais para a saúde relacionados com as substâncias referidas no artigo 3.º daquele diploma, nomeadamente o seu carácter cancerígeno;

b) As precauções a tomar contra tais riscos.

Já o Decreto-Lei Nº 301/2000 de 18 de Novembro preceitua no sentido de que deve a entidade patronal, sem prejuízo das suas responsabilidades, fornecer aos trabalhadores e aos seus representantes informações relativas à aplicação das medidas previstas neste diploma legal, nomeadamente as que respeitem às consequências para a segurança e a saúde dos trabalhadores resultantes da escolha e utilização do vestuário e dos equipamentos de protecção e à aplicação das medidas referidas na alínea a) do artigo 10º.

Os trabalhadores e os seus representantes devem ser informados o mais rapidamente possível sobre as exposições anormais, as suas causas e as medidas tomadas ou a tomar para sanar a situação.

A entidade patronal deve informar os trabalhadores sobre as instalações e armazenagens anexas que contenham agentes cancerígenos ou mutagénicos, assegurar que todos os recipientes e embalagens sejam rotulados de forma clara e legível e afixar sinais de perigo bem visíveis.

A entidade patronal deve colocar à disposição dos trabalhadores as informações constantes da lista dos trabalhadores expostos, com a indicação da natureza e, se possível, do grau de exposição a que cada trabalhador esteve sujeito que lhe digam directamente respeito, bem como facultar aos representantes dos trabalhadores as informações colectivas anónimas.

A entidade patronal deve assegurar a consulta dos trabalhadores e dos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho sobre a aplicação das disposições do Decreto-Lei Nº 301/2000 de 18 de Novembro.

CHUMBO

De acordo com o previsto no art. 16º do Dec- lei 274/89 de 21 de Agosto, a entidade patronal deve facultar aos trabalhadores expostos, assim como aos seus representantes na empresa ou no estabelecimento, informação sobre:



- a) Os riscos potenciais para a saúde derivados da exposição ao chumbo, incluindo para o feto e para os recém-nascidos amamentados com leite materno;
- b) Os valores limite regulamentares e a necessidade de serem efectuadas vigilâncias médicas biológicas e atmosférica;
- c) Os riscos agravados que correm os trabalhadores potencialmente expostos pelo facto de fumarem, comerem ou beberem nos locais de trabalho e sobre a respectiva proibição;

- d) A correcta utilização do vestuário e do equipamento de protecção;
- e) As precauções a tomar destinadas a minimizar o risco de exposição ao chumbo.
- f) Resultados das avaliações do nível de concentração de chumbo no ar;
- g) Resultados estatísticos, não nominativos, da vigilância biológica.

Sempre que as concentrações de chumbo no ar ultrapassem o valor limite de concentração, a entidade patronal deve informar imediatamente desse facto os trabalhadores expostos e os seus representantes na empresa ou no estabelecimento, bem como das suas causas e das medidas a adoptar ou, no caso de urgência, das medidas entretanto tomadas.

Sempre que, para avaliar a exposição ao chumbo, forem efectuadas determinações de plumbémia, do ALAU ou de qualquer outro indicador biológico, os trabalhadores a que essas determinações respeitam devem ser informados dos respectivos resultados e sua interpretação.

O art. 19º garante aos trabalhadores o direito de acesso às informações contidas nos registos de avaliação e controlo das concentrações e da vigilância médica que lhes digam directamente respeito.

Aos trabalhadores e seus representantes na empresa ou estabelecimento é igualmente garantido o direito de acesso às informações de interesse colectivo, não individualizadas, contidas no registo.

O Dec.- Lei 274/89 de 21 de Agosto, nos arts 4º e 9º, no âmbito da exposição dos trabalhadores ao chumbo, impõe, desde logo, a obrigatoriedade de a entidade patronal levar a cabo a avaliação do risco daquela exposição, determinando a natureza e o nível de exposição a que estão sujeitos os trabalhadores. Dispõe-se ainda no sentido de os trabalhadores expostos e seus representantes na empresa serem consultados sobre aquela avaliação.

Prevê-se, também que, na execução de trabalhos em que seja previsível a ultrapassagem do valor limite de concentração e em que não seja razoavelmente praticável a aplicação de medidas técnicas destinadas a limitar a concentração de chumbo no ar, a entidade patronal deva indi-

car as medidas de protecção a adoptar, devendo, para tanto, consultar os trabalhadores e seus representantes na empresa sobre as medidas de protecção antes de se iniciarem os referidos trabalhos.

RADIAÇÕES IONIZANTES

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 9/90 de 19 de Abril, a entidade patronal deverá:

- a) Proporcionar aos trabalhadores os resultados da dosimetria individual, bem como mantê-los informados sobre os riscos que o trabalho apresenta para a sua saúde e sobre a importância das prescrições técnicas e médicas e, do mesmo modo, proporcionar as necessárias instruções em relação às medidas normais e de emergência no domínio da protecção e segurança contra radiações ionizantes;
- b) Promover a formação complementar e a reciclagem dos trabalhadores, tendo em atenção a natureza e a frequência das acções de formação para os diferentes tipos de operações.

Deverá ser dado conhecimento ao trabalhador das conclusões dos exames médicos que lhe digam respeito, bem como da avaliação das doses registadas (art. 26º).

O trabalhador poderá requerer para si, ao abrigo do art. 29º deste diploma legal, uma cópia da sua ficha médica, se o pretender, quando cessar o seu contrato de trabalho.

MOVIMENTAÇÃO MANUAL DE CARGAS

O art. 8º Dec.- Lei 330/93 prevê a obrigação de a entidade patronal prestar informação aos trabalhadores ou seus representantes para a SST, no respeitante à movimentação manual de cargas, designadamente:

Riscos potenciais para a Saúde derivados da incorrecta movimentação manual de cargas



O peso máximo e outras características da carga

O centro de gravidade da carga e o lado mais pesado da mesma, quando o conteúdo de uma embalagem tiver uma distribuição não uniforme do peso

A entidade patronal deve consultar os trabalhadores ou os representantes dos Trabalhadores para a SST, acerca da aplicação do Dec.- Lei 330/93.

EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

De acordo com o estatuído no art. 8º Dec. - Lei 50/2005, deverá ser prestada aos trabalhadores ou seus representantes, informação escrita e facilmente compreensível, contendo, pelo menos, os seguintes pontos:

Condições de Utilização dos Equipamentos de Trabalho;

Situações anormais previsíveis;

Conclusões a retirar da experiência eventualmente adquirida com a utilização dos equipamentos;

Riscos para os trabalhadores, decorrentes da utilização dos equipamentos.



No tocante aos equipamentos de trabalho, a entidade patronal deve consultar, por escrito, os trabalhadores ou os seus representantes para a SST, acerca da aplicação do Dec. - Lei 50/2005, devendo fazê-lo, pelo menos, duas vezes por ano.

EQUIPAMENTOS DOTADOS DE VISOR

A entidade patronal deve informar e consultar os trabalhadores ou os Representantes destes para a SST acerca das medidas tomadas que digam respeito à segurança e saúde na utilização de equipamentos dotados de visor - art. 8º Dec.- Lei 349/93.

EQUIPAMENTOS DE PROTECÇÃO INDIVIDUAL (EPI'S)

A entidade patronal deve informar os trabalhadores ou os representantes dos trabalhadores para a SST acerca das medidas a tomar no que respeita à utilização dos EPI's - art. 9º Dec.- Lei 348/93.

Nos termos do art. 10º Dec.- Lei 348/93, a entidade patronal deve consultar os trabalhadores ou os representantes dos trabalhadores para a SHST, sobre a escolha dos EPI's.



SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA

O Dec.- Lei 141/95 impõe que os trabalhadores, ou aos seus representantes para a SST, sejam informados e consultados acerca das medidas relativas à sinalização de segurança.



Os trabalhadores e os seus representantes têm a faculdade de apresentar propostas com vista a minimizar riscos profissionais, devendo para tanto, a entidade patronal facultar o acesso às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados, bem como às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

As consultas, respectivas respostas e propostas referidas devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

TRABALHO NOCTURNO

A entidade patronal deve consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na falta destes, os próprios trabalhadores relativamente ao início da prestação de trabalho nocturno, às formas de organização do trabalho nocturno que melhor se adapte ao trabalhador, bem como sobre as medidas de segurança e saúde a adoptar para a prestação desse trabalho - art. 225º, nº 6 do CT.

De realçar, aqui, as normas relativas ao trabalho nocturno, contidas nos arts 223º a 225º do CT, em especial a que se refere à protecção da saúde do trabalhador nocturno.

O art. 224º, nº 4 do CT, apresenta um elenco das actividades consideradas como susceptíveis de implicar para o trabalhador nocturno riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa.

RADIAÇÃO ÓPTICA ARTIFICIAL

O artº 8º da Lei 25/2010 de 30 de Agosto de 2010, que estabelece as prescrições mínimas para protecção dos trabalhadores contra os riscos para a saúde e a segurança devidos à exposição, durante o trabalho, a radiações ópticas de fontes artificiais, estabelece que empregador deve assegurar aos trabalhadores expostos aos riscos resultantes de radiações ópticas de fontes artificiais, assim como aos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho, a informação e formação adequadas sobre:

- a) Riscos potenciais para a segurança e saúde derivados da exposição a radiações ópticas durante o trabalho;
- b) Valores limite de exposição e potenciais riscos associados;
- c) Resultados das avaliações e das medições e dos cálculos dos níveis de exposição a radiações efectuadas de acordo com os artigos 4.º e 5.º, acompanhados de uma explicação do seu significado e do risco potencial que representam;
- d) Utilidade e forma de detectar e notificar os efeitos negativos para a saúde resultantes da exposição;
- e) Situações em que os trabalhadores têm direito à vigilância da saúde, nos termos do artigo 10.º;

- f) Práticas de trabalho seguras que minimizem os riscos de exposição;
- g) Utilização correcta de equipamento de protecção individual adequado.

2 — A informação deve, tendo em conta o resultado da avaliação, ser prestada de forma adequada, oralmente ou por escrito, nomeadamente através de formação individual dos trabalhadores, e ser periodicamente actualizada de modo a incluir qualquer alteração verificada.

O empregador deve, ainda, assegurar a informação e a consulta dos trabalhadores e dos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho sobre a aplicação das disposições da Lei 25/2010, designadamente sobre a avaliação dos riscos e as medidas a tomar para reduzir a exposição.

DIREITO À REPRESENTAÇÃO

Os trabalhadores¹⁸ ou o sindicato que tenha trabalhadores representados na empresa, podem promover a eleição de representantes dos trabalhadores para a SST.

Todo o trabalhador tem o direito de eleger e ser eleito, sendo que tal eleição é levada a efeito por voto directo e secreto.
Em cada empresa, o número máximo de representantes a eleger, é o seguinte, de acordo com o número de trabalhadores:

Número de Trabalhadores	Número de Representantes
< 61	1
61- 150	2
151- 300	3
301- 500	4
501- 1000	5
1001- 1500	6
> 1500	7

¹⁸ Desde que a convocatória seja subscrita, no mínimo, por 100 ou 20% dos trabalhadores.

Quer os teletrabalhadores, quer os trabalhadores temporários serão, igualmente, considerados para efeitos de aplicação do regime relativo a estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, em conformidade com o disposto nos arts 171º, nº1 e 189º, nº1 do CT.

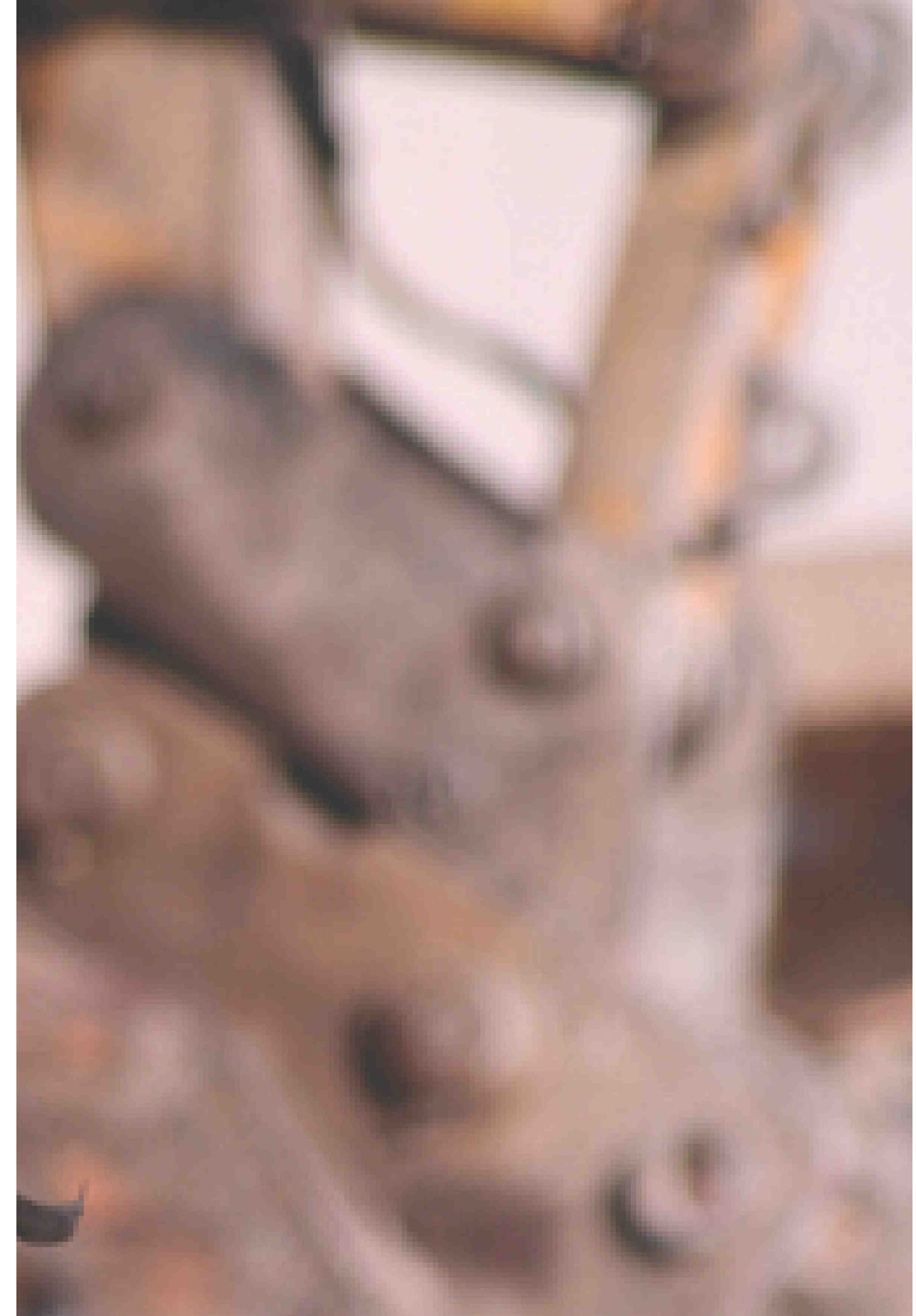
Os representantes dos trabalhadores para a SST eleitos, exercerão as suas funções em mandatos de três anos, podendo apenas ser substituídos em caso de renúncia ao exercício de funções ou em caso de impedimento definitivo.

Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, podem ser criadas comissões de segurança no trabalho, de composição paritária. Esta comissão é constituída por representantes dos trabalhadores para a SST, de acordo com a proporcionalidade dos resultados da eleição.



Protecção de Grupos de Trabalhadores Vulneráveis





O Código do Trabalho e a Lei 102/2009 apresentam um conjunto de princípios e normas específicas, que visam a protecção de grupos de trabalhadores que, por factores vários, como sejam a idade, a condição de saúde, estado de gravidez ou outro, apresentam um certo grau de vulnerabilidade e, conseqüentemente, uma maior susceptibilidade de poderem vir a ser afectados na sua saúde física ou psíquica, no desempenho laboral.

TRABALHADORES MENORES

O artº 66º do CT estabelece que a entidade patronal deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, prevenindo, de modo especial, qualquer risco resultante da falta de experiência, da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais ou do grau de desenvolvimento do menor.

A entidade patronal deve, de modo especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de o menor começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:

- a) Equipamentos e organização do local e do posto de trabalho;
- b) Natureza, grau e duração da exposição aos agentes físicos, biológicos e químicos;
- c) Escolha, adaptação e utilização de equipamentos de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respectiva utilização;
- d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho e da sua execução;
- e) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.

A entidade patronal deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a prevenção desses riscos.



ADMISSÃO AO TRABALHO

De acordo com o disposto no art. 68º do CT, **a regra** é a de que só pode ser admitido a prestar trabalho, o menor que reúna as seguintes condições:

Tenha completado **a idade mínima de admissão: 16 anos;**

Tenha concluído **a escolaridade obrigatória;**

Tenha **capacidade física e psíquica** adequada ao posto de trabalho que irá ocupar.

No entanto, o **menor com idade inferior a 16 anos** pode prestar trabalho, desde que:

Tenha concluído **a escolaridade obrigatória;**

Execute **trabalhos leves** que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural, nos termos previstos no artº 68º do CT.

Nota: A admissão de menor com idade inferior a 16 anos, que detenha a escolaridade obrigatória, mas sem qualificação profissional, ou de menor com idade igual ou superior a 16 anos sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional, obedece ao disposto no artº 69º do CT.



TRABALHOS PROIBIDOS E CONDICIONADOS A TRABALHADORES MENORES

Os artsº 61.º a 72º da Lei 102/2009 apresentam um elenco de **actividades, processos e condições de trabalho proibidos ou condicionados a menores**.

ACTIVIDADES, PROCESSOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO PROIBIDOS A MENOR (<18 ANOS)						
Actividades	Fabrico de Auramina	Abate industrial de 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 ¹⁹	Poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e electror-refinação 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+), corrosivas (C) 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 ²⁰					
Processos	Processo do ácido forte durante o fabrico do álcool isopropílico	Fabrico e manipulação de engenhos, artificios 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 art.º 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 o vazamento de metais em fusão	Que impliquem operações de sopro de vidro	Que sejam realizados em locais de criação ou conservação de animais feroces ou venenosos	Que sejam realizados em sistemas de drenagem de águas residuais	Que sejam realizados em pistas de aeroportos	
	Realizados em actividades que decorram em clubes nocturnos e similares	Cuja cadência seja condicionada por máquinas e a retribuição determinada em função do resultado				

¹⁹ Na medida em que estes agentes sejam susceptíveis de ser absorvidos pelo organismo humano.

²⁰ Nos termos do Dec.- Lei 84/97 de 16 de Abril e da Portaria 405/98 de 11 de Julho, alterada pela Portaria 1036/98 de 15 de Dezembro.

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 ²¹	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 sejam realizados em silos	Que impliquem a colheita, manipulação ou acondicionamento de sangue, órgãos ou quaisquer outros despojos de animais, manipulação, lavagem e esterilização de materiais usados 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.
Agentes Físicos	Radiações ultravioletas	Níveis sonoros superiores a 85 dB (A) ²²	Vibrações	Temperaturas inferiores a 0°C ou superiores a 42°C	Contacto com energia eléctrica de média tensão
Agentes Químicos	Acetato de etilo	Álcoois	Cloronaftalenos	Manganês, seus compostos e ligas	Sulfato de sódio
	Ácido úrico e seus compostos	Butano	Enzimas proteolíticas	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 ²³				

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Sem prejuízo do disposto em Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT), o limite máximo do **Período Normal de Trabalho** dos menores varia consoante a sua idade:

- ≥ 16 anos: 8 horas/ dia e 40 horas /semana
- < 16 anos: 7 horas/ dia e 35 horas /semana

O trabalhador menor está proibido de prestar **trabalho suplementar** (artº 75º do CT).

²¹ Nos termos do artº 5º do Dec-lei 50/2005 de 25 de Fevereiro.

²² Nos termos do Dec-lei 182/2006.

²³ Nos termos do Dec-lei 84/97 de 16 de Abril e da Portaria 405/98 de 11 de Julho, alterada pela Portaria 1036/98 de 15 de Dezembro.

A prestação de **trabalho em período noturno é proibida** nos seguintes termos:



Menores < 16 anos: proibição de prestação de trabalho entre as **20h e as 7h**

Menores ≥ 16 anos: proibição de prestação de trabalho entre as **22h e as 7h**

O período de trabalho diário do menor deve ser interrompido por um **intervalo** de duração entre **1h-2h**, de forma que o mesmo não preste mais do que²⁴:

4 horas de trabalho consecutivo, se **< 16 anos**

4 horas e 30 minutos de trabalho consecutivo, se **≥ 16 anos**

O horário de trabalho do menor deve assegurar um **descanso diário mínimo entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos**²⁵:

14 horas consecutivas, se **< 16 anos**

12 horas consecutivas, se **≥ 16 anos**

O menor tem direito a **2 dias de descanso semanal**, se possível consecutivos, em cada período de 7 dias, salvo nos casos específicos referidos no artº 79º do CT.

PROTECÇÃO DA SAÚDE

O artº 72º do CT²⁶ estabelece que a entidade patronal submeta o trabalhador menor a **exames médicos** para garantia da sua segurança e saúde:

Exame de saúde de admissão, que certifique a sua capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou até 15 dias depois da admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;



²⁴ Sem prejuízo do disposto em IRCT- artº 77º, nº2 do CT.

²⁵ Sem prejuízo do disposto em IRCT- artsº 78º, nºs 2 e 3 do CT.

²⁶ Não obstante as obrigações decorrentes de legislação especial.

Exame médico anual, para prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

TRABALHADORAS GRÁVIDAS, PUÉRPERAS E LACTANTES

Muitas mulheres trabalham durante a gravidez, e muitas regressam ao trabalho enquanto estão ainda a amamentar. Alguns dos perigos existentes nos locais de trabalho podem afectar a saúde e a segurança das mulheres grávidas ou puérperas e dos seus filhos. Uma gravidez acarreta grandes transformações fisiológicas e psicológicas. O equilíbrio hormonal é muito delicado e as exposições susceptíveis de o perturbar podem provocar complicações, que poderão eventualmente conduzir, por exemplo, a um aborto.

Condições, que em situações normais podem ser consideradas aceitáveis, poderão deixar de o ser durante a gravidez.

Neste contexto, o CT apresenta no artº 36º, três definições essenciais, em matéria de protecção da maternidade:

Trabalhadora grávida - toda a trabalhadora que informe a entidade patronal do seu estado de gestação, por escrito, com apresentação de atestado médico;

Trabalhadora puérpera - toda a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias imediatamente posteriores ao parto, que informe a entidade patronal do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

Trabalhadora lactante - toda a trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade patronal do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.



PROTECÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE

O artº 62º do CT dispõe que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a **especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho**, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.

Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à **avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados desta avaliação, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

Sempre que os resultados desta avaliação revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, **a entidade patronal deve tomar as medidas** necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

Proceder à adaptação das condições de trabalho;

Se esta adaptação referida for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

Se tais medidas não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.



ACTIVIDADES PROIBIDAS E CONDICIONADAS A TRABALHADORAS GRÁVIDAS, PUÉRPERAS E LACTANTES

ATIVIDADES CONDICIONADAS					
Processos Industriais e Condições de Trabalho (grávidas, puérperas, e lactentes)	Fabrico de Auramina	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;	Trabalhos susceptíveis de provocarem a exposição a poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e electrorrefinação de mates de níquel	Processo de ácido forte durante o fabrico de álcool isopropílico	Trabalhos susceptíveis de Provocarem a exposição a poeiras de madeiras de Folhosas
Agentes Físicos (grávidas)	Choques, vibrações mecânicas ou movimentos	Movimentação manual de cargas que comportem riscos, nomeadamente dorso-lombares, ou cujo peso exceda 10 kg	Ruído	Temperaturas extremas, de frio ou de calor	Movimentos e posturas, deslocações quer no interior quer no exterior do estabelecimento, fadiga mental e física e outras Sobrecargas físicas ligadas à actividade exercida.
			Radiações não ionizantes		
Agentes Biológicos (grávidas, puérperas, e lactentes)	Risco de exposição a agentes biológicos classificados nos grupos de risco 2, 3, e 4				
Agentes Químicos (grávidas, puérperas, e lactentes)	Os referidos no artº 59º da Lei 102/2009				

ATIVIDADES PROÍBIDAS A TRABALHADORA GRÁVIDA		
Agentes Físicos	Radiações ionizantes	Atmosferas com sobrepressão elevada, nomeadamente câmaras hiperbáricas ou de mergulho submarino.
Agentes Biológicos	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.	
Agentes Químicos	Os referidos no artº 53º da Lei 102/2009	
Condições de Trabalho	Prestação de Trabalho subterrâneo em minas	

ATIVIDADES PROÍBIDAS A TRABALHADORA LACTANTE			
Agentes Físicos e Químicos	Radiações Ionizantes	Substâncias químicas qualificadas com a frase de risco «R64 — pode causar dano nas crianças alimentadas com leite materno»	Chumbo e seus compostos na medida em que esses agentes podem ser absorvidos pelo organismo humano
Condições de Trabalho	Prestação de Trabalho subterrâneo em minas		

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses, bem como aquela que se encontre a amamentar, não está obrigada a prestar trabalho suplementar, conforme determina o artº 59º do CT.

A trabalhadora está **dispensada de prestar trabalho entre as 20h e as 7h**, nas seguintes situações:

Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança

À trabalhadora dispensada de trabalho nocturno, será atribuído um horário de trabalho diurno compatível ou, não sendo possível, será a mesma dispensada do trabalho.

TRABALHADORES COM CAPACIDADE DE TRABALHO REDUZIDA, COM DEFICIÊNCIA E DOENÇA CRÓNICA

O art. 84º do CT estabelece o princípio geral a aplicar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, prescrevendo, assim, que o a entidade patronal deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas



Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem estabelecer, para a admissão em regime de tempo parcial, preferências em favor dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida e pessoas com deficiência ou doença crónica - art. 152, nº 1 do CT.

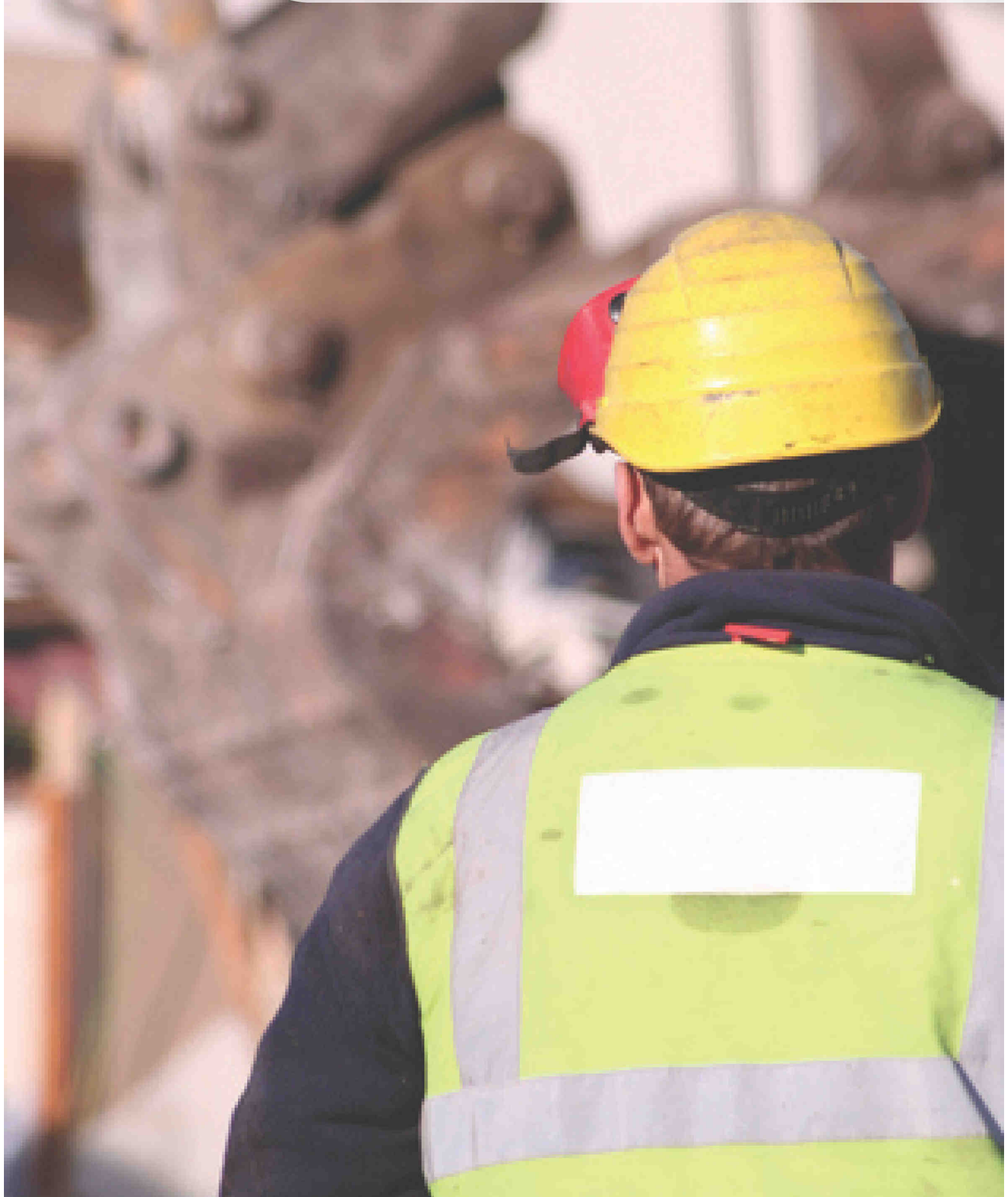
O art. 85º do CT preceitua no sentido de estabelecer que o trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

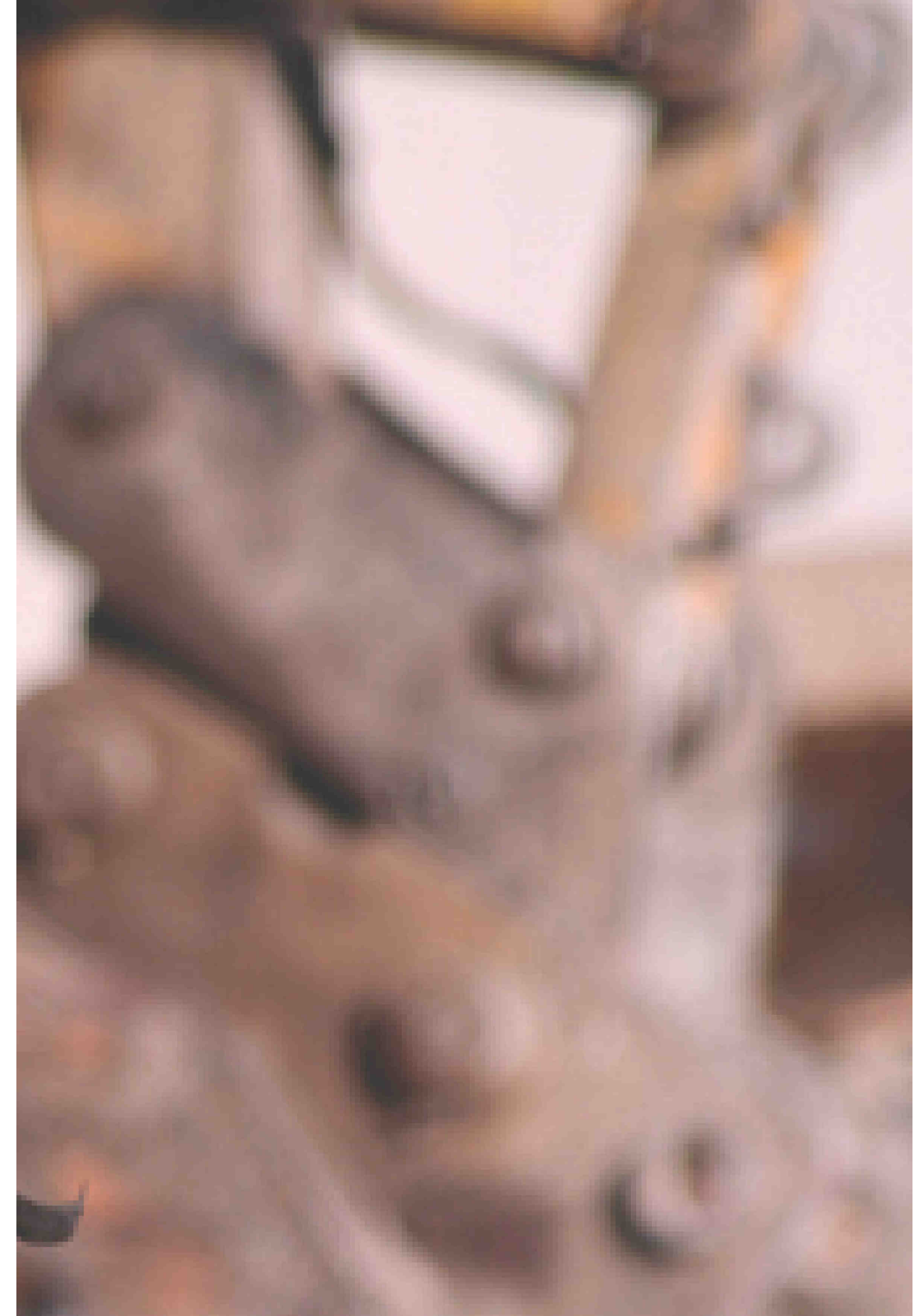
De realçar que o trabalhador com deficiência ou doença crónica tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

O trabalhador com deficiência ou doença crónica não está sujeito à obrigação de prestar trabalho suplementar, podendo ser dispensado de prestar trabalho entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte, em regime de adaptabilidade, de horário concentrado e de banco de horas. Para tanto, deverá o trabalhador ser sujeito a exame médico em momento anterior à aplicação do horário em causa, conforme previsão dos arts 87º e 88º do CT.”



Autoridade para as Condições do Trabalho





ÁREA DE INSPECÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cabe à ACT (ex-IGT) promover e controlar o cumprimento das normas relativas às condições de trabalho, designadamente as relativas à Segurança e Saúde no Trabalho.

De acordo com o Dec.- Lei 102/2000 de 2 de Junho, diploma que aprovou o Estatuto da Inspeção Geral do Trabalho, podem enunciar-se algumas das **atribuições do Inspector do Trabalho**:

Prestar a entidades patronais, trabalhadores e seus representantes **informações e conselhos técnicos** sobre o modo mais adequado de cumprir as disposições normativas;

Notificar para realizar, num prazo a determinar, as **modificações necessárias nos locais de trabalho** para assegurar a segurança, saúde e bem estar dos trabalhadores;

Ordenar a adopção de **medidas imediatamente executórias, incluindo a suspensão de trabalhos** (a qual só poderá ser levantada com a sua autorização expressa) face a risco grave ou probabilidade séria de lesão da vida, integridade física ou saúde dos trabalhadores;

Realizar **inquéritos de acidente de trabalho** e doenças profissionais;



Promover **processos de contra-ordenação**, levantando o auto de notícia, elaborando participação ou inquérito prévio;

Promover a **colaboração de outras entidades**, nomeadamente as autoridades policiais em caso de obstrução ao exercício das suas funções;

Participar às entidades competentes as infracções ou crimes de que tome conhecimento fora do seu domínio de acção.

De entre os poderes do Inspector do Trabalho, cumpre destacar, desde logo, os seguintes:

Visitar a qualquer hora do dia ou da noite qualquer local de trabalho, sem necessidade de aviso prévio²⁷;

Fazer-se acompanhar de peritos, técnicos de serviços públicos e representantes de associações sindicais e patronais, desde que habilitados com credencial;

Solicitar a identificação a qualquer pessoa que se encontre num local de trabalho;

Interrogar a entidade patronal, trabalhadores, seus representantes e qualquer pessoa que se encontre no Local de Trabalho;

Examinar, requisitar com efeitos imediatos, **reproduzir** ou **notificar** para serem entregues nos serviços regionais da Inspecção-Geral do Trabalho os **documentos e outros registos** que interessem para o esclarecimento das relações e condições de trabalho;

Efectuar **registos fotográficos, imagens vídeo e medições** relevantes para o exercício da sua acção;

Solicitar informação sobre a composição de produtos, substâncias e materiais utilizados nos locais de trabalho, **recolher e levar para análise amostras** dos mesmos, dando notícia do facto à entidade patronal ou seu representante;

²⁷ No momento da visita, porém, o inspector do trabalho deve informar a entidade patronal ou seus representantes e os representantes sindicais da empresa se tal aviso não prejudicar a eficácia da intervenção.

Os resultados da visita devem ser informados antes de abandonar o local de trabalho, sempre que possível, atendendo à natureza do processo e aos dados recolhidos.

Adoptar as medidas cautelares e necessárias para **evitar o desaparecimento ou alteração de documentos e outros registos, equipamentos, produtos ou substâncias**, desde que não causem prejuízos desproporcionados face aos fins em vista.

Os trabalhadores, as entidades patronais e as respectivas organizações representativas podem solicitar o exercício da acção inspectiva da ACT relativamente a factos que julguem constituir violação à legislação do trabalho e da segurança e saúde no trabalho. Os inspectores do trabalho e os demais funcionários da ACT têm o dever de preservar a confidencialidade da origem de qualquer queixa ou denúncia, não podendo revelar que a visita de inspecção foi consequência dessa queixa a menos que os queixosos, expressamente, o autorizem.”

Os representantes dos trabalhadores podem apresentar as suas observações por ocasião das visitas e fiscalizações efectuadas à empresa ou estabelecimento pela Inspeção das Condições de Trabalho ou outra autoridade competente, bem como solicitar a sua intervenção se as medidas adoptadas e os meios fornecidos pela entidade patronal forem insuficientes para assegurar a segurança e saúde no trabalho.

ÁREA DE PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A ACT, na área da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (ex-ISHST) tem por objectivo a execução das políticas de Segurança e Saúde no trabalho, coordenando, executando e avaliando as políticas no âmbito do Sistema Nacional de Prevenção dos Riscos Profissionais.

São atribuições gerais desta área de actividade da ACT:

- a) Promover a adopção de acordos que promovam a criação de serviços comuns de Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Apoiar a realização de estudos e projectos de investigação
- c) Apoiar a realização de acções de formação inicial e contínua
- d) Apoiar a realização de acções de informação e sensibilização
- e) Apoiar a realização de projectos de promoção de segurança e saúde no trabalho

