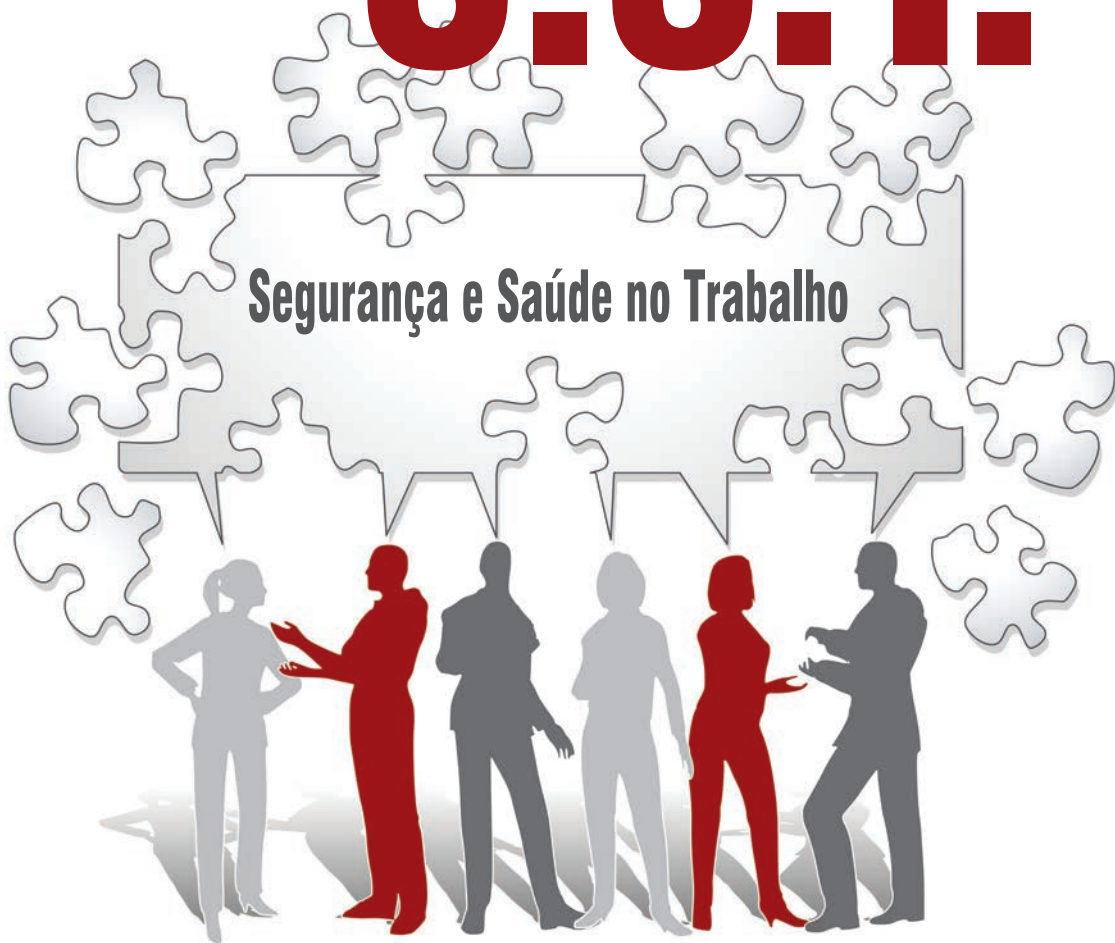


S.S.T.

Segurança e Saúde no Trabalho

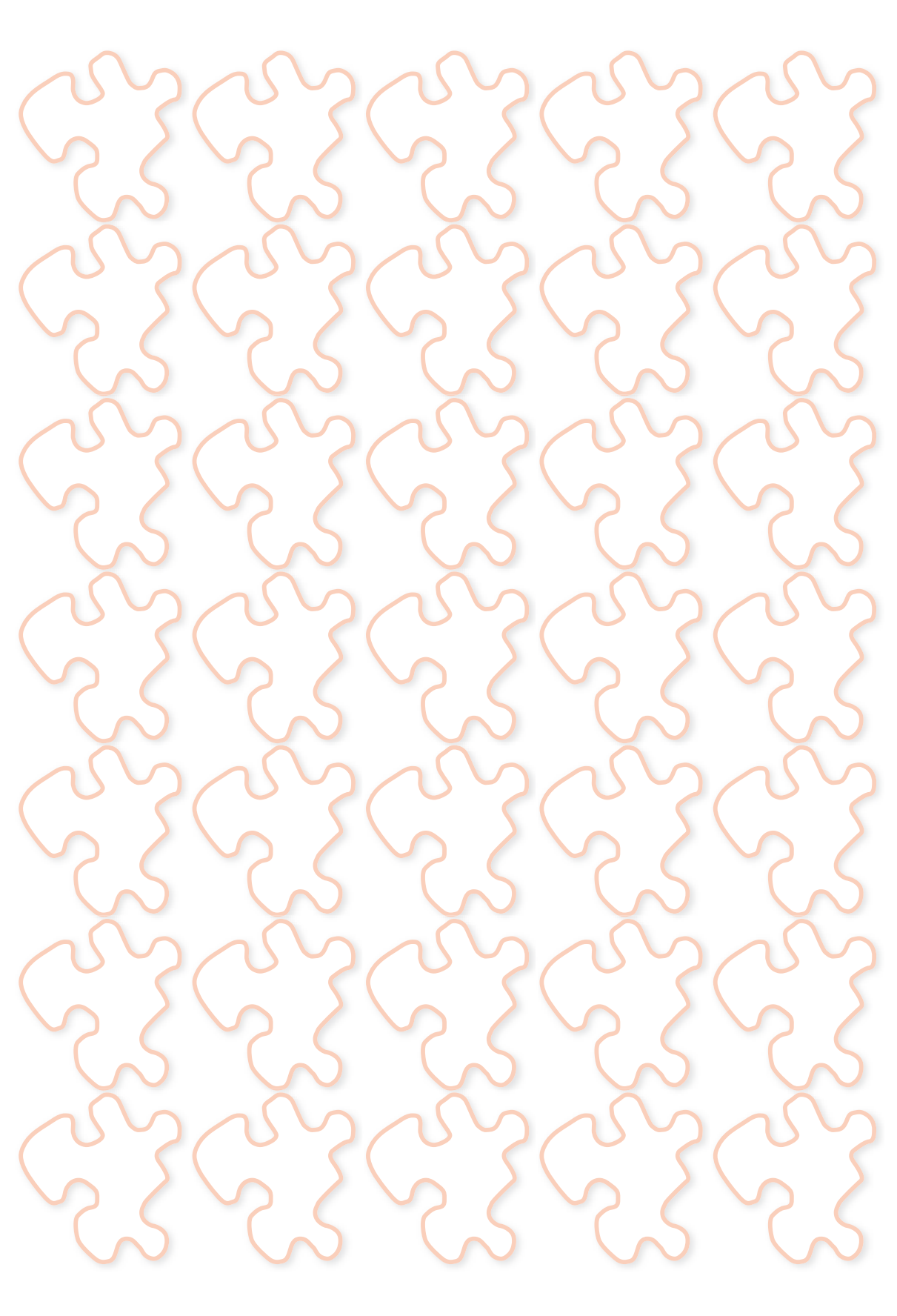


Manual

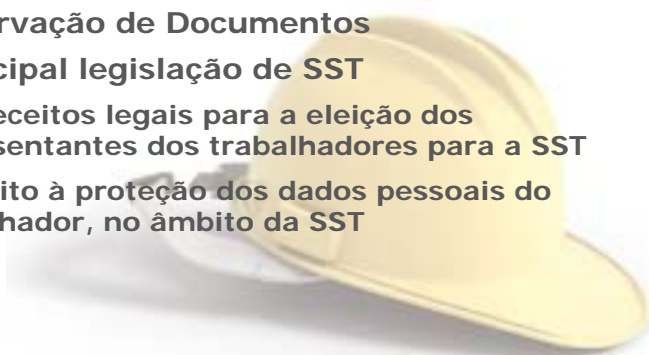
**para o Exercício da Participação e
Representação dos Trabalhadores**

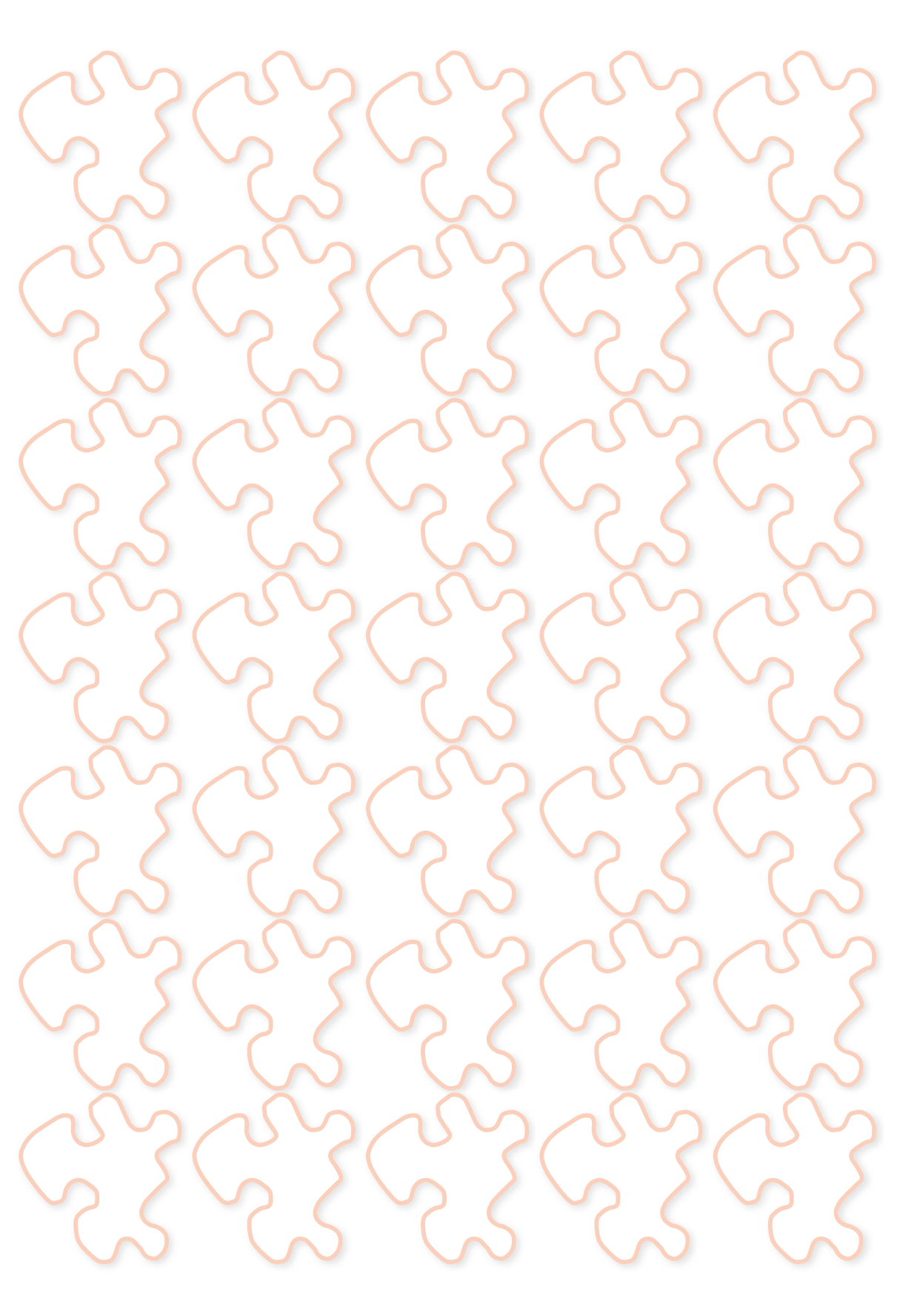


ACES	AGRUPAMENTOS DE CENTROS DE SAÚDE
ACT	AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO
APA	AGÊNCIA PORTUGUESA DO AMBIENTE
ANPC	AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO CIVIL
BTE	BOLETIM DO TRABALHO E EMPREGO
CNPD	COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS
CT	CÓDIGO DO TRABALHO (Lei 7/2009 de 12 de fevereiro)
DGA	DIREÇÃO-GERAL DO AMBIENTE
DGERT	DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO
DGS	DIREÇÃO-GERAL DE SAÚDE
DGEG	DIREÇÃO-GERAL DE ENERGIA E GEOLOGIA
DPRP	DEPARTAMENTO DE PROTEÇÃO CONTRA OS RISCOS PROFISSIONAIS
INCM	IMPrensa NACIONAL CASA DA MOEDA
IGAMAOT	INSPEÇÃO-GERAL DA AGRICULTURA, DO MAR, DO AMBIENTE E DO ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO
IRCT	INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
OIT	ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
PEI	PLANO DE EMERGÊNCIA INTERNO
PEE	PLANO DE EMERGÊNCIA EXTERNO
RS	RELATÓRIO DE SEGURANÇA
RTSST	REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO
SST	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO



- 5** **Introdução e Enquadramento Legal**
- 11** **O Representante dos Trabalhadores para a SST**
 - 13** Princípios da participação
 - 13** A intervenção representativa
 - 14** Outros passos essenciais para a participação dos representantes
 - 15** Noções importantes para o exercício da função
 - 18** Direitos dos representantes
 - 22** Proteção dos representantes
 - 23** Direito à Informação e à Consulta
 - 26** Dever de reserva e confidencialidade
- 27** **Modalidades de organização dos serviços de SST**
 - 30** Serviços Internos
 - 35** Serviços Externos
 - 37** Serviços Comuns
 - 38** Trabalhador Designado/Empregador
- 41** **Atividades Técnicas de Segurança no Trabalho**
 - 43** O Título Profissional e os Deveres Deontológicos
 - 45** Atividades Principais e Objetivos
 - 48** Qualificação dos serviços e Garantia Mínima de Funcionamento
 - 52** Informação técnica
- 53** **Atividade de Vigilância da Saúde**
 - 55** Responsabilidade técnica e Título Profissional
 - 56** Exames de Saúde e outras atividades
 - 63** Qualificação dos serviços e Garantia mínima de Funcionamento
 - 67** Ficha Clínica e Ficha de Aptidão
 - 68** Informação Técnica
- 71** **Comunicações e Notificações Obrigatórias em matéria de SST**
- 93** **Registo e Conservação de Documentos**
- 111** **Resumo da principal legislação de SST**
- 135** **Anexo I - Os preceitos legais para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST**
- 147** **Anexo II - O direito à proteção dos dados pessoais do trabalhador, no âmbito da SST**





Introdução e Enquadramento Legal



A Lei 102/2009 de 10 de setembro aprovou o regime jurídico da promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), transpondo, para a ordem jurídica interna, entre outras, a Diretiva nº 89/391/CEE (designada por Diretiva Quadro da SST), relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores.

A Lei 102/2009 foi alterada pelas Leis 42/2012 de 28 de agosto, 3/2014 de 28 de janeiro (tendo esta sido objeto de retificação pela Declaração de Retificação n.º 20/2014 de 27 de março) e pelo Dec.-Lei 88/2015 de 28 de maio.

Das alterações introduzidas pela Lei 3/2014, cumpre destacar as seguintes:

- 1) Alargamento da noção de trabalhador a quem não seja titular de relação jurídica de emprego, mas que se encontre na dependência económica do empregador em razão dos meios de trabalho e do resultado da sua atividade; o que permite a inclusão dos trabalhadores cuja admissão ainda não se encontre devidamente formalizada e de trabalhadores em regime de voluntariado e estagiários;
- 2) Alteração ao elenco dos princípios gerais de prevenção, no sentido de, em vez de nove, passarem a ser onze, tendo sido introduzidos, nas alíneas a) e b) do artº 15º, os seguintes (que já decorriam da Diretiva Quadro da SST): “Evitar os riscos” e “Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais”;
- 3) Clarificação, no nº 12 do artº 15º, de que os custos de todas as medidas, ações, exames de saúde, avaliações e testes realizados no âmbito da prevenção e da promoção da segurança e saúde no trabalho são suportadas pelo empregador;
- 4) Redução da frequência do dever de proceder à consulta aos representantes dos trabalhadores para a SST (ou, na sua falta, aos trabalhadores), passando de duas para uma vez por ano, pelo menos, explicitando-se, que o registo de tal consulta pode ser levada a cabo em suporte informático;
- 5) No que respeita ao dever de informação aos trabalhadores em matéria de SST, acrescentou-se, “as medidas de emergência”; tendo-se procedido, de igual modo, à alteração do artº 75º (e sua epígrafe) em consonância, no sentido de acrescer às atividades da estrutura interna de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, também as atinentes à emergência e ao resgate de trabalhadores em situação de sinistro;

- 6) No âmbito da proteção do património genético: procedeu-se a alteração em consonância com o imposto pelos Regulamentos (CE) nºs 1272/2008, 790/2009 e 286/2011 e estabeleceu-se a obrigatoriedade de, uma vez cessada a atividade da empresa, as fichas clínicas deverem ser remetidas para a DGS (e já não para a ACT, organismo para o qual são remetidos os demais documentos relativos à exposição a agentes suscetíveis de prejudicar o património genético);
- 7) Quanto às atividades e agentes proibidos a trabalhadoras grávidas e lactantes, procedeu-se, igualmente, a alteração consonante com o disposto Regulamentos (CE) nºs 1272/2008, 790/2009 e 286/2011, referentes a agentes químicos, substâncias e misturas;
- 8) Imposição da obrigatoriedade de o empregador enviar informação à ACT respeitante à avaliação de riscos e à implementação das medidas necessárias para evitar os riscos, sempre que estejam em causa as atividades, processos e condições de trabalho condicionados a trabalhador menor (com idade igual ou superior a 16 anos), a que se referem os artigos 69º a 72º da Lei 102/2009;
- 9) Alterou-se a redação do nº2 do artº 74º, no sentido de enfatizar o dever que recai sobre o empregador de optar, pela modalidade de serviço interno, quanto à organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e de, apenas excecionalmente, poder recorrer às demais modalidades;
- 10) O nº7 do artº 74º é revogado, pelo que a comunicação à ACT da modalidade adotada quanto à organização do serviço de segurança e saúde no trabalho e respetiva alteração (que, até então se concretizava no preenchimento e envio do Modelo 1360 INCM), deixa de ser obrigatória;
- 11) O serviço externo de segurança e saúde no trabalho passa a ser responsável pela prática de contraordenação resultante da falta de desenvolvimento das atividades principais do serviço de segurança e saúde no trabalho (referidas no nº1 do artº 73º-B), da inexistência da documentação atualizada (elencada no nº2 do artº 73-B) e da falta de informação e cooperação com o empregador na implementação das medidas preventivas necessárias;
- 12) A alteração introduzida na redação do artº 78º veio clarificar que os técnicos e técnicos superiores de segurança no trabalho que integrem o serviço interno devem encontrar-se vinculados ao empregador através de contrato de trabalho, excluindo-se, deste modo, de forma clara, a prestação deste serviço em regime de trabalho independente;
- 13) O acordo que institua o serviço comum de segurança e saúde no trabalho, deixa de carecer de autorização da ACT/DGS, devendo somente ser objeto de comunicação a estes organismos, no prazo de 10 dias;

- 14) A contratação de serviço externo a entidade não autorizada pela ACT/DGS (nomeadamente para o setor de atividade e para atividades de risco elevado) configura a prática de contraordenação muito grave imputável, quer ao empregador contratante, quer à entidade prestadora de serviço externo (sendo que, até então, a infração apenas a esta entidade era imputável, sendo o empregador solidariamente responsável pelo pagamento da coima);
- 15) A realização dos exames de saúde de admissão pode ser dispensada nas seguintes situações: transferência da titularidade da relação laboral (desde que o trabalhador se mantenha no mesmo posto de trabalho e não haja alterações substanciais nas componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador) e situações de contratação/re-contratação por períodos até 45 dias para um trabalho idêntico, com exposição aos mesmos riscos e não seja conhecida qualquer inaptidão desde o último exame médico realizado nos 2 anos anteriores e a ficha clínica anterior ser do conhecimento do médico do trabalho;
- 16) A comunicação à ACT de acidente de trabalho mortal ou grave, deixou de prever a “situação particularmente grave”, tendo passado a exigir tal comunicação nos casos mortais ou de lesão física grave;

A Portaria 299/2007 de 16 de março foi revogada pela Portaria 71/2015 de 10 de março, que aprovou o novo modelo de ficha de aptidão, a preencher pelo médico do trabalho, na sequência dos exames médicos de admissão, periódico ou ocasional. Esta nova ficha, destaca-se pela inclusão de um quadro específico para o “posto de trabalho”.

A ação dos representantes dos trabalhadores para a SST deve ser facilitada, desde logo, por força do cumprimento dos deveres que recaem, quer sobre o empregador, quer sobre os trabalhadores em geral, previstos nos Art^{os} 127º e 128º do Código do Trabalho. Estes preceitos estabelecem que o empregador deve possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores, devendo os trabalhadores cooperar para a melhoria da Segurança e Saúde no Trabalho, nomeadamente por intermédio daqueles representantes.

No elenco das atividades a desenvolver pelos serviços de SST, encontra-se previsto o dever de apoiar as atividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores, conferindo, desse modo, um maior destaque ao papel destes na melhoria das condições de trabalho.

Poder-se-á dizer que os cinco pilares em que assenta a atuação dos representantes dos trabalhadores para a SST, são a Informação, a Consulta, a Formação, a Participação e Representação.

A Fiequimetal e os sindicatos afetos, conscientes da importância da participação e representação dos trabalhadores no domínio da SST e, sabendo que esse envolvimento só é possível com eficiente trabalho coletivo nas empresas, reiteram a vontade de prosseguir com a eleição de representantes dos trabalhadores neste domínio, continuar a desenvolver ações de formação e sensibilização dos representantes e trabalhadores e desenvolver as formas adequadas de acompanhamento e apoio ao desempenho das suas funções.

Com competência e empenho coletivos, a participação e representação dos trabalhadores proporcionará, certamente, valioso contributo para a prevenção dos riscos profissionais ao nível de empresa.



O Representante dos Trabalhadores para a SST



PRINCÍPIOS DA PARTICIPAÇÃO






A participação dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST, ao nível da empresa, deve partir de uma base voluntária, já que exige, por um lado, conhecimentos acerca da função e dos normativos legais vigentes e, por outro lado, uma forte motivação para a cooperação no sentido de instituir uma cultura de prevenção dos riscos profissionais. Para tanto, é fundamental que os representantes mantenham uma relação estreita e permanente com os trabalhadores e com as estruturas sindicais, no sentido de desenvolverem as suas funções de forma cabal e eficaz.

A natureza da função exige, assim, capacidade e empenho, pelo que, é fundamental que essa participação seja compreendida por todos e que seja dada a estes representantes toda a colaboração necessária.







A INTERVENÇÃO REPRESENTATIVA

Aos representantes dos trabalhadores compete-lhes, nos termos legais, intervir neste domínio junto dos trabalhadores, empregador e serviços de segurança e saúde no trabalho.

Para desempenharem cabalmente o importante papel que lhes é atribuído, os representantes dos trabalhadores devem, nomeadamente:

-  Privilegiar o contacto direto nos locais de trabalho, obtendo o máximo de informações respeitantes aos riscos profissionais inerentes;
-  Saber ouvir e respeitar os conhecimentos e experiência dos outros trabalhadores;
-  Não abdicar do direito de exigir a implementação de soluções eficazes e adequadas, tendo em vista eliminar os riscos que possam causar danos na saúde e na integridade física dos trabalhadores;
-  Dialogar e cooperar com os responsáveis pela gestão dos serviços da saúde e segurança na empresa;
-  Colaborar com os técnicos de segurança no trabalho, quer nas visitas regulares aos locais de trabalho para a avaliação e controlo dos fatores de risco, quer na informação e esclarecimento aos tra-

balhadores, para que seja mais eficaz a implementação das medidas de prevenção e proteção;

-  Tomar conhecimento do plano das ações programadas na empresa no âmbito da SST e a forma como irão ser desenvolvidas;
-  Conhecer bem os direitos, deveres e garantias das partes nesta matéria;
-  Esclarecer os trabalhadores sobre os direitos que lhes assistem em matéria de SST e a maneira mais adequada de os exercer na perspetiva da melhoria das condições de trabalho;
-  Procurar ter acesso a informação e formação adequadas à realidade da atividade produtiva da sua empresa;
-  Manterem-se atualizados sobre a legislação laboral, normas e regras de segurança, de modo a poderem desempenhar as suas funções com qualificação e profissionalismo;
-  Solicitar a intervenção das entidades oficiais de fiscalização (Autoridade para as Condições do Trabalho e Direção Geral de Saúde), sempre que detetem qualquer infração neste domínio.

OUTROS PASSOS ESSENCIAIS PARA A PARTICIPAÇÃO DOS REPRESENTANTES

O primeiro passo a dar pelos representantes dos trabalhadores no desempenho das suas funções será conhecer a estrutura organizacional e gestão da SST na empresa, as responsabilidades dos gestores, as competências e os procedimentos dos técnicos, os recursos humanos e materiais que permitem pôr em prática a política de prevenção dos riscos profissionais.

Num segundo passo, identificar as condições e organização do trabalho, as fases do processo produtivo e equipamentos associados; as características funcionais e perigosas das máquinas e matérias-primas utilizadas; as condições de segurança das instalações industriais, administrativas e sociais; os requisitos de proteção ambiental, bem como as características sociais da empresa e o clima das relações laborais.

O terceiro passo é obter, em cada local de trabalho, o conhecimento rigoroso dos riscos de forma a poder prevenir as suas consequências

ou efeitos (morte, doença, mal-estar ou desconforto) bem como quantificar os trabalhadores expostos aos riscos.

O quarto passo, será certificar-se das necessidades de formação e sensibilização dos trabalhadores em matéria de SST, quais os níveis de organização e aproveitamento da formação e se é extensiva à participação dos trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de sub-contratação, bem como a todas as admissões de novos trabalhadores.

NOÇÕES IMPORTANTES PARA O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE REPRESENTANTE

AMBIENTE DE TRABALHO

É o conjunto de condições físicas, químicas, biológicas e psicossociais criadas ou desenvolvidas nos locais de trabalho, que determinam por um lado, reações que afetam os trabalhadores e, por outro, podem provocar danos de vária ordem nas populações e no meio ambiente, podendo subdividir-se em quatro grupos:

FATORES DE NATUREZA FÍSICA

Temperatura, humidade, ruído, vibrações mecânicas, radiações ionizantes e não ionizantes, iluminação e ventilação;

FATORES DE NATUREZA QUÍMICA

Gases, vapores, fumos, poeiras e aerossóis;

FATORES DE NATUREZA BIOLÓGICA

Bactérias, vírus, fungos e parasitas;

FATORES DE NATUREZA PSICOS- SOCIAL

O comportamento individual e coletivo; as relações humanas no local de trabalho; incompatibilidades com as



novas tecnologias; frustrações profissionais e salariais; pressão excessiva por parte das chefias que podem conduzir ao descontentamento e a conflitos interpessoais e laborais suscetíveis de afetar o equilíbrio psíquico do indivíduo.

RISCO PROFISSIONAL

Probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

PREVENÇÃO

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

SEGURANÇA NO TRABALHO

O conjunto de medidas técnicas de prevenção e organizacionais do trabalho que são adotadas para eliminar as condições de risco causadoras de acidentes de trabalho e potenciadoras de doenças profissionais.

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 direta ou indiretamente sujeito ao controlo do empregador.

PERIGO

Propriedade intrínseca de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho com potencial para provocar dano.

POSTO DE TRABALHO

Sistema constituído por um conjunto de recursos (humanos, físicos, tecnológicos e organizacionais) que, no seio de



uma organização de trabalho, visa a realização de uma tarefa ou atividade.

COMPONENTES MATERIAIS DO TRABALHO

O local de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas, equipamentos e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos e os processos de trabalho.

EQUIPAMENTO DE TRABALHO

Qualquer máquina, aparelho, ferramenta ou instalação utilizada no trabalho.

UTILIZAÇÃO DE UM EQUIPAMENTO DE TRABALHO

Qualquer atividade em que o trabalhador entre em relação com um equipamento de trabalho, nomeadamente a colocação em serviço ou fora dele, o uso, o transporte, a reparação, a transformação, a manutenção e a conservação, incluindo a limpeza.

PROTEÇÃO COLETIVA

Consiste na aplicação de uma medida de prevenção, com a qual se pretende eliminar o risco na sua origem ou reduzir ao máximo o seu efeito, visando proteger do mesmo modo todos os trabalhadores que estejam expostos a esse risco.

EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Todo o equipamento, bem como qualquer complemento ou acessório, destinado a ser utilizado pelo trabalhador para se proteger dos riscos, para a sua segurança e saúde, não se incluindo, nesta noção, entre outros, o vestuário vulgar de trabalho, os uniformes não destinados à proteção da segurança e da saúde do trabalhador e os equipamentos de serviços de socorro e salvamento.



Os equipamentos de proteção individual (EPI) devem ser utilizados quando os riscos existentes não puderem ser evitados ou suficientemente limitados por meios técnicos de proteção coletiva ou por medidas, métodos ou processos de organização do trabalho.

PRIMEIROS SOCORROS

Prestação dos primeiros cuidados de saúde ao trabalhador em caso de acidente, ferimento ou doença repentina, com o objetivo de evitar maiores danos físicos, conservando a vida humana em situações críticas.

TRABALHADOR

Pessoa singular que, mediante retribuição, se obriga a prestar serviço a um empregador e, bem assim, o tirocinante, o estagiário, o aprendiz e os que estejam na dependência económica do empregador em razão dos meios de trabalho e do resultado da sua atividade, embora não titulares de uma relação jurídica de emprego.

DIREITOS DOS REPRESENTANTES

Prevê o Artº 24º da Lei 102/2009 que os órgãos de gestão das empresas devem pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho as **instalações adequadas**, bem como os **meios materiais e técnicos necessários** ao desempenho das suas funções.

Nesse sentido, deverão os representantes eleitos requerer aquilo que tiverem por adequado e necessário ao cabal desenvolvimento das suas funções.

Muitas vezes, as instalações e meios já disponibilizados para outras estruturas de representação coletiva de trabalhadores, servirão também para utilização conjunta dos representantes dos trabalhadores para a SST.

Indispensável será que tais meios e instalações revistam um mínimo de dignidade para o exercício adequado das funções, bem como permitam a salvaguarda da confidencialidade dos dados a que os representantes têm acesso.



Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a:

- **Distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado** que for destinado para esse efeito;



- **Reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa** para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, **pelo menos, uma reunião em cada mês** (*Desta reunião é lavrada Ata, que deve ser assinada por todos os presentes*). *A realização destas reuniões não consome o crédito de horas de que os representantes dispõem, conforme previsão do n.º 3 do Art.º 25.º da Lei 102/2009.*

- **Crédito de 5 horas por mês**, para o exercício das suas funções¹.

A este Crédito de Horas tem direito cada um dos representantes eleitos para SST, não sendo possível a sua acumulação com outros créditos atribuídos por lei aos mesmos representantes que integrem outras estruturas representativas de trabalhadores².

Trata-se de uma espécie de dispensa ao trabalho, de forma a permitir que os representantes dos trabalhadores para a SST possam exercer cabalmente as suas funções, devendo estes comunicar por escrito ao empregador, com uma antecedência mínima de dois dias (salvo motivo atendível), a intenção de usufruir deste crédito.³

¹ O empregador que obste ao exercício deste Crédito de Horas do representante dos trabalhadores para a SST, comete contra-ordenação grave.

² Art.º 408.º, n.º 4 do CT.

³ Art.º 408.º, n.º 3 do CT.

Este crédito de horas é referido ao Período Normal de Trabalho,⁴ considera-se como tempo de serviço efetivo e é retribuído, conforme previsto no nº 2 do Artº 408º do CT.

Já as ausências dos representantes dos trabalhadores para a SST, para o exercício de funções, que impliquem a ultrapassagem daquele crédito de horas, consideram-se como faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, mas não conferem direito à retribuição⁵.

Também quanto a estas, deverá o representante comunicar ao empregador a sua ausência com a antecedência mínima de um dia (se a falta for previsível) ou nas 48 horas posteriores ao primeiro dia de ausência (no caso de impossibilidade de previsão da ausência), sob pena de tal ausência se considerar como falta injustificada (com a consequente perda de retribuição e desconto na antiguidade).

Restará, nesta matéria, responder, ainda, a uma questão que se coloca com bastante frequência: "



⁴ O que significa que é contabilizado no tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, diária e semanalmente.

⁵ Artº 409º do CT.



A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores para a SST inclui-se naquele crédito de horas?

Não, pois no que respeita à formação profissional dos representantes dos trabalhadores para a SST, o Artº 22º da Lei 102/2009 prevê que a estes deva ser assegurada, pelo empregador, **a formação permanente para o exercício das respetivas funções**, devendo o empregador proporcionar condições para que os representantes **recebam formação, concedendo, se necessário, licença com retribuição, ou sem retribuição** (se outra entidade atribuir subsídio específico).⁶

Do exposto será lícito concluir que **a frequência, pelos representantes dos trabalhadores, de ações de formação que lhes permitam exercer adequadamente as suas funções, não deverá ser incluída no crédito de 5 horas mensais a que o representante tem direito**. Desde logo, por duas ordens de razões: por um lado, porque não se trata aí de exercício de funções, estando a utilização do crédito de horas prevista apenas para este exercício; por outro lado, por se tratar de direitos distintos (o de crédito de horas e o de formação adequada), a cujo cumprimento está o empregador sujeito.

⁶ Para este efeito, o empregador, as respetivas associações representativas e as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores podem solicitar o apoio dos serviços públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação.

PROTECÇÃO DOS REPRESENTANTES

Por força das funções desempenhadas e responsabilidades inerentes, os representantes dos trabalhadores para a SST dispõem de um núcleo de preceitos legais que visam, de algum modo, a sua protecção, tendo em vista a sua livre atuação, sem retaliações ou entraves que a impeçam ou dificultem.

Deste modo, o Artº 411º do CT prevê que **não possam os representantes ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo**, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

Quando, na sequência de procedimento disciplinar seja determinada a aplicação de suspensão preventiva ao representante dos trabalhadores para a SST, tal circunstância não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que se compreendam no exercício dessas funções.⁷

Trata-se aqui, naturalmente, do exercício normal das funções de representação (por exemplo, participação na reunião mensal com os órgãos de gestão da empresa, ação de sensibilização em SST, distribuição ou afixação de informação), não podendo o representante invocar a sua qualidade para aceder ilimitadamente a todos os espaços da empresa, sem que na sua base esteja aquele exercício.



O Artº 410º do CT prevê que no caso de o representante dos trabalhadores para a SST ser despedido e ter sido interposta providência cautelar de suspensão do despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

Em caso de ilicitude do despedimento por facto imputável ao representante dos trabalhadores para a SST, este tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização.

⁷ Artº 410º do CT.

DIREITO À INFORMAÇÃO E À CONSULTA

Os Artºs 18º e 19º da Lei 102/2009, bem como inúmeros diplomas legais avulsos prevêm que os representantes dos trabalhadores para a SST devam dispor de informação atualizada e ser consultados (emitindo o seu parecer) sobre determinadas matérias.

Com vista à sistematização das disposições legais que expressamente referem tais direitos/deveres de informação e consulta, atente-se no seguinte quadro-resumo:

INFORMAÇÃO E CONSULTA AOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SST		
Âmbito	Disposições legais	Consequência da violação
Matérias relativas à organização e funcionamento dos serviços de SST, avaliação de riscos e medidas de prevenção	Artºs 18º, nº1 e 19º, nº1 da Lei 102/2009 ⁸	Contra-Ordenação muito grave
Ruído	Artºs 9º e 10º do Dec.-Lei 182/2006 de 6 set.	Contra-Ordenação muito grave
Trabalho Temporário	Artº 186º, nº8 do CT	Contra-Ordenação leve
Atmosferas Explosivas	Artº 15º do Dec.-Lei 236/2003 de 30 set.	Contra-Ordenação grave
Vibrações	Artºs 8º e 9º do Dec.-Lei 46/2006 de 24 fev.	Contra-Ordenação muito grave
Agentes Químicos	Artº 16º do Dec.-Lei 24/2012 de 6 fev.	Contra-Ordenação grave
Agentes Cancerígenos	Artº 10º, alínea a) e 15º do Dec.-Lei 301/2000 de 18 nov.	Contra-Ordenação grave

⁸ Nesta consulta aos representantes dos trabalhadores para a SST, deverão estes emitir o correspondente **parecer no prazo de 15 dias** (ou em prazo superior fixado pelo empregador), sob pena de, não o fazendo, se considerar que o empregador satisfaz a exigência de consulta. **O empregador não está vinculado pelo parecer dos representantes**; no entanto, caso o empregador não acolha o parecer dos representantes nas matérias referidas nas alíneas e), f), g) e h) do nº1 do Artº 18º da Lei 102/2009, deverá, informá-los dos fundamentos, devendo tal fundamentação constar de registo em livro próprio, (nomeadamente em suporte informático) organizado pelo empregador, nos termos dos nºs 4 e 6 do mesmo artigo.

Âmbito	Disposições legais	Consequência da violação
Amianto	Artºs 9º, n.º 6 e 18º do Dec.-Lei 266/2007 de 24 jul.	Contra-Ordenação
Movimentação Manual de Cargas	Artºs 7º e 8º do Dec.-Lei 330/93 de 25 set.	Contra-Ordenação
Equipamentos de Trabalho	Artºs 8º e 9º do Dec.-Lei 50/2005 de 25 fev.	Contra-Ordenação muito grave
Equipamentos dotados de visor	Artºs 8º e 9º do Dec.-Lei 349/93 de 1 out.	Contra-Ordenação
Radiação ótica artificial	Artº 8º da Lei 25/2010 de 30 ago.	Contra-Ordenação
Estaleiros Temporários ou Móveis	Artº 22º, nº 1 alínea n) do Dec.-Lei 273/2003 de 29 out.	Contra-Ordenação muito grave
Equipamentos de Proteção Individual	Artºs 9º e 10º do Dec.-Lei 348/93 de 1 out.	Contra-Ordenação grave
Indústrias Extrativas	Artº 2º do Dec.-Lei 162/90 de 22 mai.	Sem consequências para o empregador
Sinalização de Segurança	Artº 9º do Dec.-Lei 141/95 de 14 jun.	Contra-Ordenação
Agentes Biológicos	Artº 18º do Dec.-Lei 84/97 de 16 abr.	Contra-ordenação punível com coima por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infração
Sistemas públicos de distribuição de água e de drenagem de águas residuais	Artº 21º da Port. 762/2002 de 1 jul.	Sem consequências para o empregador
Trabalho Noturno	Artº 225º, nº6 do CT	Contra-Ordenação grave

Não obstante a previsão legal dos direitos de Informação e Consulta, o Artº 412º do CT prevê, porém, alguns limites, dispondo que **o empregador não é obrigado a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja suscetível de prejudicar ou afetar gravemente o funcionamento da empresa ou do estabelecimento.**

Todavia, o empregador deve justificar por escrito, com base em critérios objetivamente aferíveis e que assentem em exigências de gestão, as seguintes decisões:

- a qualificação das informações, como confidenciais;
- a não prestação de informação;
- a não realização de consultas.

A qualificação, como confidenciais, das informações prestadas e a recusa fundamentada de prestação de Informação ou da realização de consultas, podem ser impugnadas pelos representantes dos trabalhadores, nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

Com vista ao adequado cumprimento do direito à Informação e à Consulta dos representantes dos trabalhadores para a SST, **deve ser facultado o acesso**, nos termos do nº2 do Artº 18º da Lei 102/2009:

- As informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
- As informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e da saúde no trabalho.

Aliado aos direitos de Informação e Consulta, está o **direito à proposta**, traduzido na possibilidade de os trabalhadores e os seus representantes poderem, a qualquer momento, apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional, de acordo com o nº7 do mesmo artigo.

As consultas, respetivas respostas e propostas devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa (nomeadamente em suporte informático).

Por último, podem ainda os representantes dos trabalhadores **apresentar as suas observações por ocasião das visitas e fis-**



calizações efetuadas à empresa ou estabelecimento, pela ACT ou outra autoridade competente, bem como **solicitar a sua intervenção**, se as medidas adotadas e os meios fornecidos pelo empregador forem insuficientes para assegurar a segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos no Artº 14º, nºs 4 e 5 da Lei 102/2009.

Nota: O exercício dos direitos por parte dos representantes dos trabalhadores para a SST, quando considerado abusivo, é suscetível de responsabilidade disciplinar, civil e criminal. Não obstante, durante a tramitação do respetivo processo judicial, o representante visado, mantém-se em funções, não podendo ser prejudicado, quer nas suas funções na estrutura representativa a que pertença, quer na sua atividade profissional, nos termos conjugados dos Artºs. 410º, nºs 1 e 2 e 414º, nº2, do CT.

DEVER DE RESERVA E CONFIDENCIALIDADE

Os representantes dos trabalhadores para a SST não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que lhes tenham sido comunicadas, com menção expressa da respetiva confidencialidade.

Este dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato, nos termos do Artº 412º do CT.



Modalidades de Organização dos Serviços de SST



Da conjugação dos Artºs 281º do Código do Trabalho e 15º da Lei 102/2009, respeitantes aos princípios gerais de prevenção e às obrigações do empregador em matéria de SST, resulta, fundamentalmente, que o trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde em todos os aspetos do seu trabalho e que devem ser asseguradas pelo empregador.

Neste sentido, o empregador é obrigado a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Para tanto, deverá assegurar, por um lado, Serviços de Segurança no Trabalho e, por outro, a Vigilância adequada da Saúde dos trabalhadores, em função dos riscos inerentes ao trabalho.

Na organização dos serviços de SST a entidade empregadora pode adotar uma de quatro modalidades:

- **SERVIÇOS INTERNOS**
- **SERVIÇOS EXTERNOS**
- **SERVIÇOS COMUNS**
- **EXERCÍCIO DE FUNÇÕES POR TRABALHADOR DESIGNADO / EMPREGADOR**



Poderá parecer, assim, à partida, que o empregador tem liberdade de escolher qualquer uma das modalidades referidas. No entanto, como veremos, casos há em que existe a obrigatoriedade de optar por uma das modalidades legalmente previstas. Os serviços devem, por princípio, ser internos, seguindo, aliás, o entendimento expresso pelo Tribunal de Justiça da União Europeia (Acórdão do TJCE, Proc. C-441/01), bem como o disposto no Artº 74º, nº 2 da Lei 102/2009.

SERVIÇOS INTERNOS

Os Serviços Internos são uma estrutura organizativa específica criada no seio da empresa, integrada por meios humanos (fundamentalmente, técnicos de segurança no trabalho, médicos do trabalho e enfermeiros do trabalho) e recursos técnicos necessários à realização das atividades de prevenção, abrangendo, exclusivamente os trabalhadores por cuja segurança e saúde o empregador é responsável.⁹

Estes serviços, de carácter interdisciplinar, deverão desenvolver atividades correspondentes às abordagens próprias das disciplinas da Segurança do Trabalho, Higiene do Trabalho, Medicina do Trabalho e das demais valências complementares, como é o caso da Ergonomia.

O Artº 78º da Lei 102/2009 estipula a **obrigatoriedade de adoção da modalidade de serviços internos**, em três casos:



Estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos que desenvolvam atividades de risco elevado, a que estejam expostos, pelo menos, 30 trabalhadores ¹⁰;

O Artº 79º da Lei 102/2009 elenca um conjunto de atividades qualificadas como sendo de risco elevado. Trata-se de uma enumeração taxativa, o que implica que as atividades que não se encontrem previstas nesta disposição, não poderão ser classificadas como de risco elevado.




⁹ A expressão “trabalhadores por cuja segurança e saúde aquele é responsável” deve ser entendida no sentido de abranger, não só os que tenham contrato de trabalho (a termo ou sem termo), mas também os trabalhadores independentes, estagiários e aprendizes, trabalhadores estrangeiros, trabalhadores temporários, trabalhadores cedidos, trabalhadores no domicílio, tele-trabalhadores, trabalhadores cuja admissão ainda não se encontre devidamente formalizada e de trabalhadores em regime de voluntariado.

¹⁰ O número de trabalhadores expostos ao risco elevado será determinado na sequência de Avaliação de Riscos levada a cabo pelo empregador, por intermédio de técnicos habilitados.

ATIVIDADES DE RISCO ELEVADO

Trabalhos em obras de construção, escavação, movimentação de terras, túneis, com riscos de quedas de altura ou de soterramento, demolições e intervenção em ferrovias e rodovias sem interrupção de tráfego;
Atividades de indústrias extrativas;
Trabalho hiperbárico;
Atividades que envolvam a utilização ou armazenagem de produtos químicos perigosos susceptíveis de provocar <i>acidentes graves</i> ¹¹ ;
Fabrico, transporte e utilização de explosivos e pirotecnia;
Atividades de indústria siderúrgica e construção naval;
Atividades que envolvam contacto com correntes eléctricas de média e alta tensão;
Produção e transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos, ou a utilização significativa dos mesmos;
Atividades que impliquem a exposição a radiações ionizantes;
Atividades que impliquem a exposição a agente cancerígeno ¹² e agente mutagénico ¹³ ou tóxicos para a reprodução ¹⁴ ;
Atividades que impliquem a exposição a agentes biológicos do grupo 3 ou 4 ¹⁵ ;
Trabalhos que envolvam exposição à sílica.

 **Estabelecimento com, pelo menos, 400 trabalhadores;**

 **Conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km daquele que ocupa maior número de trabalhadores e que, com este, tenham, pelo menos, 400 trabalhadores.**

¹¹ O Dec.-Lei 150/2015 de 5 de agosto define "Acidente grave", como um acontecimento, designadamente uma emissão, um incêndio ou uma explosão, de graves proporções, resultante de desenvolvimentos não controlados durante o funcionamento de um estabelecimento abrangido pelo presente decreto-lei, e que provoque um perigo grave, imediato ou retardado, para a saúde humana, no interior ou no exterior do estabelecimento, ou para o ambiente, e que envolva uma ou mais substâncias perigosas.

¹² **Agente cancerígeno** - substâncias e preparações que, por inalação, ingestão ou penetração cutânea, podem provocar cancro ou aumentar a sua incidência.

¹³ **Agente mutagénico** - substâncias e preparações que, por inalação, ingestão ou penetração cutânea, podem produzir defeitos genéticos hereditários ou aumentar a sua incidência.

¹⁴ **Substâncias Tóxicas para a reprodução** - substâncias e preparações que, por inalação, ingestão ou penetração cutânea, podem produzir defeitos genéticos hereditários ou aumentar a sua incidência;

¹⁵ **Agente biológico do grupo 3** - o agente biológico que pode causar doenças graves no ser humano e constituir um risco grave para os trabalhadores, sendo susceptível de se propagar na colectividade, mesmo que existam meios eficazes de profilaxia ou de tratamento. **Agente biológico do grupo 4** - o agente biológico que causa doenças graves no ser humano e constitui um risco grave para os trabalhadores, sendo susceptível de apresentar um elevado nível de propagação na colectividade e para o qual não existem, em regra, meios eficazes de profilaxia ou de tratamento.

Nestas duas últimas hipóteses, porém, existe a possibilidade de o empregador, nos termos do Artº 80º da Lei 102/2009, requerer a **dispensa de serviços internos**, (requerimento a apresentar de acordo com o modelo aprovado pela Portaria 255/2010) e deverá ser dirigido à ACT (no domínio da Segurança) e à DGS (no domínio da Saúde), devendo ser acompanhado de parecer dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores. No sentido de que tal dispensa venha a ser concedida, têm que se mostrar verificados, cumulativamente, os seguintes **pressupostos**:

- ❑ A empresa não exerça atividade de risco elevado;
- ❑ A empresa apresente taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho, nos dois últimos anos, não superiores à média do respectivo setor;



Acidentes de trabalho

- ❑ O empregador não tenha sido punido por infrações muito graves respeitantes à violação de legislação de segurança e saúde no trabalho, praticadas no mesmo estabelecimento, nos últimos dois anos;

- Se verifique, pela análise dos Relatórios de Avaliação de Riscos apresentadas pelo empregador/requerente ou através de vistoria, quando necessário, que são respeitados os valores limite de exposição a substâncias ou fatores de risco;
- Não existam registos de doenças profissionais contraídas ao serviço da empresa ou para as quais tenham contribuído directamente e decisivamente as condições de trabalho da empresa.

Verificados os referidos pressupostos, será concedida à empresa a autorização para dispensa de serviços internos, daí resultando a possibilidade de o empregador poder optar por outra modalidade que não a de serviços internos.

No entanto, **esta autorização pode vir a ser revogada**, se ocorrer alguma(s) da(s) seguinte(s) circunstância(s):

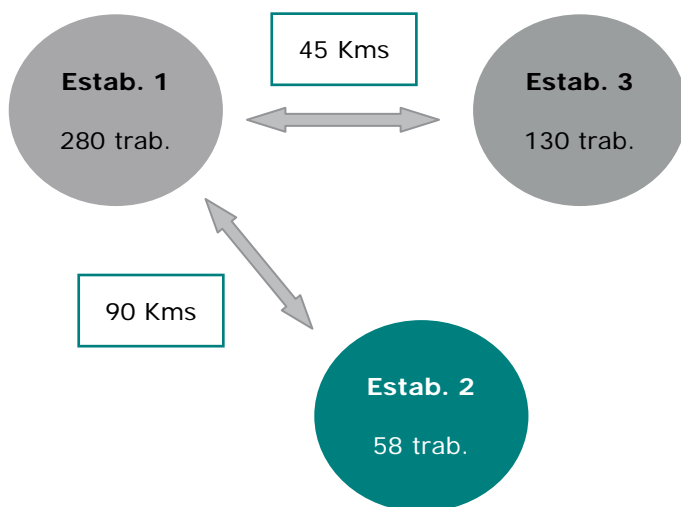
- Tiver ocorrido um acidente de trabalho mortal por violação de regras de segurança e de saúde no trabalho imputado ao empregador;
- O empregador apresentar taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho nos dois últimos anos superiores à média do respetivo setor, sempre que existam dados disponíveis;
- Se verifiquem doenças profissionais contraídas ao serviço da empresa ou para as quais tenham contribuído direta e decisivamente as condições de trabalho da empresa;
- O empregador tiver sido condenado, nos dois últimos anos, pela prática de contraordenação muito grave ou em reincidência pela prática de contraordenação grave em matéria de segurança e de saúde no trabalho.



Sendo revogada esta autorização de dispensa de serviços internos, a empresa/ estabelecimento deve adotar serviços internos no prazo de 6 meses.

Vejamos, agora, alguns exemplos:

1º Exemplo: Empresa de comércio automóvel, constituída por 3 estabelecimentos, dispersos pelo país



O Estabelecimento 1 é o de maior dimensão, dado o número de trabalhadores. Como a distância entre o Estabelecimento 1 e o Estabelecimento 2 é superior a 50 km, não se contabilizarão, para efeitos, da alínea b) do nº3 do Artº 78º da Lei 102/2009, os trabalhadores do Estabelecimento 2. Já o Estabelecimento 3 situa-se a uma distância inferior a 50 km do Estabelecimento 1.

Nesse sentido, somando os trabalhadores do Estabelecimento 1 e os do Estabelecimento 3, teremos 410 trabalhadores no conjunto dos dois estabelecimentos.

Tal implicará, por isso, que o empregador tenha que, obrigatoriamente, adotar a modalidade de serviços internos nesses dois estabelecimentos. Contudo, pode sempre requerer a dispensa de serviços internos, nos termos do Artº 80º daquele diploma legal, uma vez que não desenvolve atividade de risco elevado e desde que se verifiquem os pressupostos, já referidos, de que a mesma depende.

No que respeita ao Estabelecimento 2, como não desenvolve atividade de risco elevado, não está obrigado a adotar a modalidade de serviços internos (embora o possa fazer), restando-lhe a opção pelos serviços externos (ou pelos serviços comuns, caso à empresa venha a ser concedida a dispensa de serviços internos, quanto aos Estabelecimentos 1 e 3).

2º Exemplo: Empresa de Indústria Siderúrgica constituída por um estabelecimento com 55 trabalhadores

Estamos aqui perante empresa que desenvolve atividade de risco elevado. Através da Avaliação de Riscos, determinar-se-ia se o número de trabalhadores expostos ao risco era, ou não, igual ou superior a 30. Em caso afirmativo, a empresa teria que adotar a modalidade de serviços internos. Em caso negativo, poderia optar por qualquer outra modalidade na organização dos serviços de SST (à exceção daquela a que se refere o Artº 81º da Lei 102/2009).

3º Exemplo: Empresa com 120 trabalhadores, vinte dos quais expostos a risco elevado, por manipularem quantidades significativas de produtos químicos perigosos suscetíveis de provocar acidentes graves (Dec.-Lei 150/2015 de 5 de agosto)

Como na empresa não existem, pelo menos, 30 trabalhadores expostos a risco elevado, o empregador não estará obrigado a adotar, na organização dos serviços de SST, a modalidade de serviços internos (embora o possa fazer), podendo escolher a modalidade de serviços externos.

SERVIÇOS EXTERNOS

No caso de o empregador não se encontrar obrigado a adotar a modalidade de serviços internos, nos termos acima referidos, pode optar por **contratar uma empresa prestadora de Serviços Externos, que assegurará as atividades de SST.**

De realçar que a **contratação de serviços externos não isenta o empregador das responsabilidades** que lhe sejam atribuídas pela legislação atinente à SST.¹⁶

Todas as entidades (qualquer que seja a sua forma jurídica) **que pretendam prestar Serviços Externos de SST, necessitam de ser titulares de autorização concedida pela ACT (para o domínio da Segurança) e pela DGS (para o domínio da Saúde)**, nos termos do Artº 84º da Lei 102/2009.¹⁷

Esta autorização pode ser concedida, globalmente, para atividades das áreas de Segurança e Saúde, ou somente de Segurança ou de Saúde; podendo ainda ser concedida para todos ou alguns setores de atividade, bem como para determinadas atividades de risco elevado.¹⁸

Assim, o empregador que pretenda contratar uma destas entidades prestadoras de Serviços Externos de SST, deve fazê-lo por meio de **contrato escrito**, devendo certificar-se de que esta dispõe da necessária autorização para a prestação de tais serviços.

Este aspeto mostra-se particularmente importante, em face da previsão dos nºs 6 e 7 do Artº 84º da Lei 102/2009, que estabelecem que **o exercício da atividade por Serviço Externo sem a necessária autorização, constitui contraordenação muito grave imputável ao Serviço Externo e ao empregador que contrate esta entidade não autorizada à prestação destes serviços.**

O empregador que adopte esta modalidade, deve **designar um trabalhador com formação adequada**¹⁹ que o represente perante o serviço externo, com vista ao acompanhamento e colaboração na execução das atividades de prevenção, nos termos do Artº 77º da Lei 102/2009.

¹⁶ Artº 74º, nº6 da Lei 102/2009.

¹⁷ Nos sites www.act.gov.pt e www.dgs.pt encontram-se publicadas listagens de entidades detentoras de autorização para a prestação de serviços de SST.

¹⁸ Os Artºs 85º a 93º da Lei 102/2009 dispõem acerca do procedimento a seguir, bem como dos requisitos em termos de recursos humanos e técnicos que terão de ser observados pelas empresas que pretendam obter autorização para a prestação de Serviços Externos de SST.

¹⁹ Entende-se por formação adequada a que permita a aquisição de competências básicas em matéria de segurança, saúde, ergonomia, ambiente e organização do trabalho, seja comunicada previamente à ACT e seja ministrada, em alternativa, por: a) Entidade formadora certificada ou equiparada nos termos da lei que regula o acesso e exercício da atividade de formação profissional de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança do trabalho; b) Entidade formadora especificamente certificada para o efeito, nos termos do regime quadro de certificação das entidades formadoras, com as adaptações constantes de portaria a aprovar pelo membro do Governo responsável pela área laboral, sendo autoridade competente o organismo com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

SERVIÇOS COMUNS

Os Serviços Comuns são instituídos por acordo escrito entre várias empresas ou estabelecimentos pertencentes a sociedades que não se encontrem em relação de grupo nem se encontrem obrigadas à adoção de serviços internos, nos termos do Artº 82º da Lei 102/2009.

Aquele acordo deve ser comunicado à ACT (em matéria de Segurança no Trabalho) e à DGS (em matéria de Saúde no Trabalho), no prazo máximo de 10 dias.²⁰

Esta comunicação deve ser acompanhada de parecer fundamentado dos representantes dos trabalhadores para a SST ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, constituindo uma contraordenação grave a violação desta.

Os Serviços Comuns deverão abranger somente os trabalhadores que prestam atividade nas empresas incluídas no acordo, não sendo permitida a prestação de serviços a outras empresas que não façam parte do acordo.

A **adoção da modalidade de serviços comuns não isenta o empregador das responsabilidades** que lhe são atribuídas pela legislação relativa à SST²¹

O empregador que adopte esta modalidade, deve **designar um trabalhador com formação adequada**²² que o represente, com vista ao acompanhamento e colaboração na execução das atividades de prevenção, nos termos do Artº 77º da Lei 102/2009.

²⁰ Com as alterações introduzidas pela Lei 3/2014, a implementação de serviços comuns deixou de carecer de autorização da ACT e da DGS, bastando agora a mera comunicação.

²¹ Artº 74º, nº6 da Lei 102/2009.

²² Entende-se por formação adequada a que permita a aquisição de competências básicas em matéria de segurança, saúde, ergonomia, ambiente e organização do trabalho, seja comunicada previamente à ACT e seja ministrada, em alternativa, por: a) Entidade formadora certificada ou equiparada nos termos da lei que regula o acesso e exercício da atividade de formação profissional de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança do trabalho; b) Entidade formadora especificamente certificada para o efeito, nos termos do regime quadro de certificação das entidades formadoras, com as adaptações constantes de portaria a aprovar pelo membro do Governo responsável pela área laboral, sendo autoridade competente o organismo com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

EXERCÍCIO DE FUNÇÕES POR TRABALHADOR DESIGNADO/EMPREGADOR

Finalmente, a lei prevê ainda, no caso de microempresas²³ cuja atividade não seja de risco elevado, a possibilidade de as atividades de segurança no trabalho poderem ser levadas a cabo diretamente pelo próprio **empregador ou por trabalhador(es)** por ele **designado(s)**.

Para tanto, deverá o empregador requerer a competente **autorização à ACT**, ter formação adequada e permanecer habitualmente na empresa/estabelecimento. Do mesmo modo, o(s) trabalhadores(s) designado(s) pelo empregador, deverão ter formação adequada e dispor do tempo e dos meios necessários para o exercício das atividades de segurança no trabalho.





- O empregador tenha formação adequada²⁴ e permaneça habitualmente nos estabelecimentos;
- O(s) trabalhadores(s) designado(s) tenha(m) formação adequada e disponha(m) do tempo e dos meios necessários para o exercício das atividades de segurança no trabalho.

A autorização concedida para a adoção desta modalidade pode ser revogada (obrigando à adoção de outra modalidade, no prazo de 90 dias), caso ocorra alguma das seguintes circunstâncias:

- Na empresa, no estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos tiver ocorrido um acidente de trabalho mortal por violação de regras de segurança e de saúde no trabalho imputável ao empregador;

²³ Empresas até 9 trabalhadores, conforme Artº 100º do CT.

²⁴ Entende-se por formação adequada a que permita a aquisição de competências básicas em matéria de segurança, saúde, ergonomia, ambiente e organização do trabalho, seja comunicada previamente à ACT e seja ministrada, em alternativa, por: a) Entidade formadora certificada ou equiparada nos termos da lei que regula o acesso e exercício da atividade de formação profissional de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança do trabalho; b) Entidade formadora especificamente certificada para o efeito, nos termos do regime quadro de certificação das entidades formadoras, com as adaptações constantes de portaria a aprovar pelo membro do Governo responsável pela área laboral, sendo autoridade competente o organismo com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

-  O empregador tiver sido condenado, nos dois últimos anos, pela prática de contraordenação muito grave em matéria de segurança e de saúde no trabalho ou em reincidência pela prática de contraordenação grave em matéria de segurança e de saúde no trabalho;
-  O empregador não tiver comunicado ao organismo com competência em matéria de promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral a verificação da alteração dos elementos que fundamentaram a autorização, no prazo de 30 dias.

A promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores das empresas que optem por esta modalidade pode ser assegurada pelas Unidades do Serviço Nacional de Saúde, cabendo ao empregador suportar os respetivos encargos, nos termos previstos no Artº 76º da Lei 102/2009; o que veio a ser regulamentado pela Portaria 112/2014 de 23 de maio, que aprovou o regime da prestação de cuidados de saúde primários do trabalho através dos Agrupamentos de centros de saúde (ACES)²⁵.

Por força deste regime, os cuidados de saúde primários do trabalho são, assim, prestados pelos médicos das unidades funcionais dos respetivos ACES, com especialidade em medicina geral e familiar, coadjuvados por profissionais das suas equipas, sob a coordenação da Unidade de Saúde Pública do respetivo ACES, sendo-lhes assegurada formação adequada para o efeito. Esta portaria estabelece que a unidade de saúde pública deve integrar, preferencialmente, um médico de saúde pública (que, de preferência, deverá ter especialidade em Medicina do Trabalho), um enfermeiro de saúde pública ou de saúde comunitária e um técnico de saúde ambiental (que, de preferência, deverá ter o título profissional de técnico superior de segurança no trabalho).

A prestação dos cuidados de saúde primários do trabalho pelo ACES não prejudica a responsabilidade do empregador de assegurar ao trabalhador as condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho, de acordo com o disposto no artigo 15º da Lei 102/2009, de 10 de setembro, pelo que se encontra obrigado a organizar os serviços de segurança no trabalho, sob qualquer das modalidades legalmente previstas²⁶.

²⁵ O Despacho 9184/2014 de 16 de julho veio esclarecer alguns aspetos deste regime, designadamente: a circunstância de o diploma legal se referir a “Cuidados de Saúde Primários do Trabalho”, não confundíveis com “Medicina do Trabalho”, o facto de, por razões excecionais e devidamente justificadas pelo ACES, os cuidados de saúde primários do trabalho poderem não ser prestados pelo mesmo (por falta de capacidade de resposta nos prazos estabelecidos no diploma) e de não estarem abrangidas situações que exijam competências específicas e únicas que ultrapassem o âmbito da atividade médica geral e não possam assim ser exercidas pelos especialistas de medicina geral e familiar.

²⁶ Embora, o nº 2 do artº 8º da Portaria 112/2014 estabeleça que, em casos devidamente fundamentados, o médico de medicina geral e familiar possa solicitar à unidade de saúde pública (que o coordena) a avaliação das condições de trabalho do trabalhador, de forma a sustentar a decisão de aptidão ou inaptidão para o trabalho.

Atividades Técnicas de Segurança no Trabalho



O TÍTULO PROFISSIONAL E OS DEVERES DEONTOLÓGICOS

As atividades técnicas de segurança no trabalho são exercidas por:

- 🧑‍🔧 Técnicos superiores de segurança no trabalho, e/ou
- 🧑‍🔧 Técnicos de segurança no trabalho

Estes técnicos têm **formação adequada**, certificada pela ACT, de nível 6 a 8, no caso dos técnicos superiores de segurança (consoante as habilitações académicas) e de nível 4, no caso dos técnicos de segurança no trabalho, em conformidade com o Quadro Nacional de Qualificações.

A Lei 42/2012 de 28 de agosto, estabelece as condições de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho, bem como as normas específicas de emissão de certificados de aptidão profissional e as condições de homologação dos respetivos cursos de formação profissional.

Artigo 3º Título profissional

- 1 – As profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho em território nacional só podem ser exercidas por quem for detentor de título profissional válido.
- 2 – **É nulo o contrato pelo qual alguém se obriga a exercer as profissões referidas no número anterior sem que possua título profissional válido.**

Constitui contraordenação grave, imputável ao empregador, a contratação de técnico de segurança sem que este seja titular de título profissional válido nos termos do artº 3 da Lei 42/2012.

O título profissional é suspenso pela ACT se, em cada período de 5 anos, ocorrer uma das seguintes circunstâncias:

- a) O técnico que, tendo experiência profissional igual ou superior a 2 anos, não tenha frequentado formação contínua de atualização científica e técnica de, pelo menos, 30 horas, ou
- b) O técnico que, tendo experiência profissional inferior a 2 anos, não tenha frequentado formação contínua de, pelo menos, 100 horas.

A suspensão do título profissional cessa logo que o profissional comprove, perante a ACT, ter, entretanto, frequentado a referida formação contínua.

No exercício da sua atividade, os técnicos estão sujeitos a um conjunto de **princípios deontológicos**, que deverão observar rigorosamente, sob pena de a violação grave de tais princípios levar à revogação do título profissional.

Artigo 7º **Deontologia profissional**

1 - Os técnicos superiores de segurança no trabalho e os técnicos de segurança no trabalho devem desenvolver as atividades definidas no perfil profissional respetivo, constante do manual de certificação referido no artigo 4.º, de acordo com os seguintes **princípios deontológicos**:

- a) Considerar a segurança e saúde dos trabalhadores como fatores prioritários da sua intervenção;
- b) Basear a sua atividade em conhecimentos científicos e competência técnica e propor a intervenção de peritos especializados, quando necessário;
- c) Adquirir e atualizar as competências e os conhecimentos necessários ao exercício das suas funções;
- d) Executar as suas funções com autonomia técnica, colaborando com o empregador no cumprimento das suas obrigações;
- e) Informar o empregador, os trabalhadores e os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho sobre a existência de situações particularmente perigosas que requeiram uma intervenção imediata;
- f) Colaborar com os trabalhadores e os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho, desenvolvendo as suas capacidades de intervenção sobre os fatores de risco profissional e as medidas de prevenção adequadas;
- g) Abster-se de revelar informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios de que tenham conhecimento em virtude do desempenho das suas funções;
- h) Proteger a confidencialidade dos dados que afetem a privacidade dos trabalhadores;
- i) *Consultar e cooperar com os organismos da rede nacional de prevenção de riscos profissionais.*




- 2 - São nulas as cláusulas contratuais que violem o disposto no número anterior, ou obriguem os técnicos superiores de segurança no trabalho ou os técnicos de segurança no trabalho a não cumprir os deveres correspondentes.
- 3 - Constitui contraordenação a violação do disposto no n.º 1, sendo punível com coima de € 500 a € 1000.

ATIVIDADES PRINCIPAIS E OBJETIVOS


Os técnicos devem desenvolver as **atividades definidas no respetivo perfil profissional**, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), 1ª série, nº 31 de 22/08/2000.

Algumas das **atividades principais** que devem ser levadas a cabo pelos serviços de Segurança no Trabalho encontram-se elencadas no Artº 73º-B da Lei 102/2009. Trata-se de um elenco meramente exemplificativo, o que implica, portanto, que pelos técnicos de segurança no trabalho devam ser levadas a efeito outras atividades necessárias ao cabal desempenho das suas funções, ainda que não previstas neste preceito. De notar que a sua violação constitui **contra-ordenação grave**. (imputável ao serviço externo ou ao empregador).

Assim, os **serviços de segurança no trabalho** devem tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores, devendo, para tanto, realizar, nomeadamente, as seguintes **atividades**:









-  **Planear a prevenção**,²⁷ integrando, a todos os níveis e para o conjunto das atividades da empresa, a avaliação dos riscos e as respetivas medidas de prevenção;
-  Proceder à **avaliação dos riscos** elaborando os respetivos relatórios;
-  Elaborar o **plano de prevenção de riscos profissionais**, bem como planos detalhados de prevenção e proteção exigidos por legislação específica;

²⁷ O conceito de "Prevenção" encontra-se definido na alínea i) do Artº 4º da Lei 102/2009, como sendo o conjunto de políticas e programas públicos, bem como disposições ou medidas tomadas ou previstas no licenciamento e em todas as fases de atividade da empresa do estabelecimento ou do serviço, que visem eliminar ou diminuir os riscos profissionais a que estão potencialmente expostos os trabalhadores.

- 
- Participar na elaboração do **plano de prevenção de riscos profissionais**, bem como planos detalhados de prevenção e proteção exigidos por legislação específica;
 - Participar na elaboração do **plano de emergência interno**, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de instalações e primeiros socorros;
 - Colaborar na **conceção de locais, métodos e organização do trabalho**, bem como na **escolha e na manutenção de equipamentos de trabalho**;
 - **Supervisionar o aprovisionamento, a validade e a conservação dos equipamentos de proteção individual (EPI's)**;
 - **Supervisionar a instalação e a manutenção da sinalização de segurança**²⁸ .
 - Coordenar as **medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente**²⁹.
 - **Vigiar as condições de trabalho** de trabalhadores em situações mais vulneráveis (como é o caso dos trabalhadores menores, estrangeiros, com deficiência ou doença crónica, com vínculo precário e das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes);

²⁸ Observando, para o efeito, o disposto no Dec.-Lei 141/95 de 14 junho e na Portaria 1456-A/95 de 11 dez. (alterada pela Portaria 178/2015 de 15 de junho).

²⁹ Deve ser disponibilizada informação aos trabalhadores e seus representantes acerca das medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente, segundo o Artº 19º, nº1, alínea b) da Lei 102/2009.

-  **Conceber e desenvolver o programa de informação para a promoção da segurança e saúde no trabalho**, promovendo a integração das medidas de prevenção nos sistemas de informação e comunicação da empresa³⁰
-  **Conceber e desenvolver o programa de formação para a promoção da segurança e saúde no trabalho**³¹
-  **Apoiar as atividades de informação e consulta**³² dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores;
-  **Assegurar ou acompanhar a execução das medidas de prevenção**, promovendo a sua eficiência e operacionalidade;
-  **Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias**³³
-  **Elaborar as participações obrigatórias em caso de acidente de trabalho;**
-  **Coordenar ou acompanhar auditorias e inspeções internas;**
-  **Analisar as causas de acidentes de trabalho**, elaborando os respetivos relatórios³⁴

³⁰ Recai sobre o empregador o dever de disponibilizar aos trabalhadores informação atualizada sobre três grupos de questões, enunciados no n.º 1 do Art.º 19.º da Lei 102/2009: Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos, quer à atividade desenvolvida, quer à empresa, estabelecimento ou serviço; As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente; as medidas de emergência e primeiros socorros, de evacuação de trabalhadores e de combate a incêndios, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática

³¹ No que à Formação diz respeito, cumpre salientar dois aspetos importantes: por um lado, a necessidade de o programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho deverem ser objeto de consulta aos representantes dos trabalhadores para a SST (ou, na sua falta, aos trabalhadores); por outro lado, a obrigatoriedade de todos os trabalhadores da empresa deverem receber formação adequada nesta matéria.

³² A que se referem, designadamente, os Art.ºs 18.º e 19.º da Lei 102/2009.

³³ Veja-se, a este propósito, o Capítulo relativo a esta matéria, no presente Manual.

³⁴ Este processo de análise permitirá ao empregador, através dos serviços de segurança no trabalho:

- Proceder à consulta obrigatória aos representantes dos trabalhadores para a SST (ou, na sua falta, aos trabalhadores) acerca da lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que tenham ocasionado incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, bem como dos relatórios dos acidentes de trabalho (Art.º 18.º, n.º1 alíneas l) e m) da Lei 102/2009);
- Manter atualizados, para efeitos de consulta (designadamente das entidades inspetivas), os elementos referidos nas alíneas b) e c) do n.º2 do Art.º 73.º-B da Lei 102/2009;
- Elaborar uma lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho (a ser remetida pelo serviço de pessoal) e, no caso de doenças profissionais, a relação das doenças participadas (Art.º 73.º-B, n.º2 d) da Lei 102/2009;
- Recolher e organizar elementos estatísticos;
- Propor medidas de prevenção e de melhoria das condições de trabalho;



Recolher e organizar elementos estatísticos relativos à segurança no trabalho.

Estas atividades deverão estar documentadas, sendo tais registos conservados por um período de cinco anos, com vista a eventual fiscalização por parte das entidades competentes. Se as atividades referidas implicarem a adoção de medidas cuja concretização dependa essencialmente de outros responsáveis da empresa, os serviços de segurança e saúde no trabalho devem informá-los sobre as mesmas e cooperar na sua execução, sob pena de prática de contraordenação, imputável ao serviço externo de SST ou ao empregador.³⁵

Os **objetivos** a prosseguir pelos serviços de SST são os apontados pelo Artº 73º- A da Lei 102/2009:

- Assegurar as condições de trabalho que salvaguardem a segurança e a saúde física e mental dos trabalhadores;
- Desenvolver as condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas no Artº 15º da Lei 102/2009;
- Informação e formação dos trabalhadores no domínio da SST;
- Informação e Consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores.

QUALIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS E GARANTIA MÍNIMA DE FUNCIONAMENTO

Referiu-se já que a opção por cada uma das modalidades de organização dos serviços de SST, implica a afetação de um conjunto de recursos humanos e técnicos suficiente e adequado à realização das atividades de que os serviços de SST estão incumbidos, bem como ao cumprimento de uma série de obrigações legais em matéria de SST.

Assim, caso o empregador adote a modalidade de **serviços internos ou de serviços comuns**, deverá observar, por força do Artº 74º-A da Lei 102/2009, quanto à **qualificação dos serviços**, o seguinte:



As Instalações mostrarem-se devidamente adequadas e equipadas, para o exercício da atividade.

³⁵ Artº 73º-B, n.ºs 3 e 7 da Lei 102/2009.

Significa isto, por um lado, que as instalações deverão estar em conformidade com as prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho, designadamente com as disposições do Dec.-Lei 347/93 de 1 de outubro e Portaria 987/93 de 6 de outubro, quanto aos requisitos dos locais de trabalho em geral, bem como com o disposto no Dec.-Lei 243/86 de 20 ago. e Portaria 53/71 de 3 de fevereiro (alterado pela Portaria 702/80 de 22 setembro), no que respeita, respetivamente, aos Estabelecimentos de Escritórios, Comércio e Serviços ou Estabelecimentos Industriais.

Por outro lado, os equipamentos de trabalho deverão ser adequados às tarefas a desenvolver e ao número máximo de trabalhadores que, em simultâneo, deles possam necessitar.



Equipamentos e utensílios de avaliação das condições de segurança e saúde no trabalho

Os equipamentos e utensílios a utilizar na avaliação das condições de segurança e saúde no trabalho devem ser adequados ao risco potencial que a atividade represente, devendo ser sujeitos a processos de controlo metrológico, que assegurem a sua fiabilidade.

No site da ACT (www.act.gov.pt) existe indicação, a propósito dos serviços externos de SST, (extensível aos serviços internos e comuns, por força do artº 74º-A da Lei 102/2009), no seguinte sentido:

Para além dos utensílios de trabalho considerados adequados ao número de trabalhadores da empresa (mesas, cadeiras, computadores, etc.), os equipamentos e utensílios a utilizar na avaliação das condições de segurança no trabalho terão, também, de ser os adequados à avaliação dos riscos.

Consideram-se, assim, fundamentais os equipamentos necessários à avaliação dos seguintes parâmetros:

PARÂMETROS	EQUIPAMENTOS
RUÍDO	Sonómetro e dosímetro de acordo com o Anexo II do Decreto-lei n.º 182/2006, de 6 de setembro.
ILUMINAÇÃO	Luxímetro com célula fotoelétrica separada.
AMBIENTE TÉRMICO	Analizador de climas interiores com transdutores de temperatura do ar, temperatura de radiação, humidade relativa, velocidade de ar. Monitor de stresse térmico com os respectivos transdutores.
CONTAMINANTES QUÍMICOS	Bomba de aspiração para tubos colorimétricos.



● **Equipamentos de proteção individual a utilizar pelo pessoal técnico**

● **Qualidade técnica dos procedimentos**, nomeadamente para avaliação das condições de segurança e de saúde e planeamento das atividades

O aspeto da qualidade técnica dos procedimentos ficará assegurado, existindo Manual de Procedimentos no âmbito da gestão do serviço, incluindo o planeamento das atividades a desenvolver, a articulação entre as áreas da segurança e da saúde, os referenciais a utilizar no âmbito dos procedimentos técnicos, entre os quais guias de procedimentos, nomeadamente de organismos internacionais reconhecidos, códigos de boas práticas e listas de verificação, com a respetiva referência aos diplomas e normas técnicas aplicáveis.

● **Capacidade para o exercício das atividades previstas no n.º 1 do artigo 73º-B**, sem prejuízo do recurso a subcontratação apenas para a execução de outras tarefas de elevada complexidade ou pouco frequentes.³⁶

Os técnicos e os técnicos superiores de segurança no trabalho devem ser detentores de competências, de acordo com os respectivos perfis profissionais definidos no Manual de Certificação, que lhes permitam avaliar os riscos profissionais, nomeadamente utilizando os métodos e as técnicas adequados à sua avaliação. Considera-se, a título de exemplo, que as avaliações de riscos no domínio do ruído, iluminação e ambiente térmico se inserem em tais competências.

● **Afetação de Técnicos/Técnicos superiores de Segurança no Trabalho às atividades relativas à Segurança no Trabalho**

³⁶ De acordo com o entendimento da ACT (disponível em www.act.gov.pt), considera-se aceitável o recurso a laboratórios especializados (acreditados) para a avaliação de riscos químicos e biológicos, a entidades especializadas na avaliação das vibrações, bem como das radiações ionizantes e ainda em alguns domínios especializados, como é o caso da ergonomia.

A atividade dos serviços de segurança no trabalho deve ser assegurada por técnicos e técnicos superiores de segurança no trabalho, de forma regular, no próprio estabelecimento e durante o tempo necessário.

A lei não concretiza qualquer período de tempo mínimo considerado necessário para a realização de tais atividades. O tempo considerado necessário deverá ser determinado em função da dimensão da empresa, natureza e risco das atividades desenvolvidas, número de trabalhadores expostos e resultado da avaliação de riscos.

Naturalmente que a atividade destes técnicos não poderá ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho estabelecido, de oito horas diárias e quarenta semanais (salvo no âmbito dos regimes especiais de duração do trabalho).

O nº2 do Artº 101º da Lei 102/2009 estabelece uma **garantia mínima de funcionamento**, no que à afetação dos técnicos às atividades de segurança e higiene no trabalho, diz respeito:

GARANTIA MÍNIMA DE FUNCIONAMENTO ATIVIDADE DOS SERVIÇOS DE SEGURANÇA NO TRABALHO		
Tipo de estabelecimento	Nº de Trabalhadores	Nº de Técnicos
Industrial ³⁷	≤ 50	1 ³⁸
	> 50	2, por cada grupo de 1500 trabalhadores ou fração ³⁹
Outro tipo	≤ 50	1 ⁴⁰
	> 50	2, por cada grupo de 3000 trabalhadores ou fração ⁴¹

De notar que este número de técnicos é aferido por empresa e não, por estabelecimento. Assim, uma empresa do tipo comercial com 50 trabalhadores, distribuídos por dois estabelecimentos, deverá dispor de, pelo menos, um técnico, que exercerá a sua atividade em ambos os estabelecimentos.

³⁷ Considera-se industrial o estabelecimento que desenvolva atividade incluída no Anexo I do Dec. - Lei 169/2012 de 1 agosto, que aprovou o Sistema da Indústria Responsável.)

³⁸ " Atentas as atividades que, por força do perfil profissional dos técnicos e técnicos superiores de segurança no trabalho, (publicado no BTE nº 31 de 22/08/2000) lhes competem, é entendimento da ACT de que, neste caso, apenas um técnico superior de segurança no trabalho terá competência para desenvolver as atividades de segurança no trabalho"

³⁹ Sendo, pelo menos, um deles Técnico Superior.

⁴⁰ ;" Atentas as atividades que, por força do perfil profissional dos técnicos e técnicos superiores de segurança no trabalho, (publicado no BTE nº 31 de 22/08/2000) lhes competem, é entendimento da ACT de que, neste caso, apenas um técnico superior de segurança no trabalho terá competência para desenvolver as atividades de segurança no trabalho"

⁴¹ Sendo, pelo menos, um deles Técnico Superior.

De acordo com os riscos da atividade desenvolvida, poderá, no entanto, a empresa em questão, proceder à contratação de mais técnicos.

Não obstante o cumprimento destes mínimos, a ACT pode, nos termos do nº3 do Artº 101º da Lei 102/2009, determinar uma duração maior da atividade dos serviços de segurança em estabelecimento em que, independentemente do número de trabalhadores, a natureza ou a gravidade dos riscos profissionais, bem como os indicadores de sinistralidade, justifiquem uma ação mais eficaz.

INFORMAÇÃO TÉCNICA

Artigo 102º da Lei 102/2009

Informação e consulta ao serviço de Segurança e Saúde no Trabalho

- 1 - O empregador deve fornecer aos serviços de segurança no trabalho os elementos técnicos sobre os equipamentos e a composição dos produtos utilizados.
- 2 - Os serviços de segurança no trabalho devem ser informados sobre todas as alterações dos **componentes materiais do trabalho**⁴² e consultados, previamente, sobre todas as situações com possível repercussão na segurança dos trabalhadores.
- 3 - As informações referidas nos números anteriores ficam sujeitas a **sigilo profissional**, sem prejuízo de as informações pertinentes para a proteção da segurança e saúde deverem ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos e aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

⁴² Componentes materiais do trabalho - o local de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas, equipamentos e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho, cfr. Artº 4º, alínea f) da Lei 102/2009.

Atividade de Vigilância da Saúde



RESPONSABILIDADE TÉCNICA E TÍTULO PROFISSIONAL

A responsabilidade técnica da Vigilância da Saúde cabe ao **Médico do Trabalho**, devendo este ser coadjuvado por um **enfermeiro** com experiência adequada, no caso de se tratar de empresa com mais de 250 trabalhadores.



Artigo 103º da Lei 102/2009 Médico do trabalho

- 1 - Para efeitos da presente lei, considera-se médico do trabalho o **licenciado em Medicina com especialidade de medicina do trabalho reconhecida pela Ordem dos Médicos**⁴³.
- 2 - Considera-se, ainda, médico do trabalho **aquele a quem seja reconhecida idoneidade técnica** para o exercício das respectivas funções, nos termos da lei.⁴⁴
- 3 - No caso de **insuficiência comprovada de médicos do trabalho qualificados** nos termos referidos nos números anteriores, o organismo competente do ministério responsável pela área da saúde pode autorizar outros licenciados em medicina a exercer as respectivas funções, os quais, no prazo de quatro anos a contar da respetiva autorização, devem apresentar prova da obtenção de especialidade em medicina do trabalho, sob pena de lhes ser vedada a continuação do exercício das referidas funções.

⁴³ O programa de formação na área de especialização de Medicina do Trabalho foi aprovado pela Portaria 307/2012 de 8 de Outubro

⁴⁴ O Dec. 47512 de 25 jan. 1967 dispõe, no seu Artº 37º, que os licenciados em medicina que não sejam detentores da especialidade em Medicina do Trabalho, mas tenham apresentado à Direcção Geral de Saúde, até 25 jan. 1970, documento comprovativo emitido pela Ordem dos Médicos, reconhecendo a sua idoneidade técnica para o exercício das funções de médico do trabalho, podem exercer tais funções sem necessidade de serem titulares de curso de especialização naquela área.

O médico do trabalho assume, como se verá, um papel preventivo e não, curativo. Nada obsta, porém, que o empregador disponibilize aos trabalhadores, além dos serviços de Medicina do Trabalho, os serviços de outras especialidades médicas.⁴⁵

EXAMES DE SAÚDE E OUTRAS Atividades

É dever do empregador assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho, devendo promover a realização de **Exames de Saúde**, visando dois objetivos essenciais: por um lado, o de verificação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade para a qual foi contratado e, por outro lado, em momento posterior, aferir da repercussão da atividade realizada, bem como das condições em que é prestada, na saúde do trabalhador.



Em contrapartida, é dever do trabalhador comparecer às consultas e exames médicos determinados pelo médico do trabalho.⁴⁶

⁴⁵ A Port. 427/2009 de 23 abr. estabelece a possibilidade de as empresas poderem criar postos para prestação de serviços médicos privativos ao nível dos cuidados primários de saúde aos seus trabalhadores (que se podem alargar aos seus dependentes), mediante autorização das Administrações Regionais de Saúde. A criação destes serviços exige a prévia existência de serviços de Medicina do Trabalho, bem como a independência entre estes serviços e os de Medicina Curativa.

⁴⁶ Artº 17º, nº1, alínea d) da Lei 102/2009.

Assim, o médico do trabalho deverá levar a cabo, essencialmente, três tipos de Exames de Saúde, a que se refere o nº3 do Artº 108º da Lei 102/2009⁴⁷:

EXAMES DE SAÚDE		
Tipo de Exame	Tempo/frequência	Trabalhador
Exames de Admissão	Antes do início da prestação do trabalho	Trabalhador a admitir
	Até 15 dias após a admissão ⁴⁸	
Exames Periódicos	Anual	< 18 anos > 50 anos
	Bienal	18 - 50 anos
Exames Ocasionais	Quando haja alterações substanciais nos componentes materiais do trabalho ⁴⁹ suscetíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador.	
	Regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou doença	

O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, **pode reduzir ou aumentar a referida periodicidade dos exames, devendo manter a cooperação necessária com o médico assistente.**

Convém, aqui, salientar que a possibilidade de realização do Exame de Admissão nos 15 dias posteriores à mesma, encontra-se vedada em determinados casos. Assim, **o Exame de Admissão deverá ser realizado, obrigatoriamente, antes da admissão, nos casos em que haja exposição aos seguintes fatores de risco:**

- Exposição a Agentes biológicos⁵⁰;
- Exposição a Agentes cancerígenos⁵¹;
- Exposição ao Amianto⁵²;

⁴⁷ Segundo entendimento da DGS (perguntas frequentes nº 4/09, disponível no microsite de saúde ocupacional) os exames de saúde devem ter os seguintes componentes: Dados individuais e administrativos, Anamnese (consiste na recolha dos seguintes elementos, relativamente a cada trabalhador: história atual, história progressa pessoal, familiar e profissional, outros dados relevantes), Exame objetivo (verificação dos seguintes aspetos: aspetos gerais, exploração clínica dos vários aparelhos e sistemas, pressão arterial e pulso; exame neurológico sumário), Rastreio de efeitos precoces e reversíveis de exposição a fatores de risco, Vigilância biológica (se adequada) e Análise comparada dos dados clínicos e pessoais com as exigências do trabalho, a carga de trabalho e a avaliação dos fatores de risco a que está exposto.

⁴⁸ Quando a urgência da admissão o justificar.

⁴⁹ Quanto à noção de componentes materiais do trabalho, veja-se o Artº 4º, alínea f) da Lei 102/2009.

⁵⁰ Artº 11º, nº2 do Dec.-Lei 84/97 de 16 abr..

⁵¹ Artº 12º, nº1 do Dec.-Lei 301/2000, de 18 nov..

⁵² Artº 19º, nº1 do Dec.-Lei 266/2007 de 24 jul..

- Exposição a Agentes suscetíveis de implicar risco para o património genético⁵³;
- Exposição à Silica⁵⁴;
- Exposição a Radiações ionizantes⁵⁵;
- Trabalho em caixões de ar comprimido⁵⁶.

O n.º 6 do art.º 108.º da Lei 102/2009 prevê a possibilidade de dispensa de realização de exame de saúde de admissão nas seguintes situações:

- a) Em que haja transferência da titularidade da relação laboral, desde que o trabalhador se mantenha no mesmo posto de trabalho e não haja alterações substanciais nas componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador;
- b) Em que o trabalhador seja contratado, por um período não superior a 45 dias, para um trabalho idêntico, esteja exposto aos mesmos riscos e não seja conhecida qualquer inaptidão desde o último exame médico efectuado nos dois anos anteriores, devendo a ficha clínica desse mesmo exame ser do conhecimento do médico do trabalho.



Os Exames de Admissão, Periódicos e Ocasionais, deverão ser realizados, “sem prejuízo do disposto em legislação especial”.⁵⁷

Tal previsão, implica, assim, a análise e observância dos preceitos legais contidos em diplomas específicos de SST (e de que a seguir se dará conta, em jeito de quadro-síntese), devendo a regra geral do Art.º 108.º da Lei 102/2009 e tais preceitos ser articulados, tendo sempre em vista o resultado que maior grau de proteção confira ao trabalhador, em termos de saúde.

⁵³ Art.º 44.º, n.º 1 da Lei 102/2009.

⁵⁴ Art.º 15.º do Decreto 44537 de 22 de ago. 1962.

⁵⁵ Art.º 13.º, alínea a) do Dec.-Lei 222/2008, de 17 nov..

⁵⁶ Art.º 59.º do Dec.-Lei 49/82, de 18 fev..

⁵⁷ Art.º 108.º, n.º 3 da Lei 102/2009.

Por outro lado, também é certo que alguns instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT's) estipulam, por vezes, uma frequência distinta para a realização daqueles Exames de Saúde, prevendo-se ainda a realização de Exames de Saúde específicos (tendo em conta o risco e o tipo de atividade em causa) não impostos legalmente. Ora, tal circunstância poderia suscitar a dificuldade de saber se seriam de aplicar, quanto a esta matéria, as disposições legais ou as disposições convencionais, enunciadas em tais IRCT's.

Certo é que resulta, por interpretação *a contrario* do Artº 3º do CT que não pode o disposto no Artº 108º da Lei 102/2009 ser afastado por IRCT.

Deste modo, ter-se-ão por não aplicáveis as disposições dos IRCT's e Regulamentos Internos que prevejam a realização de Exames de Saúde não previstos na lei ou com uma frequência distinta da estipulada legalmente.

Conforme se referiu supra, apresenta-se, de seguida, tabela indicativa (não exaustiva) das disposições legais específicas em matéria de realização de Exames de Saúde:

REGRAS ESPECÍFICAS SOBRE VIGILÂNCIA DA SAÚDE	
Âmbito	Disposições legais
Trabalhador Noturno	Artº 225º, nº1 do CT
Trabalhadores Temporários	Artº 186º, nºs 4, 5 e 7 do CT
Agentes suscetíveis de implicar riscos para o património genético	Artºs 44º e 45º da Lei 102/2009
Agentes cancerígenos ou mutagénicos	Artº 12º do Dec.-Lei 301/2000 de 18 nov.
Agentes Químicos	Artsº 14º e 15º do Dec.-Lei 24/2012 de 6 fev.
Equipamentos Dotados de Visor ⁵⁸	Artº 7º do Dec.-Lei 349/93 de 1 out.
Ruído	Artºs 11º e 12º do Dec.-Lei 182/2006 de 6 de set.
Agentes Biológicos	Artº 11º do Dec.-Lei 84/97 de 16 abr.

⁵⁸ Segundo entendimento da DGS (perguntas frequentes nº 20/2012, disponível no microsite de saúde ocupacional), a avaliação da acuidade visual para a função é a atividade básica da medicina do trabalho que deve estar equipada com equipamento de rastreio tipo «visioteste» ou «titmus» (vide Circular Normativa nº 6/DSPPS da DGS, de 31-03-10). No caso de identificação de perturbações visuais o médico do trabalho deverá enviar o trabalhador a consulta de oftalmologia da responsabilidade do próprio trabalhador. Os meios de correção (óculos ou outros) serão igualmente da responsabilidade do trabalhador. O médico do trabalho confirma a adequação da correção adotada à função exercida e enquadra-a no contexto, conteúdo e condições do posto de trabalho. No caso dos dispositivos normais de correção se revelarem insuficientes ou inadequados serão necessários dispositivos especiais concebidos para o tipo de trabalho desenvolvido cabendo à entidade patronal custear os mesmos, e só neste caso.

Prospecção, pesquisa e exploração de depósitos de minérios de urânio	Artºs 20º, 21º, 28º, 29º, 38º a 40º do Dec. Regulamentar 34/92 de 4 dez.
Indústrias extrativas por perfuração a céu aberto e subterrâneas	Artº 7º do Dec.-Lei 324/95 de 29 nov.
Radiação ótica artificial	Artºs 9º e 10º da Lei 25/2010 de 30 ago. (retificada pela Declaração de retificação 33/2010 de 27 out.)
Amianto	Artº 12º do Dec.-Lei 284/89 de 24 ago.
Vibrações	Artºs 10º e 11º do Dec.-Lei 46/2006 de 24 fev.
Sílica	Artºs 5º, 7º a 18º do Dec.-Lei 44308 de 27 abr. de 1962 Decreto nº 44537 de 1962
Caixões de Ar comprimido	Artºs 57º, nº2 e 58º a 73º do Dec.-Lei 49/82 de 18 fev.

As tarefas do médico do trabalho não se reduzem, porém à mera realização de Exames de Saúde, de acordo com as previsões legais.

São também incumbências do médico do trabalho, designadamente, as seguintes tarefas, a que se refere, o Artº 73º-B da Lei 102/2009:



- Organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;
- Preenchimento da Ficha de Aptidão e envio de cópia da mesma para o responsável dos Recursos Humanos⁵⁹;
- Prestação de informação e formação sobre os riscos para a saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e proteção;
- Análise das Doenças Profissionais⁶⁰;

- Comunicação obrigatória de diagnóstico de Doença Profissional ao Departamento de proteção contra os riscos profissionais;

⁵⁹ Artº 110º, nº1 da Lei 102/2009.

⁶⁰ Dec.-Lei 2/82 de 5 jan..

- Recolha e organização dos elementos estatísticos relativos à saúde na empresa;
- Elaborar Lista de Medidas, Propostas e Recomendações em matéria de saúde no trabalho, mantendo tais registos atualizados para consulta;
- Informar os responsáveis da empresa acerca das medidas a adotar para a promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores, cooperando na sua execução;
- Entregar ao trabalhador que deixar de prestar serviço na empresa cópia da sua ficha clínica⁶¹;
- Colaborar no preenchimento do Anexo D do Relatório Único;
- Desenvolver atividades de promoção da saúde;
- Coordenar ou acompanhar auditorias e inspeções internas;
- Coordenar as medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente (prestação de primeiros socorros).

Para além dos Exames de Saúde referidos, cuja realização é legalmente imposta, tendo em vista a proteção da saúde dos trabalhadores, será admissível a realização de quaisquer outros Testes e Exames Médicos?

A este propósito, o Artº 19º do CT dispõe o seguinte: só será admissível ao empregador, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, nas seguintes situações:

- quando tais testes tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros,
- ou
- quando particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem.







⁶¹ Artº 109º, nº4 da Lei 102/2009.

Em ambas as situações, porém, deve o empregador fornecer, por escrito, ao candidato a emprego ou ao trabalhador, a respetiva fundamentação. O empregador não pode, em caso algum, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou a apresentação de testes ou exames de gravidez.⁶²

E quanto às informações relativas ao estado de saúde ou de gravidez? Será admissível que o empregador as solicite?

O Artº 17º do CT admite a possibilidade de o empregador poder solicitar tais informações ao candidato a emprego ou trabalhador, dentro dos seguintes condicionalismos:

-  Quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem;
-  Seja fornecida, por escrito, ao trabalhador, a respetiva fundamentação;
-  As informações sejam prestadas diretamente ao médico (não necessariamente médico do trabalho);
-  O médico apenas poderá comunicar ao empregador se o trabalhador está, ou não, apto a desempenhar a atividade.

O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal, como é o caso dos dados de saúde, goza do direito ao controlo dos respetivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua retificação e atualização. Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.⁶³

Quanto à gestão da informação dos serviços de SST, atente-se na deliberação da CNPD, nesse sentido (Anexo II).

⁶² Artº 19º, n.º 2 do CT.

⁶³ Lei 67/98 de 26 out. (Lei de Protecção de Dados Pessoais).

QUALIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS E GARANTIA MÍNIMA DE FUNCIONAMENTO

Quando o empregador adote a modalidade de serviços externos, as atividades de Vigilância da Saúde podem ser levadas a cabo nas instalações (fixas ou móveis⁶⁴) da empresa prestadora de serviços externos, ou nas instalações fixas da empresa cliente daquela.

Em qualquer dos casos, as instalações devem cumprir os parâmetros mínimos estabelecidos na legislação que respeita à segurança nas instalações e condições de arejamento, iluminação, térmicas e outras, estabelecidas no Dec.-Lei 243/86 de 20 de agosto, que aprovou o Regulamento Geral de Higiene e Segurança nos Estabelecimentos de comércio, escritório e serviços e, em especial, as condições estabelecidas em legislação específica aplicável às Unidades Privadas de Saúde.⁶⁵

No caso de o empregador adoptar a modalidade de serviços internos ou de serviços comuns, deverá observar, quanto à qualificação dos serviços de medicina do trabalho, o disposto nos Art^{os} 74º-A e 105º, ambos da Lei 102/2009.

Deste modo, deverão os serviços de Medicina do Trabalho, à semelhança do que sucede para os serviços de Segurança, ser dotados de instalações adequadas, equipamentos e utensílios de avaliação das condições de saúde dos trabalhadores, equipamentos de proteção individual, garantir a qualidade técnica dos procedimentos, devendo recorrer a subcontratação de serviços apenas em relação a tarefas de elevada complexidade e pouco frequentes. Valerão aqui as considerações que se teceram a propósito da qualificação dos serviços de segurança no trabalho, com as seguintes adaptações, conforme posição da ACT (disponível em www.act.gov.pt):



Quanto à possibilidade de recurso a subcontratação, considera-se aceitável o recurso a clínicas, institutos médicos, laboratórios especializados e outras entidades de prestação de serviços de saúde humana, devidamente acreditados, para efetuar avaliações de maior complexidade e menos frequentes, bem como a subcontratação de outras especialidades médicas, para além da medicina do trabalho, quando justificado.

⁶⁴ O recurso a instalações móveis é aceitável na vigilância da saúde dos trabalhadores em estaleiros ou outros postos de trabalho móveis ou em empresas de baixo risco localizadas em zonas geográficas pouco acessíveis. O recurso a instalações móveis carece de parecer prévio da Autoridade de Saúde do concelho em questão (circular informativa nº 63/DSO de 17/11/2005, disponível em www.dgs.pt).

⁶⁵ O Dec.-Lei 279/2009 de 6 outubro (alterado pelo Dec.-Lei 164/2013 de 6 de dezembro) estabelece o regime jurídico a que ficam sujeitos a abertura, a modificação e o funcionamento das unidades privadas de serviços de saúde, tendo este diploma sido regulamentado pela Portaria 801/2010 de 23 ago., que estabelece os requisitos mínimos relativos à organização e funcionamento, recursos humanos e instalações técnicas.

- Caso os trabalhadores se encontrem expostos a riscos contemplados em legislação específica, a empresa deve disponibilizar aos serviços de Medicina do Trabalho, o equipamento e a tecnologia previstos na legislação aplicável, tendo em vista assegurar a adequada vigilância da saúde dos trabalhadores.

- A DGS definiu as seguintes **áreas mínimas**:

Gabinete médico: área mínima de 12m² e largura mínima de 2,60m;

Gabinete de enfermagem: área mínima de 12m² e largura mínima de 2,60m. Este gabinete pode não existir, no caso de o número de trabalhadores abrangidos for inferior a 200, no mesmo estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 Kms;

- **Sala de espera:** espaço destinado com área mínima de 8m². Utensílios e equipamentos a utilizar na avaliação das condições de Saúde no trabalho (Independentemente da necessidade de outros equipamentos, consoante os riscos laborais em presença):

Para o depósito e posterior recolha, transporte e tratamento dos resíduos considerados como hospitalares, devem existir contentores e sacos adequados, respeitando a legislação em vigor.⁶⁶

A DGS indica o seguinte equipamento mínimo, conforme tabela que se segue⁶⁷:

EQUIPAMENTO	Gabinete Médico	Gabinete de Enfermagem
1 Lavatório com torneira de comando não manual	X	X
1 Dispositivo individual para secagem das mãos	X	X
1 Cadeira giratória de cinco pés com rodas	X	X
1 Cadeira simples	X	X

⁶⁶ Despacho nº 242/96, de 13 de agosto, do Ministério da Saúde.

⁶⁷ Ver Circular normativa da DGS nº 06/DSPPS/DCVAE de 31/03/2010.

1 Cesto de papéis	X	X
1 Escala optométrica para visão à distância (a 2,5m ou mais)	X	
1 Escala de Jaeger para visão ao perto;	X	
1 Mesa de trabalho com pelo menos, 1,00 x 0,50m, c/gavetas	X	X
1 Negatoscópio simples	X	
1 Estetofonendoscópio	X	X
1 Esfigmomanómetro	X	X
1 “Mini-set” com oftalmoscópio e otoscópio	X	
1 Banco rotativo	X	X
1 Catre	X	X
1 Candeeiro rodado de haste flexível	X	
1 Ficheiro, com chave, para arquivo de fichas clínicas	X	
1 Telefone com acesso directo à rede	X	
1 Mesa de apoio, rodada, com pelo menos 0,45x0,45 m, com tampo e subtampo em inox	X	X
1 Balde de pensos em inox, com tampa accionada por pedal	X	X
1 Balança para adultos com craveira	X	X
1 Armário para material	X	X

No que respeita aos quatro últimos equipamentos indicados na tabela, nas empresas em que exista Gabinete de Enfermagem, os mesmos podem estar situados apenas no gabinete de enfermagem (e não no gabinete médico). Ao contrário, sendo dispensada a existência de Gabinete de Enfermagem, nos termos acima referidos, os referidos equipamentos deverão estar localizados no Gabinete Médico.

À semelhança do que ocorre nas atividades de segurança no trabalho, também se encontra estabelecida uma **garantia mínima de funcionamento das atividades de vigilância da saúde**. Neste domínio, porém, tal garantia encontra-se definida em termos de um número mínimo de horas que deverá ser cumprido pelo médico do trabalho no próprio estabelecimento.

O Artº 105º da Lei 102/2009 prevê, assim, que o médico do trabalho preste o número de horas necessário à realização dos actos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, devendo desenvolver a sua atividade no próprio estabelecimento, nos seguintes termos⁶⁸:

ATIVIDADE DO MÉDICO DO TRABALHO NO ESTABELECIMENTO		
Tipo de estabelecimento	Número de Trabalhadores	Número de horas/mês
Industrial ⁶⁹ ou de risco elevado ⁷⁰	Por cada grupo de 10 (ou fração)	1h no mínimo
Outro tipo	Por cada grupo de 20 (ou fração)	

A título de exemplo, dir-se-á que se se tratar de empresa do tipo industrial, que tenha 31 trabalhadores, o médico do trabalho deverá prestar, no mínimo, 4 horas por mês.

O nº 3 do Artº 105º da Lei 102/2009 estipula ainda um **limite máximo de horas de trabalho** levadas a cabo por este profissional, que não poderá ser ultrapassado: **150 h. por mês**. De notar que este limite não se aplica ao enfermeiro.

⁶⁸ É entendimento da DGS, preconizado nas perguntas frequentes nº 11/2011 e 22/2012, disponíveis no microsite de saúde ocupacional: que a Lei 102/2009, no seu artigo 105º, pretende garantir um mínimo de funcionamento do serviço de saúde do trabalho ao definir um tempo de trabalho base para assegurar a continuidade da vigilância e o atendimento com prontidão das situações de emergência e responder às dúvidas emergentes dos trabalhadores e empregadores. A referência ao horário mensal de atividade aponta para no mínimo 1 hora por 10 ou 20 trabalhadores ou fração, conforme a natureza da empresa, e a ser desenvolvida no estabelecimento. Segundo a orientação da DGS, o médico do trabalho deve dedicar pelo menos ¼ do tempo a visitas aos locais de trabalho. A atividade do médico do trabalho numa dada empresa tem como objeto geral zelar de forma continuada e permanente pela saúde dos trabalhadores, pelo que deve identificar os riscos previsíveis em todas as atividades da empresa, o que implica identificar e avaliar o estado de saúde dos trabalhadores face aos resultados da avaliação dos fatores de risco. Sempre que a repercussão do trabalho ou as condições em que o mesmo for prestado for nocivo para a saúde do trabalhador deverão ser apresentadas propostas de correção. Cabe também aos profissionais de saúde do trabalho informar e formar os trabalhadores no domínio de SST, bem como, dos primeiros socorros e, finalmente, cabe aos profissionais de saúde promover a saúde no local de trabalho desenvolvendo projectos de prevenção em saúde pública e ambiental. Em concreto o critério da regularidade dos exames é baseado na idade, mas não só, cabe ao médico face aos riscos decidir encurtar ou não, essa periodicidade. Segundo o 1º critério até aos 50 anos o exame seria bienal. Estes exames são a favor da saúde do trabalhador e não uma exigência do médico ou somente da lei.

⁶⁹ Considera-se industrial o estabelecimento que desenvolva atividade incluída no Anexo I do Dec.-Lei 169/2012 de 1 agosto, que aprovou o Sistema da Indústria Responsável (SIR).

⁷⁰ São de risco elevado as atividades enunciadas no Artº 79º da Lei 102/2009.

FICHA CLÍNICA E FICHA DE APTIDÃO

No decorrer da atividade de vigilância da saúde, o médico do trabalho anotará na **Ficha Clínica** as observações clínicas relativas aos exames de saúde realizados. Esta ficha está sujeita ao **segredo profissional**, não devendo, por isso, ficar ao alcance de pessoal não médico. Como tal, esta Ficha apenas poderá ser facultada às autoridades de saúde e aos médicos da ACT, para efeitos de fiscalização.

A ficha clínica não deve conter dados sobre a raça, a nacionalidade, a origem étnica ou informação sobre hábitos pessoais do trabalhador, salvo quando estes últimos estejam relacionados com patologias específicas ou com outros dados de saúde.

Sempre que um trabalhador deixe de prestar serviço na empresa (quer na sequência de cessação do contrato, quer no âmbito de transferência do local de trabalho ou de cedência ocasional de trabalhadores), o médico responsável pela vigilância da saúde deve entregar a este trabalhador uma cópia da ficha clínica, ainda que tal não seja solicitado por este.

Em face dos resultados dos Exames de Saúde de Admissão, Periódicos e Ocasionais (já não quanto aos demais Exames previstos em legislação específica e de que se deram conta supra), o Médico do Trabalho deverá preencher uma **Ficha de Aptidão**, na qual indicará a aptidão do trabalhador para prestar a atividade para a qual foi contratado, assinalando uma das seguintes hipóteses: “Apto”, “Apto Condicionalmente”, “Inapto Temporariamente” ou “Inapto Definitivamente”.⁷¹ Na hipótese de o trabalhador estar “Apto Condicionalmente”, o médico deverá indicar que outras tarefas pode o trabalhador desempenhar, que não contendam com a sua saúde.⁷²

Esta Ficha de Aptidão **não pode conter elementos que envolvam segredo profissional**, interessando apenas ao empregador a determinação da aptidão dos seus trabalhadores e não os motivos de tal inaptidão.

Depois de preenchida, o médico do trabalho deverá remeter uma cópia da Ficha de Aptidão respeitante a cada trabalhador, ao responsável pelos Recursos Humanos da empresa.⁷³

⁷¹ A impossibilidade definitiva e absoluta para o trabalho provocam a cessação do contrato de trabalho por caducidade, nos termos do Artº 343º, alínea b) do CT.

⁷² O Dec.-Lei 242/2009 de 16 set. veio estabelecer a dispensa da emissão de atestado comprovativo de robustez física e psíquica para o exercício de funções públicas ou privadas.

⁷³ O modelo de ficha de aptidão foi aprovado pela Portaria 71/2015 de 10 de março, que revogou a portaria 299/2007 de 16 de março.

A ficha de aptidão deve, ainda, ser dada a conhecer ao trabalhador, devendo conter a sua assinatura e a data de conhecimento⁷⁴.

INFORMAÇÃO TÉCNICA

Com vista ao adequado cumprimento das atividades de saúde, deve o empregador, por força do Artº 106º da Lei 102/2009, facultar, ao médico do trabalho, o acesso às informações relativas:

- Aos elementos técnicos sobre os equipamentos e a composição dos produtos utilizados;
- Às alterações dos componentes materiais do trabalho⁷⁵;
- Às consultas realizadas aos serviços de segurança no trabalho, sobre todas as situações com possível repercussão na segurança dos trabalhadores.

Estas informações ficam, naturalmente, cobertas pelo sigilo profissional, não obstante deverem ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos e aos seus representantes para a SST.

O médico do trabalho deve, em contrapartida, conhecer os componentes materiais do trabalho com influência sobre a saúde dos trabalhadores,⁷⁶ o que implica que o seu trabalho não deverá ser realizado apenas em gabinete.

É entendimento da DGS que o médico do trabalho deve dedicar pelo menos ¼ do tempo a visitas aos locais de trabalho.



⁷⁴ O nº1 do artº 110º da Lei 102/2009 determina a obrigatoriedade de o médico do trabalho preencher, de imediato, a ficha de aptidão; pelo que, a assinatura desta, por parte do trabalhador, deverá ocorrer no decurso da consulta médica, conforme preconizado pela própria DGS (ver perguntas frequentes nº 29/2015, disponível no microsite de saúde ocupacional)

⁷⁵ Quanto à noção de componentes materiais do trabalho, veja-se o Artº 4º, alínea f) da Lei 102/2009.

⁷⁶ Artº 105º, nº2 da Lei 102/2009.

FICHA DE APTIDÃO PARA O TRABALHO ¹

(Portaria n.º 71/2015, de 10 de março)

ENTIDADE EMPREGADORA/EMPRESA

Designação Social / Nome:		NIPC/NIF:
Estabelecimento:		CAE principal:
Endereço:		
Código postal: -	Localidade:	
Telefone:	E-mail: @	

SERVIÇO DE SAÚDE DO TRABALHO

Modalidade de Organização do Serviço de Saúde do Trabalho: Interno <input type="checkbox"/> Externo <input type="checkbox"/> Comum <input type="checkbox"/> Outro <input type="checkbox"/>	
Designação da empresa de serviço externo de saúde do trabalho [se aplicável]:	NIPC/NIF: Processo de autorização (PA) da DGS n.º

TRABALHADOR

Nome:	
Sexo: F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	Data de nascimento: / /
Nacionalidade:	
Data de admissão na empresa: / /	Categoria profissional:
Posto de trabalho (principal):	
Atividade / Função: (proposta ou atual)	Data de admissão na Atividade/ Função: / /

POSTO DE TRABALHO

Análise do posto de trabalho	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>	Justificar em caso negativo:
Identificação de fatores de risco profissional:	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>	Especificar os principais fatores de risco profissional:
Avaliação da exposição profissional do trabalhador	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>	Especificar a avaliação efetuada:

EXAME DE SAÚDE E RESULTADO DE APTIDÃO

EXAME DE SAÚDE	RESULTADO DE APTIDÃO PARA A FUNÇÃO PROPOSTA OU ATUAL
Data do exame: / /	
Tipo: Admissão <input type="checkbox"/>	Apto <input type="checkbox"/>
Periódico <input type="checkbox"/>	Apto condicionalmente <input type="checkbox"/>
Ocasional <input type="checkbox"/>	Inapto temporariamente <input type="checkbox"/>
- Após doença <input type="checkbox"/>	Inapto definitivamente <input type="checkbox"/>
- Após acidente <input type="checkbox"/>	
- A pedido do trabalhador <input type="checkbox"/>	
- A pedido do serviço <input type="checkbox"/>	
- Por mudança de função <input type="checkbox"/>	
- Por alteração das condições de trabalho <input type="checkbox"/>	
Outro (especifique): <input type="checkbox"/>	Outras funções que pode desempenhar:
	1. _____
	2. _____
	3. _____
	4. _____

RECOMENDAÇÕES [Da responsabilidade do médico do trabalho e dirigida ao Empregador ou Gestor de Topo responsável pela área da Saúde e Segurança do Trabalho ou Responsável dos Recursos Humanos da empresa/entidade empregadora]

Sem recomendações <input type="checkbox"/>	Com recomendações, designadamente as abaixo indicadas com "X" <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Avaliação de fatores de risco no posto de trabalho	Discriminar o mais relevante:
<input type="checkbox"/> Correção de condições de trabalho	Discriminar o mais relevante:
<input type="checkbox"/> Uso de equipamento de proteção individual	Discriminar o mais relevante:
<input type="checkbox"/> Proposta de organização de trabalho	Discriminar o mais relevante:
<input type="checkbox"/> Formação e/ou informação do trabalhador	Discriminar o mais relevante:
<input type="checkbox"/> Outras	Especificar:

Médico do Trabalho		N.º Cédula Profissional:	Identificação (Vinheta ou assinatura digital)
Data: / /		Assinatura:	
Trabalhador	Assinatura:	Responsável Serviço de SST/Recursos Humanos	Assinatura:
Tomel conhecimento		Tomel conhecimento	
Data: / /		Data: / /	

¹ Cópia da presente Ficha de Aptidão para o Trabalho deve ser enviada ou dada em mão ao respetivo trabalhador e remetida ao Responsável do Serviço de Saúde e Segurança do Trabalho e ao Responsável pelos Recursos Humanos da empresa/entidade empregadora.

Comunicações e Notificações obrigatórias em matéria de SST



De seguida, apresenta-se um Quadro-Resumo das **Principais Notificações e Comunicações** que deverão ser levadas a cabo, designadamente, pelo empregador:

SERVIÇOS DE SST			
Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Autorização para o exercício de atividade de serviços externos de SST	-	ACT e DGS ⁷⁷	Artº 84º, da Lei 102 /2009
Comunicação de serviço comum	-	ACT e DGS ⁷⁸	Artºs 82º, nºs 2 e 3 da Lei 102/2009
Autorização para o exercício das atividades de segurança por empregador ou trabalhador designado	-	ACT	Artº 81º, nº3 da Lei 102/2009
Dispensa de serviços internos ⁷⁹	-	ACT e DGS ⁸⁰	Artº 80º da Lei 102/2009
Pedido de autorização para que licenciado em Medicina, sem especialidade em Medicina do Trabalho, possa exercer funções como Médico do Trabalho	Previamente ao exercício da atividade do médico	DGS	Artº 103º, nº3 da Lei 102/2009
Admissão de trabalhador com contrato de duração determinada, em comissão de serviço ou em cedência ocasional	O empregador comunica aos serviços de SST (externos), bem como aos trabalhadores com funções específicas na área da SST		Artº 19º, nº6 da Lei 102/2009

⁷⁷ Consoante a autorização se refira à Segurança ou à Saúde no trabalho, respetivamente.

⁷⁸ Consoante diga respeito à Segurança ou à Saúde no trabalho, respetivamente.

⁷⁹ O requerimento deverá ser acompanhado de parecer dos representantes dos trabalhadores para a SST ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores.

⁸⁰ Consoante a dispensa se refira ao domínio da Segurança ou ao da Saúde, respetivamente.

TRABALHADORES MENORES⁸¹



Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Contratação de Menores	Nos 8 dias subsequentes	ACT	Artº 68º, nº5 e 69º, nº4 do CT
Riscos identificados e medidas tomadas para a sua prevenção	O empregador deve informar o trabalhador menor, bem como os seus representantes legais, antes da sua colocação		Artº 66º, nº3 do CT

TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE



Objeto	Entidade	Disposição Legal
Resultados da avaliação de riscos e medidas de proteção	O empregador deve informar, por escrito, a trabalhadora, antes da sua colocação	Artº 62º, nº4 do CT

⁸¹ A lei 85/2009 de 27 de agosto estabelece o regime de escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar.

CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADORES



Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Comunicação, pela entidade cessionária, da utilização de trabalhadores em regime de cedência ocasional de trabalhadores	5 dias úteis	Comissão de Trabalhadores	Artº 293º, nº2 do CT
	-	Serviços de SST e trabalhadores com funções específicas na área da SST	Artº 19º, nº 6 da Lei 102/2009
Informação, pela entidade cessionária, sobre os riscos para a segurança e saúde do trabalhador inerentes ao posto de trabalho a que é afeto	-	Trabalhador cedido	Artº 291º, nº2 do CT
		Entidade cedente	


TRABALHO TEMPORÁRIO



Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Comunicação, pela Entidade Utilizadora, da contratação de trabalhadores temporários	Até 5 dias úteis após	Serviços de SST da empresa	Artº 186º, nº 8 do CT e Artº 19º, nº6 da Lei 102/2009
		RTSST	
		Comissão de Trabalhadores	
		Trabalhadores com funções nos domínios da SST	
Comunicação, pela Entidade Utilizadora, dos elementos constantes do nº2 do Artº 186º do CT, em matéria de SST	Antes da colocação do trabalhador temporário	Empresa de Trabalho Temporário	Artº 186º, nº2 do CT
Comunicação escrita pela empresa de trabalho temporário	Antes da colocação do trabalhador temporário	Trabalhador Temporário	Artº 186º, nº3 do CT

AGENTES QUÍMICOS



Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Informação sobre as medidas de emergência respeitantes a agentes químicos perigosos	O empregador deve informar os serviços de SST, bem como entidades que tenham intervenção em caso de emergência ou acidente		Artº 12º do Dec.-Lei 24/2012 de 6 fev.
Notificação de atividade	APA ⁸²		Artº 14º do Dec.-Lei 150/2015 de 5 ago. 
Autorização para produção, fabrico ou utilização de agentes químicos proibidos	Previamente	ACT	Art.º 6º do Dec.-Lei 24/2012 de 6 fev.

⁸² No caso de encerramento definitivo ou desactivação do estabelecimento, o operador deve comunicar, previamente, à APA, IP e ao IGAMAOT (e, no caso de estabelecimento de nível superior, também à ANPC), apresentando declaração na qual ateste a data a partir da qual deixa de haver presença de substâncias perigosas no estabelecimento).

AGENTES QUÍMICOS			
Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Elaboração e submissão do Relatório de Segurança (incluindo alterações)		APA	Artºs 18º e 19º do Dec.-Lei 150/2015 de 5 ago.
Alteração do RS		APA	Artº 13º, nº2 do Dec.-Lei 254/2007 de 12 jul.



AGENTES QUÍMICOS			
Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
<p>Envio de informação com os seguintes conteúdos mínimos⁸³:</p> <p>a) Descrição das atividades desenvolvidas;</p> <p>b) Inventário de substâncias perigosas e informação sobre a sua perigosidade, designadamente as fichas de dados de segurança;</p> <p>c) Representação em carta dos cenários de acidentes cujo alcance atinja os estab. que integram o grupo de «efeito dominó», de carácter facultativo para os estab. não enquadrados no nível superior de perigosidade.</p>	30 dias após a notificação prevista no Artº 26º, nº1 do Dec.-Lei 150/2015 de 5 ago.	Estab. Integrados no grupo de «efeito dominó» do operador	Artº 26º, nº3 do Dec.-Lei 150/2015 de 5 ago.
Exercícios de simulação do PEI	Antecedência mínima de 10 dias	APA, IP, ANPC, IGAMAOT, Câmara Municipal e Corpos de bombeiros da área do estab.	Artº 27º, nº3 do Dec.-Lei 150/2015 de 5 ago.

⁸³ Remetendo comprovativo de envio da informação à APA.

AGENTES QUÍMICOS			
Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Ocorrência de Acidente Grave	Comunicação do Acidente, de imediato	Forças e serviços necessários à intervenção imediata e Câmara Municipal	Artº 28º do Dec- lei 150/2015 de 5 de agosto
	Comunicação das circunstâncias e consequências do acidente, assim como das substâncias envolvidas até 24 horas após a ocorrência	APA, IP ANPC IGAMAOT Entidade licenciadora, coordenadora ou competente para a autorização do projeto	
	Envio de Relatório detalhado 10 dias	APA, IP ANPC IGAMAOT Entidade licenciadora, coordenadora ou competente para a autorização do projeto	
	Informar da ocorrência e, se for caso disso, sobre as medidas tomadas para mitigar as suas consequências	Pessoas afetadas pelo acidente	Artº 29º do Dec- lei 150/2015 de 5 de agosto



SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA



Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Autorização da isenção total, parcial ou temporária, da utilização de sinais luminosos ou acústicos	Quando a situação de trabalho o justifique	ACT	Artº 10º, nº2 do Dec.-Lei 141/95 de 14 jun.

VIBRAÇÕES



Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Autorização para cálculo do valor médio da exposição a vibrações num período de referência de 40 horas semanais		ACT	Artº 14º, nºs 2, 3 e 4 do Dec.-Lei 46/2006 de 24 fev.

AGENTES CANCERÍGENOS OU MUTAGÊNICOS



Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Exposição imprevisível ou acidental	O empregador deve informar os trabalhadores		Artº 9º do Dec.-Lei 301/2000 de 18 nov.
Informação sobre: <ul style="list-style-type: none"> - os elementos que serviram de base à avaliação de riscos; - o resultado de investigações que o empregador promova sobre a substituição e redução de agentes cancerígenos ou mutagênicos e a redução dos riscos de exposição 	A pedido das seguintes entidades: DGS, ACT, DPRP		Artº 8º, nº3 do Dec.-Lei 301/2000 de 18 nov.
Informação sobre exposição anormal, respetivas causas e medidas tomadas ou a tomar	O empregador deve informar os trabalhadores		Artº 14º, nº2 do Dec.-Lei 301/2000 de 18 nov.
Informação sobre a existência de instalações e armazenagens anexas que contenham agentes cancerígenos ou mutagênicos	O empregador deve informar os trabalhadores		Artº 14º, nº3 do Dec.-Lei 301/2000 de 18 nov.



ACIDENTES DE TRABALHO

Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Acidente de Trabalho Mortal ou que evidencie uma lesão grave	24 horas	ACT	Artº 111º da Lei 102/2009
Acidente de Trabalho Mortal ou Grave - Indústrias Extrativas	24 horas	ACT	Artº 9º do Dec.-Lei 324/95 de 29 nov.
Acidente de Trabalho - empresa com responsabilidade transferida ⁸⁴	24 horas	Entidade Seguradora	Artº 87º da Lei 98/2009 de 4 set.
Acidente de Trabalho - empresa sem responsabilidade transferida	8 dias a partir da data do acidente ou do seu conhecimento	Tribunal do Trabalho	Artº 88º da Lei 98/2009 de 4 set.
	Imediatamente (no caso de acidente mortal)		
Acidente de trabalho - trabalhadores independentes	Nos termos da apólice	Entidade seguradora	Artº 8º do Dec.-Lei 159/99 de 11 mai.

⁸⁴ Isto é, empresa que transferiu a sua responsabilidade para uma entidade seguradora, cumprindo, assim, o disposto no nº 1 do Artº 79º da Lei 98/2009, de 4 set..

AGENTES BIOLÓGICOS



Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Início de Atividades em que sejam utilizados Agentes Biológicos dos grupos de risco 2, 3 ou 4	30 dias de antecedência	ACT e DGS	Artº 5º, nº1 do Dec.-Lei 84/97 de 16 abr.
Utilização de novos agentes biológicos do grupo de risco 4 e de agentes novos classificados provisoriamente no grupo de risco 3	30 dias de antecedência	ACT e DGS	Artº 5º, nº3 do Dec.-Lei 84/97 de 16 abr.
Modificações substanciais nos processos/ procedimentos com possibilidade de repercussão na segurança ou saúde dos trabalhadores		ACT e DGS	Artº 5º, nº7 do Dec.-Lei 84/97 de 16 abr.
Acidente ou incidente que possa ter provocado a disseminação de um agente biológico suscetível de causar infeção ou outra doença grave no ser humano		ACT e DGS	Artº 10º, nº3 do Dec.-Lei 84/97 de 16 abr.
Acidente ou incidente grave ou que possa provocar a disseminação de um agente biológico suscetível de causar graves infeções ou doenças no ser humano, as suas causas e as medidas tomadas ou a tomar para corrigir a situação	A informação deve ser prestada pelo empregador aos trabalhadores		Artº 18º, nº3 do Dec.-Lei 84/97 de 16 abr.

AGENTES BIOLÓGICOS			
Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Procedimentos a seguir em caso de acidente ou incidente grave resultante da manipulação de agentes biológicos ou da manipulação de um agente biológico do grupo 4	A informação deve ser prestada pelo empregador aos trabalhadores		Artº 18º, nº1 do Dec.-Lei 84/97 de 16 abr.
Acidente ou incidente que envolva a manipulação de agentes biológicos	Os trabalhadores devem informar o empregador e o responsável pela SST		Artº 18º, nº2 do Dec.-Lei 84/97 de 16 abr.
Comunicação de doença ou morte de trabalhadores identificados como resultantes da exposição a agentes biológicos		ACT e DGS	Artº 10º, nº4 do Dec.-Lei 84/97 de 16 abr.
Cessação de atividade entrega de registos e arquivos		ACT	Artº 19º, nº5 do Dec.-Lei 84/97 de 16 abr.

AGENTES COM RISCOS PARA O PATRIMÓNIO GENÉTICO



Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Utilização permitida de agentes proibidos suscetíveis de implicar riscos para o património genético	15 dias de antecedência	ACT	Artº 49º, nºs 3 e 4 da Lei 102/2009

RUÍDO



Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Autorização para utilização da média semanal dos valores diários de exposição para avaliação dos níveis de ruído		ACT	Artº 15º, nºs1 e 3 do Dec.-Lei 182/2006 de 6 set.
Autorização para dispensa de aplicação das medidas previstas nas alíneas a) e b) do nº2 do Artº 7º e do nº1 do Artº 8º		ACT	Artº 15º, nºs 2, 3 e 4 do Dec.-Lei 182/2006 de 6 set.

ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS



Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Armazenagem de líquidos inflamáveis ou combustíveis, em reservatórios		ACT	Artº 88º, nº1 da Portaria 53/71 de 3 fev. ⁸⁵

RÁDIAÇÕES IONIZANTES



Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Autorização para importação, produção, utilização e transporte de materiais radioativos, equipamentos produtores de radiações ou produtos a que tenham sido adicionadas substâncias radioativas	Previamente	DGS	Artº 34º do Dec. Reg. 9/90 de 19 abril
Autorização para eliminação de resíduos e de outros materiais radioativos no meio ambiente	Previamente	DGS	Artº 45º do Dec.Reg. 9/90 de 19 abr.

⁸⁵ Na redação introduzida pela Port. 702/80 de 22 set..

INDÚSTRIAS EXTRATIVAS (Minas e Pedreiras)



Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Autorização para realização de trabalhos em mina com apenas uma comunicação para o exterior		DGEG	Artº 7º, nº1 do Dec.-Lei 162/90 de 22 mai.
Autorização para instalação e uso no interior da mina de cisternas fixas e respetivos sistemas de abastecimento		DGEG	Artº 15º, nº3 do Dec.-Lei 162/90 de 22 mai.
Utilização de escala diferente de 1:1000 para as peças desenhadas		DGEG	Artº 6º, nº2 do Dec.-Lei 162/90 de 22 mai.

INDÚSTRIAS EXTRATIVAS (Minas e Pedreiras)			
Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Pedido de dispensa de montagem de escadas para circulação de trabalhadores em todos os novos poços (interiores ou não)		DGEG	Artº 7º, nº6 do Dec.-Lei 162/90 de 22 mai.
Pedido de dispensa de desenvolvimento de galerias em perfis de igual resistência no transporte manual		DGEG	Artº 11º do Dec.-Lei 162/90 de 22 mai.
Pedido de dispensa de colocação da locomotiva à frente da composição		DGEG	Artº 13º, nº6 Dec.-Lei 162/90 de 22 mai.
Informação sobre a natureza dos postos de trabalho de cada trabalhador profissionalmente exposto		DGS	Artº 6º, alínea h) do Dec. Reg. 34/92 de 4 dez.
Submeter o programa de proteção e segurança que será aplicado nas instalações		DGS	Artº 6º, alínea h) do Dec. Reg. 34/92 de 4 dez.
Resumo dos registos das exposições radioativas dos trabalhadores	Anualmente	DGS	Artº 6º, alínea j) do Dec. Reg. 34/92 de 4 dez.
Quadros-síntese com as médias e extremos mensais das medições das concentrações de substâncias radioativas	Anualmente	GPSN	Artº 6º, alínea l) do Dec. Reg. 34/92 de 4 dez.
Informações detalhadas sobre as doses recebidas por cada trabalhador		DGS	Artº 6º, alínea m) 4 do Dec. Reg. 34/92 de 4 dez.
Comunicação de trabalhos em que a concentração de atividade alfa das poeiras em suspensão no ar for superior a 30 vezes o respectivo CAD	Imediatamente	DGS	Artº 13º, nºs 3 e 4 do Dec. Reg. 34/92 de 4 dez.
Trabalhos mineiros a céu aberto - dispensa de existência de registos dosimétricos individuais	Previamente	DGS	Artº 59º, nº3 do Dec. Reg. 34/92 de 4 dez.

INDÚSTRIAS EXTRATIVAS (Minas e Pedreiras)

Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Dispensa de avaliação de disfunções ambientais		DGA	Artº 60º, nº3 do Dec. Reg. 34/92 de 4 dez.
Envio do Plano de Segurança e Saúde	Quando solicitado	ACT	Artº 3º, nº9 do Dec.-Lei 324/95 de 29 nov.
Acidente mortal ou particularmente grave	24h	ACT	Artº 9º, nº1 do Dec.-Lei 324/95 de 29 nov.

DOENÇAS PROFISSIONAIS



Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Doenças Profissionais: comunicação de diagnóstico presuntivo de Doença Profissional ⁸⁶	8 dias, a contar da data do diagnóstico ou da presunção da existência de Doença Profissional	DPRP	Artº 142º da Lei 98/2009, de 4 set.

⁸⁶ Deve ser feita por qualquer médico. O DPRP comunica os casos confirmados de Doença Profissional, à ACT, ao empregador, à DGS, bem como, consoante o local onde, presumivelmente, se tenha originado ou agravado a doença, aos serviços regionais de saúde e aos centros regionais de segurança social.

AM I ANTO



Objeto	Prazo	Entidade	Disposição Legal
Notificação de atividades em cujo exercício os trabalhadores estejam ou possam estar expostos a poeiras de amianto ou a materiais que o contêm	Antes do início da atividade	ACT	Artº 3º do Dec.-Lei 266/2007 de 24 jul.
	Sempre que existam modificações substanciais na atividade		
Comunicação do plano de trabalhos de demolição em edifícios, estruturas, instalações ou navios	Antes do início dos trabalhos	ACT	Artº 11º, nº 4 e Artº 24º do Dec.-Lei 266/2007 de 24 jul.



Registo e Conservação de Documentos



Existe a obrigatoriedade de o empregador, designadamente os serviços de SST, procederem a determinados registos, que deverão ser arquivados e conservados com dois objetivos: por um lado, a consulta dos trabalhadores e seus representantes e, por outro lado, para efeitos de fiscalização por parte das autoridades competentes.

Nesse sentido, e dado que tais obrigações se encontram dispersas por diversos diplomas legais específicos sobre SST, indicam-se, de seguida, os preceitos em questão, de acordo com as diferentes temáticas:

EXPOSIÇÃO A AGENTES BIOLÓGICOS, FÍSICOS E QUÍMICOS QUE IMPLIQUEM RISCOS PARA O PATRIMÓNIO GENÉTICO

Artigo 46º da Lei 102/2009 (na redação introduzida pela Lei 3/2014) Registo, arquivo e conservação de documentos

1. Sem prejuízo das obrigações gerais do serviço de segurança e de saúde no trabalho, em matéria de registos de dados e conservação de documentos, o empregador deve organizar e conservar arquivos actualizados, nomeadamente por via electrónica, sobre:
 - a) Os critérios, procedimentos e resultados da avaliação de riscos;
 - b) A identificação dos trabalhadores expostos com a indicação da natureza e, se possível, do agente e do grau a que cada trabalhador esteve sujeito;
 - c) Os resultados da vigilância da saúde de cada trabalhador com referência ao respectivo posto de trabalho ou função;
 - d) Os registos de acidentes ou incidentes;
 - e) Identificação do médico responsável pela vigilância da saúde;
2. Os registos a que se refere a alínea c) do número anterior devem constar de ficha médica individual de cada trabalhador, colocada sob a responsabilidade do médico do trabalho.
3. Os registos e arquivos referidos nos números anteriores são conservados durante, pelo menos, 40 anos após ter terminado a exposição dos trabalhadores a que digam respeito.

4. Se a empresa cessar a atividade, os registos e arquivos devem ser transferidos para o organismo competente do membro do Governo responsável pela área laboral, com exceção das fichas clínicas, que devem ser enviadas para o organismo competente do ministério responsável pela área da saúde (DGS), os quais asseguram a sua confidencialidade.
5. Todos os tratamentos de dados pessoais referidos no nº1 deverão respeitar a legislação disciplinadora da proteção de dados pessoais.
6. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

EXPOSIÇÃO A VIBRAÇÕES

Artigo 4º Dec.-Lei 46/2006 Princípios gerais da avaliação dos riscos

1. (...)
2. (...)
3. (...)
4. A avaliação e a mediação dos níveis de vibrações mecânicas devem ser programadas e efectuadas a intervalos regulares e apropriados, tendo em conta a amplitude e a duração das vibrações a que o trabalhador se encontra exposto, sendo os dados delas resultantes conservados para consulta posterior.
5. (...)
6. (...)

Artigo 12º Dec.-Lei 46/2006 Registo e arquivo de documentos

O empregador deve, sem prejuízo das obrigações gerais dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho em matéria de registos de dados e conservação de documentos, **organizar registos de dados e manter arquivos actualizados sobre:**

- a) Os **resultados da avaliação dos riscos**, bem como os **critérios e procedimentos da avaliação, os métodos de medição e os ensaios utilizados**;
- b) A **identificação dos trabalhadores expostos** com a indicação, para cada trabalhador, do posto de trabalho ocupado, da natureza e, se possível, do grau de exposição a que esteve sujeito;

- c) Os **resultados da vigilância da saúde** de cada trabalhador, com a referência ao respectivo posto de trabalho, aos exames de saúde e complementares realizados e a outros elementos considerados úteis pelo médico responsável, tendo em conta a confidencialidade dos referidos dados;
- d) A identificação do médico responsável pela vigilância da saúde.

Artigo 13º Dec.-Lei 46/2006 **Conservação de registos e arquivos**

- 1 – Os **registos e arquivos** referidos no artigo anterior **devem ser conservados durante, pelo menos, 30 anos após ter terminado a exposição dos trabalhadores** a que digam respeito.
- 2 – Se a empresa cessar a atividade, os registos e arquivos devem ser transferidos para o Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais, que assegura a sua confidencialidade.

EXPOSIÇÃO A AGENTES BIOLÓGICOS

Artigo 10º Dec.-Lei 84/97 **Informação das autoridades responsáveis**

- 1 – Se o resultado da avaliação revelar a existência de riscos para a segurança ou saúde dos trabalhadores, **o empregador deve elaborar um relatório com as seguintes informações:**
- a) Os elementos utilizados para efectuar a avaliação e o seu resultado;
 - b) As atividades em que os trabalhadores estiveram ou podem ter estado expostos a agentes biológicos;
 - c) O número de trabalhadores eventualmente expostos;
 - d) As medidas preventivas e de protecção adoptadas, incluindo os processos e métodos de trabalho;
 - e) O plano de emergência relativo à protecção dos trabalhadores contra a exposição a agentes biológicos dos grupos 3 ou 4, em caso de falha no confinamento físico;
 - f) O nome, a habilitação e a qualificação do responsável pelo serviço de segurança, higiene e saúde no local de trabalho e, se for pessoa diferente, do médico de trabalho.

- 2 – **O IDICT⁸⁷ e as autoridades de saúde podem consultar o relatório** referido no número anterior.

Artigo 19º Dec.-Lei 84/97
Registo, arquivo e conservação de documentos

- 1 – O empregador deve **organizar os registos de dados e manter arquivos actualizados sobre:**
- a) Os **resultados da avaliação dos riscos;**
 - b) A **lista dos trabalhadores expostos a agentes biológicos do grupo 3 ou 4⁸⁸**, com indicação do tipo de trabalho executado e, se possível, a identificação dos agentes a que os trabalhadores estiveram expostos, bem como os registos das exposições, acidentes e incidentes;
 - c) Os **registos relativos à vigilância da saúde** dos trabalhadores, com respeito pelo segredo profissional do médico do trabalho.
- 2 – Os registos a que se refere a alínea c) do nº 1 devem constar de ficha médica individual de cada trabalhador, colocada sob a responsabilidade do médico do trabalho ou da entidade responsável pela vigilância da saúde dos trabalhadores.
- 3 – Os registos referidos nos números anteriores devem ser conservados durante **10 anos após a cessação da exposição.**
- 4 – **O prazo de conservação dos registos é de 40 anos** nos casos de exposições de que possam resultar infecções causadas por agentes biológicos susceptíveis de produzir infecções persistentes ou latentes, ou que, de acordo com os conhecimentos actuais, só sejam diagnosticáveis muitos anos depois com o aparecimento da doença, ou que tenham períodos de incubação muito longos, ou que provoquem doenças com crises de recrudescências, apesar do tratamento, ou com graves sequelas a longo prazo.
- 5 – Se a empresa cessar a atividade, os seus registos e arquivos devem ser entregues ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho⁸⁹, com a garantia de confidencialidade dos dados neles contidos.

⁸⁷ Agora, ACT.

⁸⁸ De acordo com a classificação da Portaria 405/98 de 11 de jul., alterada pela Portaria 1036/98 de 15 de dez..

⁸⁹ Agora, ACT.

- 6 – Ao cessar o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador, a pedido deste, cópia da sua ficha médica.

EXPOSIÇÃO A AGENTES CANCERÍGENOS OU MUTAGÉNICOS

Artigo 8º Dec.-Lei 301/2000 Informação das autoridades competentes

- 1 – Se o resultado da avaliação revelar a existência de riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores, o empregador deve **conservar e manter disponíveis as informações sobre:**
- a) As **atividades e os processos industriais em causa**, as razões por que são utilizados agentes cancerígenos ou mutagénicos e os eventuais casos de substituição;
 - b) As **quantidades de substâncias ou preparações** fabricadas ou utilizadas que contenham agentes cancerígenos ou mutagénicos;
 - c) O **número de trabalhadores expostos**, bem como a natureza, o grau e o tempo de exposição;
 - d) As **medidas de prevenção** tomadas e os **equipamentos de proteção** utilizados.
- 2 – O Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais⁹⁰, o Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho⁹¹ e as autoridades da saúde têm acesso à informação referida no número anterior, sempre que o solicitem.
- 3 – A entidade patronal deve, ainda, informar as entidades mencionadas no número anterior, a pedido destas, sobre:
- a) Os **elementos que serviram de base à avaliação do risco**;
 - b) O **resultado de investigações que promova sobre a substituição e redução de agentes cancerígenos ou mutagénicos e a redução dos riscos de exposição**.

⁹⁰ Agora, DPRP.

⁹¹ Agora, ACT.

Artigo 14º Dec.-Lei 301/2000

Informação dos trabalhadores

- 1 – O empregador deve, sem prejuízo das suas responsabilidades, fornecer aos trabalhadores e aos seus representantes informações relativas à aplicação das medidas previstas no presente diploma, 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 proteção e à aplicação das medidas referidas na alínea a) do artigo 10º.
- 2 – 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.
- 3 – O empregador 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.
- 4 – **O empregador deve colocar à disposição do médico do trabalho ou da entidade responsável pela vigilância da saúde dos trabalhadores a lista prevista na alínea b) do artigo 16º, bem como informações sobre as exposições imprevisíveis ou acidentais.**
- 5 – **O empregador deve colocar à disposição dos trabalhadores as informações constantes da lista referida no número anterior que lhe digam directamente respeito, bem como facultar aos representantes dos trabalhadores as informações colectivas anónimas.**

Artigo 16º Dec.-Lei 301/2000

Registo e arquivo de documentos

O empregador deve organizar registos de dados e conservar arquivos actualizados sobre:

- a) Os resultados da avaliação a que se refere o artigo 4º, bem como os critérios e procedimentos da avaliação, os métodos de medição, análises e ensaios utilizados;
- b) A lista dos trabalhadores expostos, com a indicação da natureza e, se possível, do grau de exposição a que cada trabalhador esteve sujeito;

- c) Os resultados da vigilância da saúde de cada trabalhador, com a indicação do respectivo posto de trabalho, dos exames médicos e complementares realizados e de outros elementos que o médico responsável considere úteis.

Artigo 17º Dec.-Lei 301/2000 Conservação de registos e arquivos

- 1 – Os registos e arquivos referidos no artigo anterior devem ser conservados durante, pelo menos, 40 anos após ter terminado a exposição dos trabalhadores a que digam respeito.
- 2 – Se a empresa cessar a atividade, os registos e arquivos devem ser transferidos para o Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais, que assegurará a sua confidencialidade.

EXPOSIÇÃO AO RUÍDO

Artigo 13.º Dec.-Lei 182/2006 Registo e arquivo de documentos

O empregador, sem prejuízo das obrigações gerais dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho em matéria de registos de dados e conservação de documentos, **organiza registos de dados e mantém arquivos actualizados sobre:**

- a) Os **resultados da avaliação de riscos**, bem como os critérios e os procedimentos da avaliação, os métodos de medição e os ensaios utilizados;
- b) A **identificação dos trabalhadores expostos** com a indicação, para cada trabalhador, do posto de trabalho ocupado, da natureza e, se possível, do grau de exposição a que esteve sujeito;
- c) Os **resultados da vigilância da saúde** de cada trabalhador, com a referência ao posto de trabalho, aos exames de saúde e exames complementares realizados e a outros elementos considerados úteis pelo médico responsável, tendo em conta a confidencialidade dos referidos dados;
- d) A **identificação do médico responsável** pela vigilância da saúde.

Artigo 14.º Dec.-Lei 182/2006
Conservação de registos e arquivos

- 1 – Os registos e arquivos referidos no artigo anterior devem ser conservados durante, pelo menos, **30 anos após ter terminado a exposição dos trabalhadores** a que digam respeito.
- 2 – Se a empresa cessar a atividade, os registos e arquivos devem ser transferidos para o Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais, que assegura a sua confidencialidade.

EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

Artigo 7º Dec.-Lei 50/2005
Resultado da verificação

- 1 – O resultado das verificações e ensaios previstos no artigo anterior deve constar de relatório contendo informações sobre:
 - a) Identificação do equipamento de trabalho e do operador;
 - b) Tipo de verificação ou ensaio, local e data da sua realização;
 - c) Prazo estipulado para reparar as deficiências detectadas, se necessário;
 - d) Identificação da pessoa competente que realizou a verificação ou o ensaio.
- 2 – O empregador deve conservar os relatórios da última verificação e de outras verificações ou ensaios efectuados nos dois anos anteriores e colocá-los à disposição das autoridades competentes.
- 3 – O equipamento de trabalho que seja utilizado fora da empresa ou estabelecimento deve ser acompanhado de cópia do relatório da última verificação ou ensaio.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Portaria 1131/93
Anexo II

- 1.6 – O dossier técnico de fabrico deve estar à disposição das autoridades competentes durante os 10 anos que se seguirem à comercialização dos EPI.

INDÚSTRIAS EXTRATIVAS

Artº 2º Dec.-Lei 162/90 Obrigações da entidade empregadora

São obrigações gerais da entidade empregadora:

(...)

d) Organizar registos individuais dos trabalhadores com idades compreendidas entre os 18 e os 21 anos que exerçam atividade em trabalhos subterrâneos, donde constem:

i) Identificação do trabalhador;

ii) Data de nascimento;

iii) Natureza da atividade exercida;

iiii) Certificação médica da aptidão para o trabalho;

e) Facultar às entidades fiscalizadoras o acesso aos registos referidos na alínea anterior, bem como aos representantes dos trabalhadores, a pedido destes;

(...)

Artº 17º Dec. Regulamentar 34/92 Registos Individuais

Para cada trabalhador deverá ser mantido um registo individual actualizado, nos termos dos Artºs 40º a 42º deste Regulamento, permitindo conhecer:

a) As quantidades de radão e poeiras radioactivas inaladas por mês e por ano;

b) As doses de radiação de outras naturezas;

c) As doses equivalentes em cada trimestre e em cada ano.

Artº 33º Dec. Regulamentar 34/92 Controlo do Ambiente de Trabalho

- 1 – As zonas controladas devem ser submetidas a um controlo radiológico suficientemente frequente para garantir que as exposições sejam efectivamente mantidas tão abaixo dos limites de dose estabelecidos quando for razoavelmente admissível.
- 2 – Nestas zonas é obrigatório o uso de dosímetros individuais e, no caso de existirem riscos de contaminação radioactiva do pessoal, a utilização de equipamento de protecção individual adequado ao risco específico existente.
- 3 – Nas zonas vigiadas deve efectuar-se, através da dosimetria da área, uma estimativa das doses que se podem receber. Além disso, se existir risco de contaminação radioactiva, é obrigatório o uso de equipamento de protecção individual adequado ao risco existente.
- 4 – Quando não se dispuser de resultados fornecidos por dosímetros individuais, os resultados dos controlos radiológicos servirão para avaliar, por cálculo, as exposições individuais.
- 5 – **De todos os resultados referidos nos números anteriores, deve ser conservado registo.**

Artº 34º Dec.Regulamentar 34/92 Controlo da radiação externa

- 1 – O controlo dos níveis de exposição externa, tendo em conta as doses equivalentes medidas ou calculadas, deve ser feito a intervalos convenientes nas zonas de trabalho das minas e anexos de tratamento e de recuperação.
- 2 – O controlo deve ser feito nos locais ocupados pelos trabalhadores, particularmente nos postos de trabalho fixos ou nas zonas em que os trabalhadores passem normalmente uma grande parte do dia de trabalho.
- 3 – **Deve fazer-se o registo dos locais controlados e dos correspondentes valores dos níveis de radiação.**

Artº 40º Dec. Regulamentar 34/92 Processos Individuais

- 1 – Para todo o trabalhador sujeito a radiações ionizantes será obrigatoriamente **organizado um processo individual para nele constarem todos os registos médicos e dosimétricos** segundo um modelo aprovado pela DGCSP.⁹²
- 2 – Os processos individuais a que se refere o número anterior, deve conter todas as informações úteis no que respeita a:
 - a) Natureza do trabalho implicando exposição às radiações, tipo de radiações e períodos durante os quais se produz a exposição;
 - b) Resultados da avaliação da exposição individual;
 - c) Resultados dos Exames Médicos, efectuados em conformidade com as disposições deste regulamento, tendo em conta o seu carácter confidencial.

Artº 42º Dec. Regulamentar 34/92 Conservação dos Processos

1. **Os processos devem ser conservados durante toda a vida do trabalhador e pelo menos 30 anos após a cessação da atividade** que tenha implicado a exposição a radiações.
2. Os processos devem ser remetidos à DGCSP⁹³ quando cesse o contrato de trabalho entre os trabalhadores e o responsável, podendo a entidade responsável guardar cópias.
3. Quando o trabalhador deixar o serviço da empresa, ser-lhe-á entregue um duplicado da sua ficha médica, se o pedir.
4. Sempre que o solicitar, a Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais⁹⁴, terá acesso a cópia do processo individual dos trabalhadores.

Artº 70º Dec. Regulamentar 34/92 Protecção Respiratória

1. O equipamento de protecção respiratória deve ser examinado, ajustado e ensaiado por pessoa competente e conforme as necessida-

⁹² Actualmente, DGS.

⁹³ Actualmente, DGS.

⁹⁴ Actualmente, DPRP.

des, antes de ser utilizado e, pelo menos trimestralmente, quando esteja a ser utilizado. Os resultados destes exames e ensaios devem ser objeto de registo permanentemente actualizado e conservado enquanto a DGGM não autorizar a sua destruição.

(...)

EXPOSIÇÃO A RADIAÇÕES IONIZANTES

Artº 16º Dec. Regulamentar 9/90 Dosimetria das Radiações

1. Nas zonas controladas será obrigatória a dosimetria da exposição individual e nas zonas vigiadas a utilização de monitores de radiação de área, por forma a efectuar-se uma avaliação, o mais correcta possível, das doses de radiação a que os trabalhadores estão sujeitos.
2. As zonas controladas e as zonas vigiadas deverão ser organizadas de modo a que possam ser detectados os riscos das radiações ionizantes no meio ambiente e, em especial, de forma a proceder-se, segundo os casos, a medições das doses e dos débitos de dose, bem como aos registos dos resultados.
3. Especificamente, a avaliação das doses individuais deve ser feita sistematicamente para os trabalhadores profissionalmente expostos da categoria A.
4. No caso de existir risco de contaminação radioactiva, é obrigatório o uso de equipamento pessoal de protecção adequado ao risco específico existente.
5. Na vigilância colectiva dos efeitos das radiações ionizantes deverá proceder-se à avaliação dos débitos de dose, com indicação da natureza e qualidade das radiações em causa, bem como à avaliação da concentração atmosférica e da densidade superficial das substâncias radioactivas contaminantes, com indicação da sua natureza e estado físico e químico.
6. Os resultados das medidas de vigilância colectiva devem ser registados e conservados em arquivo durante, pelo menos, 30 anos.
7. (...)

SERVIÇOS DE SST

Artº 18º da Lei 102/2009 (na redação introduzida pela Lei 3/2014) Consulta dos Trabalhadores

1. – 4. (...)
5. As **consultas, respetivas respostas e propostas** previstas nos nºs 1 e 4⁹⁵ devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa, nomeadamente em suporte informático.
6. – 9. (...)

Artigo 73º -B da Lei 102/2009 (na redação introduzida pela Lei 3/2014) Atividades principais do serviço de segurança e de saúde no trabalho

1. – 4. (...)
5. O empregador deve manter a documentação relativa à realização das atividades a que se referem os números anteriores à disposição das entidades com competência inspetiva, durante cinco anos.

PREVENÇÃO DE ACIDENTES GRAVES

Artigo 16º Política de prevenção de acidentes graves

- 1 – O operador define uma política de prevenção de acidentes graves, que deve constar de documento escrito, no prazo previsto para a apresentação da comunicação referida no artigo 14º, de acordo com o disposto nos números seguintes.
- 2 – A política de prevenção de acidentes graves deve ser proporcional ao perigo de acidentes graves e incluir:
 - a) Os objetivos e princípios de ação gerais fixados pelo operador, nomeadamente a garantia de um nível elevado de proteção da saúde humana e do ambiente;
 - b) O papel e a responsabilidade da gestão de topo;
 - c) O empenho na melhoria contínua do controlo dos perigos de acidentes graves.

⁹⁵ Por lapso, o legislador não se terá referido ao nº7, que deve aqui ser, igualmente, incluído.

- 3 – **A política de prevenção de acidentes graves** é elaborada de acordo com os princípios orientadores constantes do anexo III ao presente decreto-lei, que dele faz parte integrante, bem como com as orientações fixadas pela APA, I. P., e divulgados no seu sítio na Internet, e **é colocada à disposição da APA, I. P., da IGAMA-OT e da entidade licenciadora, coordenadora ou competente para a autorização do projeto sempre que solicitada.**

Artigo 22º

Plano de emergência interno

- 1 – O plano de emergência interno, relativo às medidas a aplicar no interior do estabelecimento de nível superior, é elaborado pelo operador, de acordo com as orientações fixadas pela APA, I. P., e pela ANPC e divulgadas nos seus sítios na internet, nas seguintes situações:
- a) No caso de novo estabelecimento, previamente à entrada em funcionamento do estabelecimento ou de alteração de inventário de substâncias perigosas da qual decorra que o estabelecimento passe a ser de nível superior;
 - b) No caso de outro estabelecimento, no prazo de 18 meses a contar da data em que em que o estabelecimento passa a ficar abrangido pelo presente decreto -lei.
- 2 – Os trabalhadores e o pessoal relevante contratado a longo prazo que preste serviço no estabelecimento são consultados pelo operador para efeitos da elaboração e da atualização do plano de emergência interno.

- 3 – **O plano de emergência interno é colocado à disposição da APA, I. P., da ANPC, da IGAMAOT, da câmara municipal e da entidade licenciadora, coordenadora ou competente para a autorização do projeto, sempre que solicitado.**

Artigo 23º

Plano de emergência interno simplificado

- 1 – O plano de emergência interno simplificado, relativo às medidas a aplicar no interior do estabelecimento de nível inferior, é elaborado pelo operador, de acordo com orientações fixadas pela APA, I. P., e pela ANPC e divulgadas nos seus sítios na internet, nas seguintes situações:
- a) No caso de novo estabelecimento, previamente à entrada em funcionamento do estabelecimento ou de alteração de inventário da qual decorra que o estabelecimento passe a ser de nível inferior;

- b) No caso de outro estabelecimento, no prazo de 18 meses a contar da data em que em que o estabelecimento passa a ficar abrangido pelo presente decreto -lei.
- 2 – **O plano de emergência interno simplificado é colocado à disposição da APA, I. P., da ANPC, da IGAMAOT, da câmara municipal e da entidade licenciadora, coordenadora ou competente para a autorização do projeto, sempre que solicitado.**

TRABALHO NOTURNO

Artigo 225º do CT Protecção do Trabalhador nocturno

1. O empregador deve avaliar os riscos inerentes à atividade do trabalhador, tendo presente, nomeadamente, a sua condição física e psíquica, antes do início da atividade e, posteriormente, de seis em seis meses, bem como antes da alteração das condições de trabalho.
 2. O empregador deve conservar o registo da avaliação efectuada de acordo com o número anterior.
- 3 - 7 (...)

Resumo da Principal Legislação de SST





ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

Dec.-Lei 2/82 de 5 jan.	Obrigatoriedade de participação de todas as Doenças Profissionais à CNSDP (agora, DPRP)
Dec.-Lei 362/93 de 15 out.	Regula a informação estatística sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais
Port. 137/94 de 8 mar.	Aprova o modelo de participação de acidentes de trabalho e o mapa de encerramento de processo de acidente de trabalho
Lei 98/2009 de 4 set.	Regime Jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais
Dec.-Lei 142/99 de 30 abr. ⁹⁶ Dec.-Lei 185/2007 de 10 mai.	Cria o Fundo de Acidentes de Trabalho
Dec.-Lei 159/99 de 5 nov.	Regulamenta o Seg. Acidentes de Trab. para os Trabalhadores Independentes
Portaria 242/2000 de 3 mai.	Doenças profissionais - despesas de deslocação, alojamento e alimentação
Dec. Regulamentar 6/2001 Dec. Regulamentar 76/2007	Aprova a Lista de doenças profissionais e respetivo índice codificado
Dec.-Lei 352/2007 de 23 out.	Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais e a Tabela Nacional para Avaliação de Incapacidades Permanentes em Direito Civil
Portaria 122/2012 de 3 mai.	Atualização anual das pensões de acidentes de trabalho

⁹⁶ Ver ainda o Regulamento n.º 231/2007 de 4 de setembro do Instituto de Seguros de Portugal



AGENTES BIOLÓGICOS

Dec.-Lei 84/97 de 16 abr.	Prescrições mínimas de segurança e de saúde dos trabalhadores contra os riscos de exposição a agentes biológicos durante o trabalho
Portaria 405/98 de 11 jul. Portaria 1036/98 de 15 dez.	Classificação dos agentes biológicos



AGENTES CANCERÍGENOS

Dec.-Lei 479/85 de 13 novembro Declaração de retificação nº 26/86 de 31 de janeiro	Fixa as substâncias, os agentes e os processos industriais que comportam risco cancerígeno, efetivo ou potencial, para os trabalhadores profissionalmente expostos
Dec.-Lei 301/2000 de 18 novembro Dec.-Lei 88/2015 de 28 de maio	Proteção dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho



ATMOSFERAS EXPLOSIVAS

Dec.-Lei 112/96 de 5 ago. Port.341/97 de 21 mai.	Estabelece as regras de segurança e de saúde relativas aos aparelhos e sistemas de proteção destinados a ser utilizados em atmosferas potencialmente explosivas
Dec.-Lei 236/2003 de 30 set.	Prescrições mínimas destinadas a promover a melhoria da proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores suscetíveis de serem expostos a riscos derivados de atmosferas explosivas
Despacho nº 32297/2008 de 18 de dezembro	Lista das normas harmonizadas no âmbito da aplicação da diretiva relativa aos aparelhos e sistemas de proteção destinados a ser utilizados em atmosferas potencialmente explosivas



AGENTES QUÍMICOS

Dec.-Lei 98/2010 de 11 agosto	Estabelece o regime a que obedece a classificação, embalagem e rotulagem das substâncias perigosas para a saúde humana ou para o ambiente, com vista à sua colocação no mercado
Dec.-Lei 82/2003 de 23 abr. Dec.-Lei 63/2008 de 2 abr. Regulamento CE 1272/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de dezembro de 2008 Regulamento CE 790/2009 da Comissão de 10 de agosto de 2009	Regulamento para a Classificação, Embalagem e Rotulagem das Preparações Perigosas
Dec.-Lei 264/98 de 19 ago. Dec.-Lei 446/99 de 3 nov. Dec.-Lei 256/2000 de 17 out. Dec.-Lei 238/2002 de 5 nov. Dec.-Lei 141/2003 de 2 jul. Dec.-Lei 208/2003 de 15 set. Dec.-Lei 123/2004 de 24 mai. Dec.-Lei 72/2005 de 18 mar. Dec.-Lei 73/2005 de 18 mar. Dec.-Lei 101/2005 de 23 jun. Dec.-Lei 162/2005 de 22 set. Dec.-Lei 222/2005 de 27 dez. Dec.-Lei 10/2007 de 18 jan. ⁹⁷ Dec.-Lei 243/2007 de 21 jun. Dec.-Lei 76/2008 de 28 abr.	Limitações à comercialização e utilização de substâncias e preparações perigosas
Dec.-Lei 220/2012 de 10 out.	Assegura a execução na ordem jurídica interna das obrigações decorrentes do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de dezembro, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas.
Dec.-Lei 24/2012 de 6 fev. Dec.-Lei 88/2015 de 28 de mai.	Proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos no local de trabalho

⁹⁷ Diploma retificado pela Declaração de Retificação 19/2007 de 19 de março.

AGENTES QUÍMICOS

Dec.-Lei 293/2009 de 13 out. Despacho n.º 27707/2007 de 10 de dezembro	Assegura a execução, na ordem jurídica nacional, das obrigações decorrentes do Regulamento (CE) 1907/2006 , do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de dezembro, relativo ao registo, avaliação, autorização e restrição dos produtos químicos (REACH) e que procede à criação da Agência Europeia dos Produtos Químicos
Regulamento CE 1907/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de dez. Regulamento CE 340/2008 da Comissão de 16 de abr. Regulamento CE 440/2008 da Comissão de 30 de mai. Regulamento CE 1272/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de dez. Regulamento CE 134/2009 da Comissão de 16 de fev. Regulamento CE 552/2009 de 22 de jun. Regulamento CE 761/2009 de 23 de jul. Regulamento UE 276/2010 da Comissão de 31 de mar. Regulamento UE 453/2010 da Comissão de 20 de mai. Regulamento UE 1152/2010 da Comissão de 8 de dez. Regulamento UE 143/2011 da Comissão de 17 de fev. Regulamento UE 207/2011 da Comissão de 2 de mar. Regulamento UE 252/2011 da Comissão de 15 de mar. Regulamento UE 253/2011 da Comissão de 15 de mar. Regulamento UE 366/2011 da Comissão de 14 de abr. Regulamento UE 494/2011 da Comissão de 20 de mai. Regulamento UE 109/2012 Regulamento UE 125/2012 Regulamento UE 412/2012 Regulamento UE 640/2012 Regulamento UE 835/2012 Regulamento UE 836/2012 Regulamento UE 847/2012 Regulamento UE 848/2012 Regulamento UE 126/2013 Regulamento de execução UE 254/2013	Registo, avaliação, autorização e restrição de produtos químicos (REACH)
Regulamento (UE) n.º 649/2012 Dec.-Lei 33/2015 de 4 de março	Exportação e Importação de Produtos Químicos Perigosos

CLASSIFICAÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÓMICAS

Dec.-Lei 381/2007 de 14 nov.

Classificação das Atividades Económicas
(Rev. 3)



CAMPOS ELETROMAGNÉTICOS

Diretiva 2004/40/CE do
Parlamento Europeu e do Conselho
de 29 de abril de 2004
Diretiva 2008/46/CE do
Parlamento Europeu e do Conselho
de 23 de abril de 2008
Diretiva 2012/11/UE do
Parlamento Europeu e do Conselho
de 19 de abril de 2012

Prescrições mínimas de segurança e saúde em
matéria de exposição dos trabalhadores aos
riscos devidos aos agentes físicos (campos
eletromagnéticos)

EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

Dec.-Lei 50/2005 de 25 fev.

Prescrições mínimas de segurança e saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho

EQUIPAMENTOS DOTADOS DE VISOR

Dec.-Lei 349/93 de 1 out.
Portaria 989/93 de 6 out.

Prescrições mínimas de segurança e saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor



EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Dec.-Lei 348/93 de 1 out.
Port. 988/93 de 6 out.

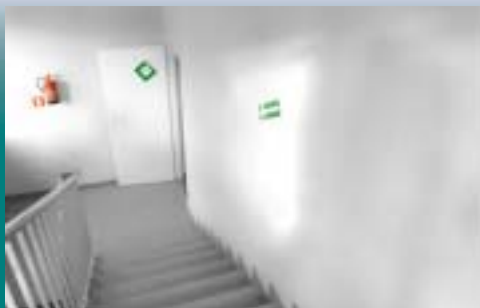
Prescrições mínimas de segurança e saúde dos trabalhadores na utilização de EPI's

Dec.-Lei 128/93 de 22 abr.
Dec.-Lei 139/95 de 14 jun.
Dec.-Lei 374/98 de 24 nov.

Exigências técnicas de segurança a observar pelos EPI's

Port. 1131/93 de 4 nov.
Port. 109/96 de 10 abr.
Port. 695/97 de 19 ago.

Exigências essenciais relativas à saúde e segurança aplicáveis aos EPI's



ESTABELECIMENTOS DE COMÉRCIO, ESCRITÓRIO E SERVIÇOS

Dec.-Lei 243/86 de 20 ago.

Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos de Comércio, Escritório e Serviços



ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS

Portaria 53/71 de 3 fev.
Portaria 702/80 de 22 set.

Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais



FABRICO E ARMAZENAGEM DE PRODUTOS EXPLOSIVOS E PIROTECNIA

Dec.-Lei 521/71 de 24 nov. Dec.-Lei 119/2010 de 27 de outubro	Cadastro e fiscalização de produção, importação, exportação, comércio e detenção, armazenagem e emprego de substâncias explosivas
Dec.-Lei 376/84 de 30 nov.	Regulamento sobre o Licenciamento dos estabelecimentos de fabrico e de armazenagem de produtos explosivos
Dec.-Lei 265/94 de 25 out.	Colocação no mercado e controlo dos explosivos para utilização civil
Dec.-Lei 139/2002 de 17 mai. Dec.-Lei 87/2005 de 23 de maio	Regulamento de Segurança dos Estabelecimentos de Fabrico ou de Armazenagem de Produtos Explosivos
Dec.-Lei 87/2005 de 23 mai. ⁹⁸	Alvarás e Licenças de fabrico ou de armazenagem de produtos explosivos
Directiva 2007/23/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 mai.	Colocação no mercado de artigos de pirotecnia
Directiva 2008/43/CE da Comissão de 4 abr.	Cria um sistema para a identificação e rastreabilidade dos explosivos para utilização civil
Dec.-Lei 265/2009 de 29 set. Dec.-Lei 33/2013 de 27 de fevereiro	Colocação no mercado e controlo de explosivos para utilização civil
Dec.-Lei 135/2015 de 28 de julho	Requisitos essenciais de segurança que os artigos de pirotecnia devem satisfazer tendo em vista a sua disponibilização no mercado

⁹⁸ Revogou os Artos 2º e 3º do Dec.-Lei 139/2002 de 17 mai. e o nº1 do Artº 3º e o nº2 do Artº 12º do Regulamento de Segurança dos Estabelecimentos de Fabrico ou de Armazenagem de Produtos Explosivos, aprovado pelo Dec.-Lei 139/2002 de 17 maio.



INDÚSTRIAS EXTRATIVAS

Dec.-Lei 162/90 de 22 mai.	Regulamento Geral de Segurança e Higiene no Trabalho nas Minas e Pedreiras
Dec.-Lei n.º 426/83 de 7 dez. Dec. Regulamentar 34/92 de 4 dez.	Segurança e proteção radiológica das atividades de pesquisa, reconhecimento, traçagem e exploração de depósitos de minério de urânio, trabalhos mineiros que comuniquem com parte aberta nesses minérios e instalação e utilização de todas as correspondentes instalações mineralúrgicas.
Dec.-Lei 324/95 de 29 nov. Port. 197/96 de 4 jun. Port. 198/96 de 4 jun.	Prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho a aplicar nas indústrias extrativas por perfuração a céu aberto e subterrâneas
Dec.-Lei 270/2001 de 6 out. Dec.-Lei 340/2007 de 12 out. ⁹⁹ Port.1083/2008 de 24 dez.	Regime jurídico em matéria de exploração de massas minerais-pedreiras
Dec.-Lei 10/2010 de 4 fev.	Estabelece o regime jurídico a que está sujeita a gestão de resíduos das explorações de depósitos minerais e de massas minerais
Resolução da Assembleia da República 65/2001 de 23 out.	Aprovação para ratificação da Convenção nº 176 da OIT (Segurança e Saúde nas Minas)

⁹⁹ Este diploma foi retificado pela Declaração de retificação nº 108/2007 de 11 de dezembro



LOCAL DE TRABALHO

Dec.-Lei 347/93 de 1 out.
Port. 987/93 de 6 out.

Prescrições mínimas de segurança e de saúde
nos locais de trabalho



MÁQUINAS

Dec.-Lei 214/95 de 18 ago.

Condições de Utilização e de Comercialização de
Máquinas Usadas

Port. 172/2000 de 23 mar.

Máquinas Usadas, que pela sua complexidade e
características revestem especial perigosidade

Dec.-Lei 103/2008 de 24 jun.

Estabelece as regras a que deve obedecer a
colocação no mercado e a entrada em serviço
das máquinas bem como a colocação no
mercado das quase-máquinas

Dec.-Lei 107/2006 de 8 jun.

Aprova o Regulamento de Atribuição de
Matrícula a Máquinas Industriais



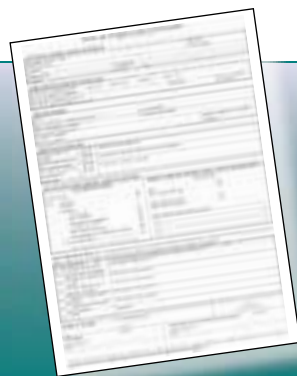
MOVIMENTAÇÃO MANUAL DE CARGAS

Dec.Governo 17/84 de 4 abr.	Aprovação para ratificação da Convenção nº 172 da Conferência Internacional do Trabalho sobre o peso máximo de cargas a transportar por um só trabalhador
Dec.-Lei 330/93 de 25 set.	Prescrições mínimas de segurança respeitantes à movimentação manual de cargas que comportem riscos, nomeadamente na região dorso-lombar



OLEODUTOS

Port. 765/2002 de 1 jul.	Regulamento de Seg. relativo ao Projecto, Construção, Exploração e Manutenção de Oleodutos de Transporte de Hidrocarbonetos Líquidos e liquefeitos
--------------------------	--



ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DOS SERVIÇOS DE SST

Lei 102/2009 de 10 set. Lei 42/2012 de 28 de agosto Lei 3/2014 de 28 de janeiro Declaração de Retificação n.º 20/2014 de 27 de março Dec.-Lei 88/2015 de 28 de maio.	Regime jurídico da promoção da Segurança e Saúde no Trabalho
Lei 42/2012 de 28 ago.	Estabelece as condições de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho
Port.55/2010 de 21 jan. ¹⁰⁰	Regula o conteúdo e o prazo de apresentação da informação sobre a atividade social da empresa, por parte do empregador, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral
Portaria 71/2015 de 10 de março ¹⁰¹	Modelo de Ficha de Aptidão
Port. 255/2010 de 5 de mai.	Aprova o modelo do requerimento de autorização de serviço comum, de serviço externo e de dispensa de serviço interno de segurança e saúde no trabalho
Port. 275/2010 de 19 de mai. Portaria 189/2015 de 25 de junho	Fixa os valores das taxas devidas pelos serviços prestados pelo organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral, no caso do exercício da atividade no domínio da segurança no trabalho e pelo organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, no caso do exercício da atividade no domínio da saúde no trabalho.

¹⁰⁰ Esta portaria, que entrou em vigor em 26 de janeiro de 2010, aprovou o modelo de relatório, a remeter à ACT, entre 16 de março e 15 de abril, no âmbito do qual são registadas informações, até aqui, dispersas por vários documentos, dizendo respeito ao Quadro de Pessoal, à comunicação de celebração e cessação de contratos a termo, ao trabalho suplementar, à formação contínua dos trabalhadores, ao relatório anual de atividades de SST (revogando a Portaria 288/2009), ao Balanço Social, a greves e aos prestadores de serviços.

¹⁰¹ Revogou o modelo aprovado pela Portaria 299/2007 de 16 de março.



PREVENÇÃO DE ACIDENTES GRAVES

Dec.-Lei 150/2015 de 5 de agosto¹⁰²

Regime de prevenção de acidentes graves que envolvem substâncias perigosas e de limitação das suas consequências para a saúde humana e para o ambiente



PROTEÇÃO CONTRA RISCOS ELÉTRICOS

Dec.-Lei 42 895/60 de 31 mar.
Dec.Reg. 14/77 de 18 fev.
Dec.Reg.56/85 de 6 set.

Regulamento de Segurança de Subestações, postos de transformação e seccionamento

Dec.-Lei 740/74 de 26 dez.¹⁰³
Dec.-Lei 303/76 de 26 abr.
Dec.Reg. 90/84 de 26 dez.
Dec.-Lei 77/90 de 12 mar.

Regulamento de Segurança de Instalações de Utilização de Energia Elétrica

¹⁰² Revogou o Dec.-Lei 254/2007 de 12 de julho (alterado pelo Dec.-Lei 42/2014 de 18 de março)

¹⁰³ O Artº 1º e seus anexos, por força do disposto no Artº 6º do Dec.-Lei 226/2005 de 28 dez., foram revogados a partir de 11 set. 2006, em virtude da publicação da Port. 949-A/2006, que veio regulamentar este Dec.-Lei.

PROTEÇÃO CONTRA RISCOS ELÉTRICOS

Dec.Reg. 90/84 de 26 dez.	Estabelece disposições relativas ao estabelecimento e à exploração das redes de distribuição de energia elétrica em baixa tensão
Dec.-Lei 226/2005 de 28 dez. ¹⁰⁴ Port. 949-A/2006 de 11 set.	Regime Jurídico da exploração das instalações elétricas de utilização de energia elétrica de baixa tensão e das instalações coletivas de edifícios e entradas e respetivas Regras Técnicas
Dec.-Lei 6/2008 de 10 de jan.	Segurança dos equipamentos elétricos



RADIAÇÕES IONIZANTES

Dec.-Lei 348/89 de 12 out. ¹⁰⁵	Proteção contra as radiações ionizantes
Dec.Reg. 9/90 de 19 abr. ¹⁰⁶ Dec.Reg. 3/92 de 6 mar. Dec.-Lei 222/2008 de 17 de nov. ¹⁰⁷	Proteção contra radiações ionizantes
Despacho ministerial de 15 jul. ¹⁰⁸	Proteção radiológica dos doentes, dos trabalhadores profissionalmente expostos e da população
Dec.Reg. 29/97 de 29 jul. ¹⁰⁹	Estabelece o regime de proteção dos trabalhadores de empresas externas que intervêm em zonas sujeitas a regulamentação com vista à proteção contra radiações ionizantes.

¹⁰⁴ Diploma retificado pela Declaração de Retificação 11/2006 de 23 fev..

¹⁰⁵ As disposições que contrariem o Dec.-Lei 165/2002 de 17 jul. são derogadas.

¹⁰⁶ Este diploma foi alterado pelo Dec. Reg. 3/92. As disposições do Dec. Reg. 9/90 que contrariem o Dec.-Lei 165/2002 de 17 jul., são derogadas.

¹⁰⁷ Este diploma legal revogou os arts 1º a 6º, 8º, 12º, 20º a 29º, 31º a 33º, 37º a 43º e 46º a 56º do Dec- regulamentar 9/90.

¹⁰⁸ Publicado no Diário da República de 22/12/1993.

¹⁰⁹ Diploma Retificado pela Declaração de Retificação nº 14/M/97 de 31 jul.. Ver também, a este propósito, o Despacho da Ministra da Saúde nº 8.934/97 de 9 out.

RADIAÇÕES IONIZANTES

Despacho Ministerial 7191/97 de 5 set.	Proteção radiológica dos doentes, dos trabalhadores profissionalmente expostos e da população
Portaria 1106/2009 de 24 de setembro	Aprova o Regulamento do Controlo Metrológico dos Instrumentos de Medição de Radiações Ionizantes
Dec.-Lei 337/2001 de 26 dez.	Alimentos e ingredientes alimentares tratados por radiação ionizante
Dec.-Lei 163/2002 de 11 jul.	Estabelece as condições relativas à importação e à colocação no mercado a que devem obedecer os ponteiros laser
Dec.-Lei 165/2002 de 17 jul. Dec.-Lei 215/2008 de 10 nov.	Segurança relativas à proteção sanitária da população e dos trabalhadores contra os perigos resultantes das radiações ionizantes
Dec.-Lei 167/2002 de 17 julho Decreto-Lei 215/2008 de 10 de novembro Dec.-Lei 184/2015 de 31 de agosto	Estabelece o regime jurídico relativo ao licenciamento e ao funcionamento das entidades que desenvolvem atividades nas áreas de proteção radiológica
Dec.-Lei 174/2002 de 25 jul.	Estabelece as regras aplicáveis à intervenção em caso de emergência radiológica, fixando as normas de base de segurança relativas à proteção sanitária da população e dos trabalhadores contra os perigos resultantes das radiações ionizantes
Dec.-Lei 180/2002 de 8 ago. Dec.-Lei 215/2008 de 10 nov.	Estabelece as regras relativas à proteção da saúde das pessoas contra os perigos resultantes de radiações ionizantes em exposições radiológicas médicas

RADIAÇÕES IONIZANTES	
Dec.-Lei 138/2005 de 17 ago.	Aprova o sistema de monitorização ambiental do grau de radioatividade
Dec.-Lei 140/2005 de 17 ago.	Estabelece os valores de dispensa de declaração do exercício de práticas que impliquem risco resultante das radiações ionizantes e, bem assim, os valores de dispensa de autorização prévia para o exercício das mesmas atividades
Dec.-Lei 38/2007 de 19 fev.	Fontes radioactivas seladas, incluindo fontes de atividade elevada e fontes órfãs
Dec.-Lei 222/2008 de 17 nov.	Fixa as normas de segurança de base relativas à proteção sanitária da população e dos trabalhadores contra os perigos resultantes das radiações ionizantes
Dec.-Lei 227/2008 de 25 nov. Portaria 195/2015 de 30 de junho	Qualificação profissional em matéria radiológica





RADIAÇÃO ÓTICA ARTIFICIAL

Dec.-Lei 25/2010 de 30 ago.	Estabelece as prescrições mínimas para proteção dos trabalhadores contra os riscos para a saúde e a segurança devidos à exposição, durante o trabalho, a radiações óticas de fontes artificiais
-----------------------------	---



RUÍDO

Dec.-Lei 9/2007 de 17 jan. Dec.-Lei 278/2007 de 1 ago. Declaração de retificação 18/2007 de 16 mar.	Regulamento Geral sobre o Ruído
Dec.-Lei 129/2002 de 11 mai. Dec.-Lei 96/2008 de 9 jun.	Regulamento dos Requisitos Acústicos dos Edifícios
Dec.-Lei 146/2006 de 31 jul.	Avaliação e Gestão do Ruído Ambiente
Dec.-Lei 182/2006 de 6 set.	Proteção dos trabalhadores contra os riscos devidos à exposição ao ruído durante o trabalho
Dec.-Lei 221/2006 de 8 nov.	Regulamento das emissões sonoras para o ambiente de equipamento para utilização no exterior
Port. 977/2009 de 1 set.	Controlo metrológico dos sonómetros



SEGURANÇA CONTRA INCÊNDIOS

Dec.-Lei 220/2008 de 13 Novembro Dec.-Lei 224/2015 de 9 de outubro.	Regulamento de Segurança contra incêndios em edifícios
Port. 1532/2008 de 29 dez.	Aprova o Regulamento Técnico de Segurança contra Incêndio em Edifícios (SCIE)
Despacho 2074/2009 de 15 jan. (2ª série)	Define os critérios técnicos para determinação da densidade de carga de incêndio modificada, para efeitos do Artº 12º do Dec.-Lei 220/2008
Port. 64/2009 de 22 jan.	Estabelece o regime de credenciação de entidades para a emissão de pareceres, realização de vistorias e de inspeções das condições de segurança contra incêndios em edifícios (SCIE)
Port. 610/2009 de 8 jun.	Regula o funcionamento do sistema informático previsto no nº2 do artº32º do Dec.-Lei 220/2008
Port. 773/2009 de 21 jul.	Define o procedimento de registo, na Autoridade Nacional de Proteção Civil (ANPC), das entidades que exerçam a atividade de comercialização, instalação e ou manutenção de produtos e equipamentos de segurança contra incêndio em edifícios (SCIE)

SEGURANÇA GERAL DOS PRODUTOS

Dec.-Lei 69/2005 de 17 mar.	Regime Jurídico da Segurança Geral dos Produtos
Dec.-Lei 23/2011 de 11 fev.	Visa assegurar a aplicação efetiva no ordenamento jurídico nacional do disposto no Regulamento (CE) n.º 765/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 9 de jul., que estabelece os requisitos de acreditação e fiscalização do mercado relativos à comercialização de produtos.



SISTEMAS DE DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUA E DE DRENAGEM DE ÁGUAS RESIDUAIS

Portaria 762/2002 de 1 jul.

Regulamento de SST na exploração dos sistemas públicos de distribuição de água e de drenagem de águas residuais



SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA

Dec.-Lei 141/95 de 14 junho
Dec.-Lei 113/99 de 8 de agosto
Dec.-Lei 88/2015 de 28 de maio

Estabelece as prescrições mínimas para a sinalização de segurança e de saúde no trabalho

Portaria 1456-A/95 de 11 de dezembro
Portaria 178/2015 de 15 de junho

Regulamenta as prescrições mínimas de colocação e utilização da sinalização de segurança e de saúde no trabalho



TRANSPORTE DE MERCADORIAS PERIGOSAS

Acordo Europeu Relativo ao Transporte de Mercadorias Perigosas por Estrada (ADR)¹¹⁰

Dec.-Lei 41-A/2010 de 29 Abril ¹¹¹ Dec.-Lei 206-A/2012 de 31 agosto Dec- lei 19-A/2014 de 7 de fevereiro	Regula o transporte terrestre de mercadorias perigosas e a certificação das entidades formadoras de conselheiros de segurança e de condutores de veículos de mercadorias perigosas
Despacho 13345/2010 de 18 de ago. (II série)	Certificado de reconhecimento de entidades formadoras de conselheiros de segurança e de condutores de veículos de mercadorias perigosas

VIBRAÇÕES

Dec.-Lei 46/2006 de 24 fev.	Prescrições mínimas de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores em caso de exposição aos riscos devidos a agentes físicos (vibrações)
-----------------------------	--

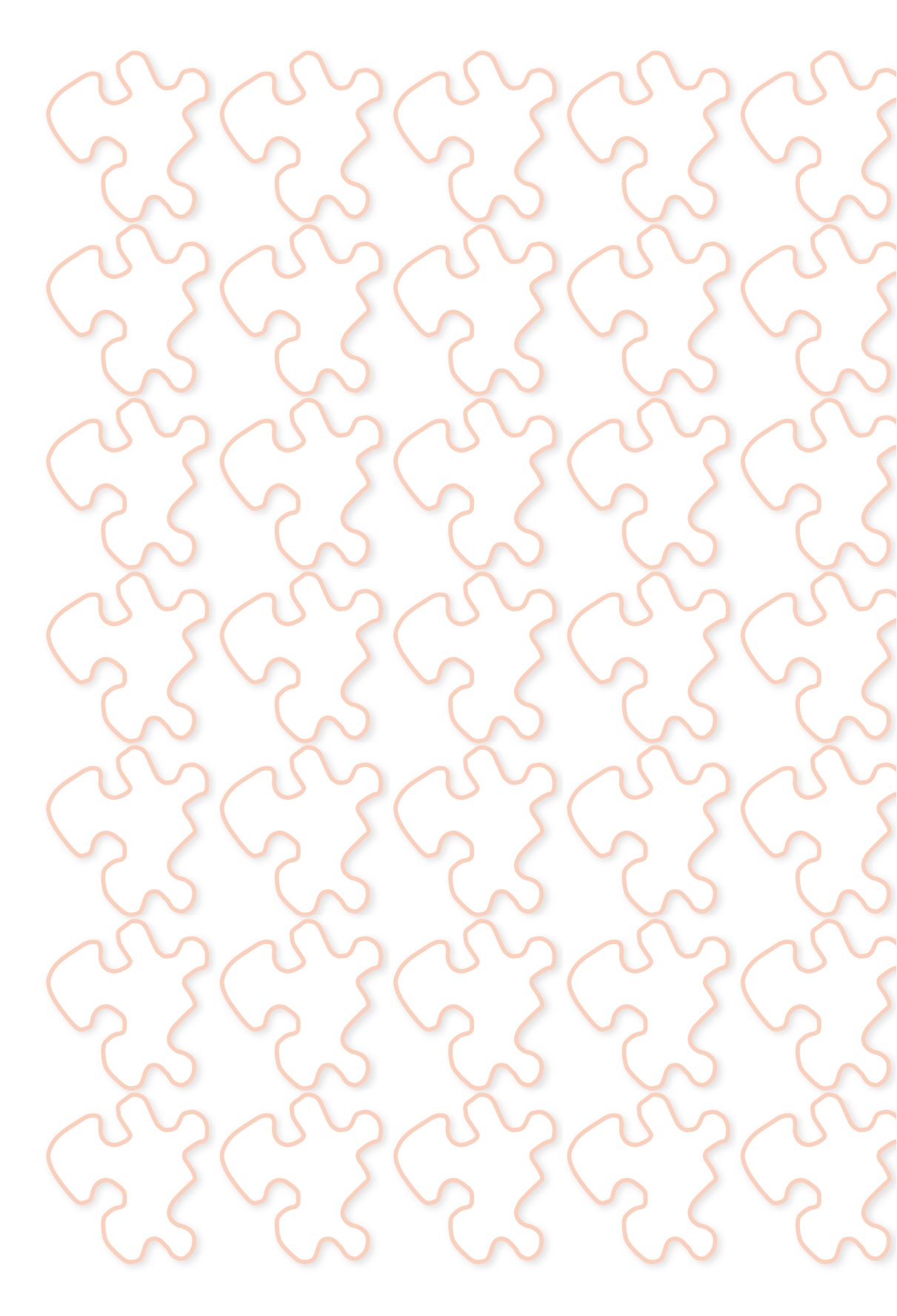
¹¹⁰ Concluído em Genebra em 30 set. de 1957 e aprovado, para adesão, pelo Dec.-Lei 45935, de 19 set. de 1964. Este Acordo sofreu já diversas revisões, a última das quais, em 2005.

¹¹¹ Diploma retificado pela Declaração de retificação nº 18/2010 de 28 de junho

Anexo I

Os preceitos legais para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST





CONCEITO DE REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES PARA A SST

O Representante dos Trabalhadores para a SST é, nos termos da alínea d) do Artº 4º da Lei 102/2009, o trabalhador eleito para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da Segurança e Saúde no Trabalho.

O PROCESSO ELEITORAL

O processo eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST encontra-se previsto nos Artºs 21º e seguintes da Lei 102/2009.

Tais representantes são eleitos pelos trabalhadores, por **voto direto e secreto**, segundo o princípio da representação proporcional pelo **método de Hondt**.

Todos os trabalhadores dispõem de **Capacidade Eleitoral**, daí que nenhum trabalhador da empresa possa ser prejudicado nos seus direitos de eleger e ser eleito, nomeadamente por motivo de idade ou função.

REPRESENTANTES ELEGÍVEIS



O número de Representantes dos Trabalhadores para a SST a eleger, por empresa, deverá estar em conformidade com o disposto no nº 4 do Artº 21º da Lei 102/2009:

Nº de Trabalhadores da Empresa	Nº de Representantes
< 61	1
61- 150	2
151- 300	3
301- 500	4
501- 1000	5
1001- 1500	6
> 1500	7

A contagem do número de trabalhadores da empresa deverá considerar: trabalhadores com contrato de trabalho (a termo, sem termo, teletrabalho, a tempo inteiro ou a tempo parcial, trabalhadores estrangeiros ou nacionais), trabalhadores independentes, trabalhadores temporários, estagiários, aprendizes, trabalhadores no domicílio e trabalhadores cedidos.¹¹²



PROMOÇÃO DA ELEIÇÃO

A eleição será promovida por uma de duas vias:



-  Pelos trabalhadores da empresa caso em que a convocatória deverá ser subscrita, no mínimo, por 100 ou 20% dos trabalhadores;
-  Pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa.

COMUNICAÇÃO DA DATA DO ATO ELEITORAL

Os trabalhadores ou o sindicato que promovem a eleição comunicam, com uma antecedência mínima de 90 dias, a data do acto eleitoral, às seguintes entidades:

-  Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT)
-  Empregador

Estas entidades, ao receber esta comunicação, procedem do seguinte modo:

-  A DGERT publica a comunicação da data do ato eleitoral no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE);
-  O empregador afixa a comunicação nos locais de trabalho, fazendo menção à obrigatoriedade da sua publicação no BTE¹¹³

COMISSÃO ELEITORAL

Com vista a organizar e dirigir todo o processo eleitoral, há que constituir uma Comissão Eleitoral, com a seguinte composição:

¹¹² No caso de cedência ocasional de trabalhadores, os trabalhadores cedidos serão contabilizados, para este efeito, como pertencendo à entidade cessionária e não, à entidade cedente.

¹¹³ A violação desta obrigação, implica a prática de contra-ordenação grave imputável ao empregador.

- **Um presidente:** trabalhador com mais antiguidade na empresa e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;
- **Um secretário:** trabalhador com menos antiguidade na empresa, desde que superior a dois anos e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;
- **Dois trabalhadores** escolhidos de acordo com os critérios fixados para a escolha do Presidente e do Secretário,¹¹⁴ salvo tratando-se de microempresa ou de pequena empresa;¹¹⁵
- **Um representante de cada lista**

Cada um dos elementos da Comissão Eleitoral deverá emitir **Declaração de Aceitação**.

Em caso de recusa de participação na comissão eleitoral, procede-se a nova escolha de acordo com os critérios indicados.

Uma vez escolhidos os diversos elementos que integrarão a Comissão Eleitoral e já na posse das referidas Declarações de Aceitação, **a composição da Comissão deverá ser comunicada ao empregador**, no prazo de 48 horas a contar da emissão de tais declarações.



Os elementos da Comissão Eleitoral serão investidos nas suas funções, nos seguintes termos:

- **O presidente, o secretário e os dois trabalhadores** escolhidos segundo os critérios apontados, são investidos nas funções, após Declaração de Aceitação, no prazo de 5 dias a contar da publicação da convocatória do acto eleitoral no BTE;
- **Os representantes das listas** integram a Comissão Eleitoral, após Declaração de Aceitação, no dia subsequente à decisão de admissão das listas.










¹¹⁴ Ou seja, um deles com mais antiguidade (a seguir ao Presidente) e o outro com menos antiguidade (a seguir ao Secretário). Em caso de igualdade, empregar-se-ão os mesmos critérios de desempate previstos para o Presidente e para o Secretário.

¹¹⁵ De acordo com a classificação do Artº 100º do CT, “Microempresa” é aquela que emprega até 9 trabalhadores, sendo classificada como “Pequena Empresa”, a que empregue entre 10 a 49 trabalhadores.

Compete ao presidente da Comissão Eleitoral:

-  Afixar as datas de início e termo do período para apresentação de listas, em local apropriado na empresa e no estabelecimento, o qual não pode ser inferior a 5 nem superior a 15 dias;
-  Dirigir a atividade da Comissão Eleitoral

Compete à Comissão Eleitoral dirigir o procedimento da eleição, nomeadamente:

-  Receber as listas de candidaturas;
-  Verificar a regularidade das listas, em especial no que respeita aos proponentes, número de candidatos e a sua qualidade de trabalhadores da empresa;
-  Afixar as listas na empresa e no estabelecimento;
-  Fixar o período durante o qual as listas candidatas podem afixar comunicados nos locais apropriados na empresa e estabelecimento;
-  Fixar o número e a localização das seções de voto;
-  Realizar o apuramento global do acto eleitoral;
-  Proclamar os resultados;
-  Comunicar os resultados da eleição à DGERT;
-  Resolver dúvidas e omissões do procedimento da eleição

A Comissão Eleitoral delibera por maioria, tendo o presidente voto de qualidade.

CADERNO ELEITORAL

O empregador deve entregar à Comissão Eleitoral, no prazo de 48 horas após a recepção da comunicação que identifica o presidente e o secretário, o Caderno Eleitoral, procedendo aquela à imediata **afixação na empresa e estabelecimento**.

O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, identificados por estabelecimento, à data da marcação do ato eleitoral.

Após a afixação do Caderno Eleitoral, os trabalhadores da empresa dispõem de 5 dias para apresentar eventuais **reclamações em relação a erros ou omissões constantes do Caderno Eleitoral**. Em face de tais reclamações, a Comissão Eleitoral decide no prazo máximo de 10 dias, após o qual, afixará novamente o Caderno Eleitoral, com as correções que entretanto tenham sido introduzidas.

LISTAS DE CANDIDATURAS

As listas de candidaturas devem ser entregues ao Presidente da Comissão Eleitoral, devidamente acompanhadas das Declarações de Aceitação dos respetivos trabalhadores.

A Comissão Eleitoral decide sobre a admissão das listas apresentadas nos 5 dias seguintes ao termo do período de apresentação e procede da seguinte forma:

- Em caso de **Admissão da Lista**, esta é imediatamente afixada;
- Em caso de **Rejeição de admissibilidade da Lista** apresentada, os seus proponentes (sindicato ou trabalhadores) podem sanar as irregularidades existentes no prazo de 48 horas.

Após a decisão da admissão de cada lista, o presidente da Comissão Eleitoral atribui-lhe uma letra do alfabeto de acordo com a ordem de apresentação, sendo afixadas de imediato, em locais apropriados, na empresa e no estabelecimento.

BOLETINS DE VOTO E ATO ELEITORAL




Os **boletins de voto** devem ser elaborados pela Comissão Eleitoral nos 15 dias anteriores à data do ato eleitoral, devendo conter, por ordem alfabética de admissão, as listas concorrentes.

A Comissão Eleitoral deve ainda providenciar as urnas necessárias ao processo eleitoral, bem como assegurar a segurança dos boletins de voto.

Em cada estabelecimento com um mínimo de 10 trabalhadores deve existir, pelo menos, uma secção de voto,¹¹⁶ não podendo cada secção de voto abranger mais do que 500 eleitores.

¹¹⁶ Sob pena da prática de contra-ordenação muito grave.

Cada mesa de voto terá a seguinte composição:¹¹⁷

-  um presidente (que dirige a respetiva votação);
-  um secretário (escolhido pelo presidente da Comissão Eleitoral, nos termos do Artº 29º da Lei 102/2009);
-  um representante de cada Lista.

Estes elementos ficam dispensados de prestar trabalho, com vista ao exercício das suas funções, sob pena de contra-ordenação grave praticada pelo empregador, conforme dispõem os nºs 3 e 4 do Artº 35º da Lei 102/2009.

As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.¹¹⁸

Compete à Comissão Eleitoral, cinco dias antes da data do ato eleitoral, fixar o horário de funcionamento da votação.

A votação decorre no local e durante as horas de trabalho, devendo ter a duração mínima de três horas e máxima de cinco, não podendo o encerramento ocorrer depois das 21 horas. Cada trabalhador dispõe, assim, do tempo indispensável para votar, durante o seu horário de trabalho.¹¹⁹

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

Nas empresas com estabelecimentos geograficamente dispersos, o ato eleitoral realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos. Caso não seja possível observar esta regra, por qualquer motivo (designadamente, em virtude da organização do trabalho em turnos), a abertura das urnas de voto deverá ser simultânea para o respetivo apuramento em todos os estabelecimentos da empresa.

Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termo de abertura e encerramento, assinado e rubri-

¹¹⁷ A designação do presidente da mesa de voto, bem como do secretário, compete ao presidente da Comissão Eleitoral.

¹¹⁸ Sob pena de prática de contra-ordenação muito grave.

¹¹⁹ A violação deste direito tem como consequência a prática de contra-ordenação grave.

cado em todas as folhas pela mesa eleitoral. Este registo deverá ser anexado à Ata.

Deve ser, assim, elaborada uma **Ata**, da qual conste as deliberações da Comissão Eleitoral e das mesas de voto, bem como tudo o que se passar no procedimento eleitoral, nomeadamente quaisquer incidentes ocorridos e o apuramento do resultado. A Ata deve ser aprovada, assinada e rubricada pelos membros da Comissão Eleitoral e das Mesas de Voto.

APURAMENTO DO ATO ELEITORAL

O apuramento do ato eleitoral deve realizar-se imediatamente após o encerramento das urnas.

O apuramento do resultado da votação na seção de voto é realizado pela respetiva mesa, competindo ao seu presidente comunicar de imediato os resultados à Comissão Eleitoral. O apuramento global do acto eleitoral é realizado pela Comissão Eleitoral.

Como foi referido, o método seguido para o apuramento dos resultados é o método de *Hondt*, método este que assegura a representação dos candidatos menos votados na proporção exata dos votos obtidos.



A aplicação deste método consiste em começar por dividir o número de votos de cada candidato sucessivamente pelo número de candidatos (Exemplo: divide por 1,2,3,4,5, etc.), até ao limite desse número (Exemplo: candidato A – 15 votos, candidato B – 8 votos, candidato C – 7 votos)

Candidato A	Candidato B	Candidato C
15	8	7
7,5	4	3,5
5	2,6	2,3

De seguida, ordenam-se os coeficientes, por ordem decrescente até ao limite do número dos lugares a preencher (Exemplo: no caso de 4 lugares elegíveis: 15, 8, 7.5 e 7) e, por fim, divide-se o número total de votos de cada lista candidata pelo coeficiente mais baixo apurado, obtendo-se, assim, de imediato, o número de representantes a eleger por cada lista (Exemplo: A $15:7 = 2,14$ - 2 lugares; B $8:7 = 1,14$ - 1 lugar; C $7:7 = 1$ lugar).

PUBLICIDADE DO RESULTADO ELEITORAL

Uma vez apurado o resultado eleitoral, a Comissão Eleitoral deverá afixar nos locais em que a eleição decorreu¹²⁰, durante 15 dias (a contar da data do apuramento) e enviar, no mesmo prazo, aos órgãos de gestão de empresa, bem como à DGERT, os seguintes documentos:

-  Elementos de identificação dos representantes eleitos
-  Cópia da ata da eleição

A DGERT registará o resultado da eleição, publicando-o no BTE.

MANDATO DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SST

Uma vez eleitos, os Representantes dos trabalhadores para a SST só poderão iniciar o exercício das respectivas atividades depois da publicação da sua eleição no BTE.

Este princípio pode revestir algum relevo. Senão vejamos: por um lado, a qualificação das faltas dadas pelos Representantes no exercício da sua atividade só serão como tal consideradas após a publicação da sua eleição.

Por outro lado, ocorrendo um acidente que provoque lesão susceptível de redução na capacidade de trabalho ou de ganho (ou até a morte), ainda que fora do local e/ou do tempo de trabalho, aquando do exercício do direito de reunião ou de qualquer outra atividade no âmbito das tarefas de que o Representante está incumbido, a lei qualifica-o como Acidente de Trabalho, precisamente por o sinistrado ter a qualidade de Representante dos trabalhadores para a SST. Neste sentido, enquanto a eleição do Representante não for alvo daquela publicação no BTE, não estará o mesmo devidamente “protegido”.

O mandato dos Representantes tem a duração de 3 anos.

No entanto, durante esse período, pode existir necessidade de proceder à substituição dos Representantes eleitos. **A lei só admite a substituição dos representantes dos trabalhadores, em duas circunstâncias:**

¹²⁰ A oposição do empregador à afixação dos resultados eleitorais implica a prática, pelo empregador, de contra-ordenação grave.

- no caso de **renúncia** do próprio Representante, ou
- no caso de **impedimento definitivo** do Representante, designadamente, por motivo de doença ou acidente.

Os Representantes dos trabalhadores para a SST serão, assim, substituídos pelos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva Lista de Candidatura.

Por convenção coletiva de trabalho podem ser criadas **Comissões de Segurança e Saúde no Trabalho** de composição paritária. Esta Comissão é constituída pelos representantes dos trabalhadores para a SST, com respeito pelo princípio da proporcionalidade, nos termos do Artº 23º da Lei 102/2009.¹²¹

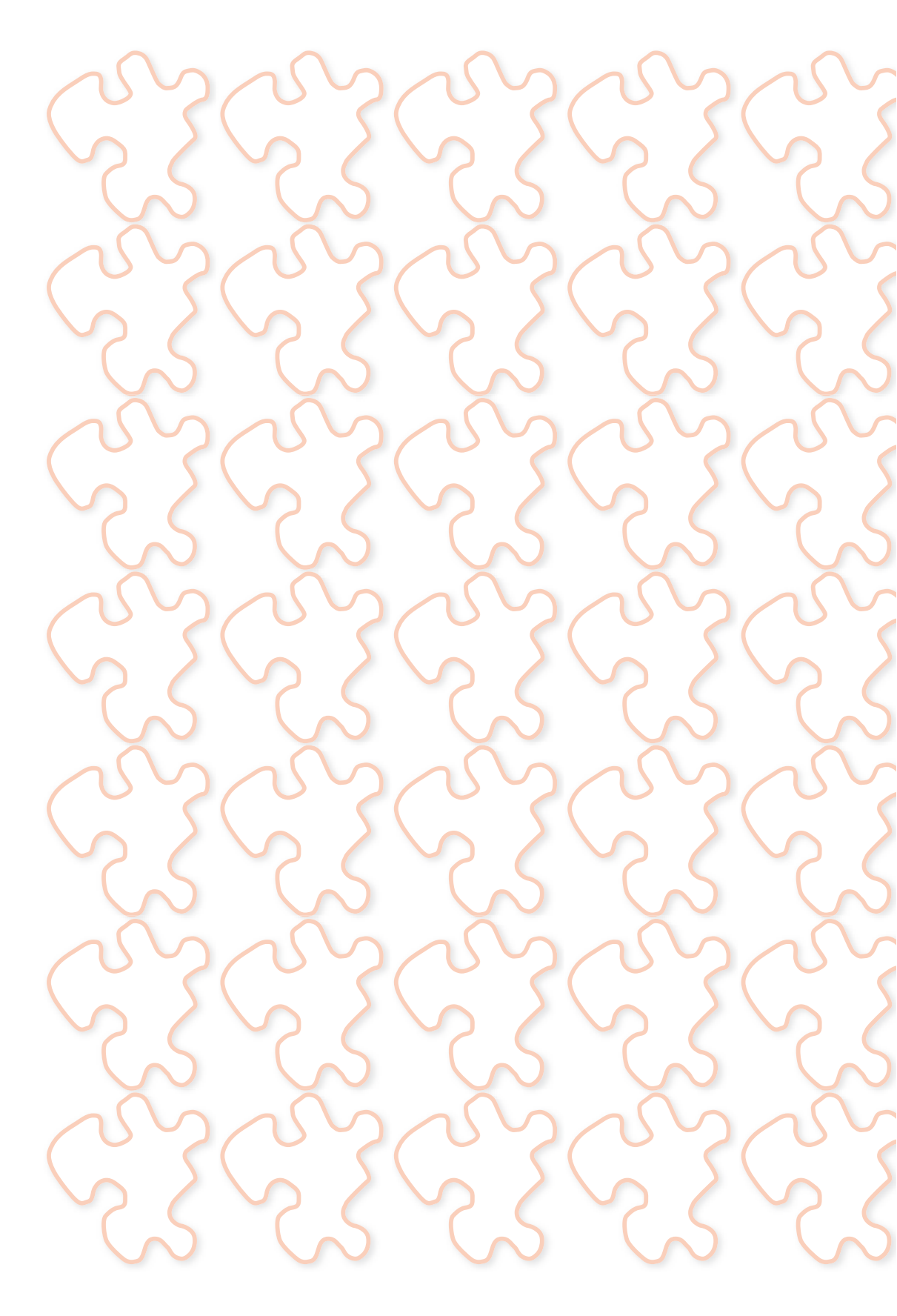


¹²¹ Recorde-se que uma das atividades técnicas que devem ser levadas a cabo pelos serviços de SST é a de apoiar as atividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a SST, cfr. Artº 73º-B, nº1, alínea n) da Lei 102/2009 (na redação introduzida pela Lei 3/2014).

Anexo II

O direito à proteção dos dados pessoais do trabalhador, no âmbito da SST





DELIBERAÇÃO DA CNPD Nº 840/2010 (Excerto)

Aplicável ao tratamento de dados no âmbito da gestão da informação dos serviços de segurança e saúde no trabalho

(...) a Comissão Nacional de Proteção de Dados delibera estabelecer as condições gerais para os tratamentos de dados pessoais com a finalidade de **Gestão da Informação dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**.

RESPONSÁVEL PELO TRATAMENTO

Nos termos do artigo 3º, alínea d), da Lei 67/98, o responsável pelo tratamento é “a pessoa singular ou coletiva, a autoridade pública, o serviço ou qualquer outro organismo que, individualmente ou em conjunto com outrem, determine as finalidades e os meios de tratamento dos dados pessoais”.

No âmbito dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, existe a possibilidade de a entidade patronal adotar uma das seguintes modalidades na organização dos serviços: serviços internos, serviços comuns e serviços externos, em função de diversas variáveis (cf. Artigos 74º e 78º a 93º da Lei 102/2009, de 10 de setembro).

Independentemente da modalidade adotada, a entidade patronal é a responsável pelo tratamento.

CONDIÇÕES DE LEGITIMIDADE

A legitimidade para estes tratamentos decorre do disposto nos artigos 281º a 284º do Código do Trabalho, bem como da Lei 102/2009, de 10 de setembro. Ou seja, há legitimidade, em termos gerais, para estes tratamentos na medida em que a gestão de informação visa assegurar o cumprimento de uma obrigação legal, desde que sejam asseguradas «garantias de não discriminação» e adotadas «medidas de segurança» adequadas (cf. artigo 7º nº 2 da Lei 67/98).

Nas situações em que estes serviços de medicina do trabalho sejam incumbidos, igualmente, de prestar serviços de medicina preventiva ou curativa, não se aplica esta Deliberação, na medida em que o fundamento de legitimidade não decorre das disposições legais citadas e a finalidade não se circunscreve ao âmbito de aplicação desta Deliberação.

CATEGORIAS DE DADOS TRATADOS

Os dados pessoais tratados devem ser adequados, pertinentes e não excessivos relativamente à finalidade de Gestão da Informação dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho. Mostram-se necessárias para a prossecução desta finalidade as seguintes categorias de dados:

- Dados de identificação;
- Dados de saúde (tais como anamnese, resultados de exames de medicina do trabalho, ocorrência de baixas por doença e/ou decorrentes de sinistro, exames complementares realizados);
- Dados relativos à atividade profissional;
- Dados sobre risco de doença profissional e doenças profissionais.

Por regra, **os dados relativos a hábitos pessoais não podem ser objecto de tratamento.**

Contudo, pode mostrar-se necessário o registo de algumas informações desta natureza, designadamente o **consumo de tabaco, café, drogas e alcoolemia**, na medida em que estes dados se possam relacionar com certas sintomatologias e com outros dados de saúde.

De igual modo, só é admitido o registo dos dados relativos à **vida sexual** caso se relacionem com patologia específica e/ou com outros dados de saúde.

Ainda no que respeita ao **consumo de droga e alcoolemia**, têm entrado nesta CNPD diversos pedidos de autorização relativamente a tratamentos de dados com a finalidade de controlo dos consumos de droga e alcoolemia dos trabalhadores, extravasando o âmbito de atividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

Tais tratamentos serão objeto de deliberação autónoma, não se lhes aplicando a presente deliberação.

O registo generalizado e detalhado do consumo de álcool (v.g. moderado, excessivo ou perigoso) ou do consumo de estupefacientes, a ponto de permitir a elaboração de perfis de consumo, pode constituir um devassa injustificada nos hábitos do trabalhador, pelo que se revela excessivo e potencialmente discriminatório.

Estas informações, quando necessárias para a avaliação da aptidão dos trabalhadores, enquadram-se no conceito de informação médica, tal como descrito no artº 5º da Lei 12/2005, de 26 de janeiro.

Finalmente, em relação ao dado **raça e/ou origem étnica**, a CNPD entende que o tratamento no âmbito da medicina do trabalho se apresenta como excessivo, inadequado e não pertinente. As mesmas considerações se aplicam ao dado **nacionalidade**.

Importa salientar que o legislador foi sensível à adoção de medidas que assegurem a igualdade no trabalho e no emprego, desde logo as inseridas no Código do Trabalho (cf. as disposições constantes nos art^{os} 24º a 28º do Código do Trabalho e, ainda, as disposições que visam evitar qualquer forma de discriminação, em função da raça, cor, nacionalidade ou origem étnica (Lei 7/82, de 29 de abril, Lei 28/04, de 11 de maio, Lei 134/99, de 28 de agosto).

O tratamento destes dados apresenta-se, desde logo, como um risco de discriminação dos trabalhadores. Por outro lado, e tendo em atenção que os serviços de medicina do trabalho têm a faculdade de convocar periodicamente o trabalhador e de verificarem os resultados dos exames na sua presença, entendemos ser dispensável este tipo de tratamento no sistema.

DECISÕES INDIVIDUAIS AUTOMATIZADAS

Não são admitidas, nos termos do nº 1, do artigo 13º, da Lei 67/98, decisões que produzam efeitos na esfera jurídica do trabalhador ou que o afetem de modo significativo, tomadas exclusivamente com base num tratamento automatizado de dados destinado a avaliar determinados aspetos da sua personalidade, designadamente a sua capacidade profissional.

TRATAMENTO EFETUADO POR SUBCONTRATANTE

Caso o empregador, responsável pelo tratamento, na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho opte pela contratação, para a prestação destes serviços, de uma entidade externa, deve essa prestação de serviços ser regida por um contrato ou ato jurídico que vincule a entidade (subcontratante) ao responsável pelo tratamento.

Nesse contrato ou ato jurídico, o qual deverá revestir a forma escrita, com valor probatório legalmente reconhecido, deve constar que o subcontratante apenas atua mediante instruções do responsável pelo tratamento e que lhe incumbe a obrigação de pôr em prática as medidas técnicas e organizativas adequadas para proteger os dados pessoais contra a destruição acidental ou ilícita, a perda acidental, a alteração, a difusão ou acesso não autorizados, bem como para garantir um nível de segurança adequado em relação aos riscos inerente ao tratamento e à natureza dos dados a proteger (cf. artigo 14º da Lei 67/98).

MEDIDAS DE SEGURANÇA

Em relação à segurança da informação – e porque estão em causa dados sensíveis, designadamente dados de saúde – importa considerar as medidas previstas no artigo 15.º da Lei 67/98. Tais medidas devem aplicar-se tanto aos dados contidos em ficheiros automatizados, como aos dados manuais. Importa ainda ter em atenção os procedimentos concretos quanto às formas de recolha, processamento e circulação da informação.

Em primeiro lugar, e quanto aos dados automatizados, o sistema deve garantir uma separação lógica entre os dados referentes à saúde e os restantes dados pessoais, de natureza administrativa (artigo 15º nº 3 da Lei 67/98). Nesse sentido, o sistema informatizado deve estar estruturado, de modo a permitir o acesso à informação de acordo com os diferentes níveis de acesso dos utilizadores, sendo atribuídas palavras-passe de software que disciplinem as autorizações de acesso. Tais palavras-passe devem ainda ser periodicamente alteradas e eliminado o perfil utilizador logo que este deixe de ter privilégios de acesso.

Devem, pois, ser adotadas medidas de segurança que impeçam o acesso à informação a pessoas não autorizadas. Relativamente aos dados de saúde, **o empregador apenas deverá ser informado dos resultados necessários à tomada de decisão em matéria de emprego, através da “ficha de aptidão”.**

A informação de saúde em caso algum deve ser comunicada ao empregador.

As observações clínicas relativas a exames médicos são anotadas em ficha própria, que serve de base ao preenchimento da «ficha de aptidão», a qual, sendo remetida ao responsável pela área dos recursos humanos, não pode conter elementos que envolvam segredo profissional (art.110º da Lei 102/2009, de 10 de setembro).

A informação de saúde deverá ser de acesso restrito ao médico do trabalho ou, sob a sua direção e controlo, a outros profissionais de saúde obrigados a segredo profissional.

Sempre que haja circulação da informação de saúde em rede, a transmissão dos dados deve ser cifrada (nº 4 do artigo 15º da Lei 67/98).

Ainda no âmbito das condições de segurança, deve ser garantido um acesso restrito, sob o ponto de vista físico e lógico, aos servidores do sistema, que devem manter um registo de auditoria de acesso à informação sensível.

De igual modo, devem ser feitas cópias de segurança (back-ups) da informação, as quais deverão ser mantidas em local apenas acessível ao administrador de sistema.

No que diz respeito aos dados contidos em suporte de papel, devem ser adoptadas medidas organizacionais, que garantam um nível de segurança idêntico, impedindo o acesso e manuseamento indevidos.

Quando a recolha de dados pessoais referentes à saúde não for efectuada directamente pelo profissional de saúde (por exemplo, preenchimento de um questionário directamente pelo titular dos dados), têm de ser tomadas medidas concretas quanto à circulação dessa informação, que impeçam a visualização dos dados por pessoa não autorizada (alíneas b) e h) do n.º 1 do art. 15.º da Lei 67/98), designadamente mediante a entrega directa ao profissional de saúde ou entrega nos serviços, em envelope fechado, endereçado ao profissional de saúde.

Independentemente das medidas de segurança adoptadas pela entidade responsável pelo tratamento, é a esta que cabe assegurar o resultado da efectiva segurança da informação e dos dados tratados.

COMUNICAÇÃO DE DADOS

Sem prejuízo das comunicações legalmente previstas, **não pode haver comunicação de dados**. A ficha clínica só pode ser facultada às autoridades de saúde e aos médicos da Autoridade para as Condições do Trabalho (cf. n.º2 do art.º 109.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro).

PRAZO DE CONSERVAÇÃO DA INFORMAÇÃO

Nos termos do artigo 5.º n.º 1 alínea e) da Lei 67/98, os dados pessoais apenas podem ser conservados durante o período necessário para prossecução das finalidades da recolha ou do tratamento posterior.

Neste sentido, nos termos do disposto no n.º5 do art.º 98.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro, os dados pessoais podem ser conservados pelo período máximo de 5 anos.

Especificamente, no caso dos registos de dados relativos a trabalhadores em situação suscetível de implicar risco para o património genético (nos termos do disposto no art.º 41.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro), o prazo de conservação mínimo é de 40 anos após ter terminado a exposição dos trabalhadores a que digam respeito, de acordo com a obrigação prevista no n.º3 do art.º 46.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro.

Nas situações de existência de processo judicial, nomeadamente decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional, a informação pode ser conservada para além daquele prazo, enquanto se mostrar necessária, designadamente à revisão judicial da incapacidade.

DIREITO DE INFORMAÇÃO

A prestação de informação por parte do responsável do tratamento ao titular dos dados é um direito essencial no regime de proteção de dados, com consagração constitucional. Ademais, o direito de informação é corolário dos princípios da boa fé, da lealdade e da transparência, pelo que o titular dos dados deve «ter conhecimento da existência de um tratamento de dados pessoais e obter, no momento em que os dados lhe são pedidos, uma informação rigorosa e completa das circunstâncias dessa recolha» (cf. Considerando 38 da Diretiva 95/46/CE).

Assim sendo, deve o responsável pelo tratamento, no momento da recolha dos dados, garantir que são fornecidas ao trabalhador (titular dos dados) todas as informações constantes do n.º 1 do artigo 10.º da Lei 67/98.

DIREITO DE ACESSO E RETIFICAÇÃO

O direito de acesso aos seus dados pessoais por parte do titular, bem como o direito de os retificar são igualmente direitos fundamentais (n.º 1 do artigo 35.º da CRP), essenciais para a verificação dos princípios da adequação, pertinência, exatidão e atualização dos dados pessoais (alíneas c) e d) do artigo 5.º da Lei 67/98).

No âmbito da finalidade de Gestão da Informação dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, devido à natureza diversa dos dados objeto de tratamento, aplicam-se duas regras distintas para o exercício do direito de acesso.

Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Lei 67/98, o titular dos dados tem o direito de obter diretamente do responsável do tratamento, livremente, sem restrições, com periodicidade razoável, sem demoras ou custos excessivos, o conjunto das informações previstas nas alíneas a) a e) da norma acima mencionada.

Havendo, no contexto desta finalidade, lugar ao tratamento de dados de saúde, o direito de acesso deverá ser exercido, nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Lei 67/98, isto é, por intermédio de médico escolhido pelo titular dos dados, que pode ser, a solicitação do trabalhador, o médico do trabalho.

Destas diferentes formas de acesso deve ser dado conhecimento ao titular dos dados aquando da prestação do direito de informação.

Quanto ao direito de retificação, este é exercido junto do responsável pelo tratamento, que deverá estabelecer a forma como o titular dos dados o pode fazer, no momento da prestação do direito de informação.

No entanto, dada a especificidade do tratamento de dados de saúde, quando houver lugar ao exercício do direito de retificação deste tipo de dados, deverá o trabalhador exercê-lo diretamente junto do médico do trabalho ou de profissional de saúde sujeito a segredo profissional, uma vez que o conhecimento destes dados está limitado a estas pessoas.

Lisboa, 11 de outubro de 2010



Nacionais

ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho
(www.act.gov.pt)

DIÁRIO DA REPÚBLICA ELECTRÓNICO
(www.dre.pt)

DGS - Direção-Geral da Saúde
(www.dgs.pt)

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
(www.cite.gov.pt)

IPQ - Instituto Português da Qualidade
(www.ipq.pt)

CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses -
Intersindical Nacional
(www.cgtp.pt)

FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica,
Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas
(www.fiequimetal.pt)

União Europeia

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Trabalho
(Fundação Dublin) - (www.eurofound.europa.eu)

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
(Agência Bilbao) - (www.osha.europa.eu)

EUROSTAT - Serviço de Informação Estatística da União Europeia
(www.eurostat.eu)

EURO-LEX - Serviço de Informação da Legislação da União Europeia
(<http://eur-lex.europa.eu>)

Internacionais

OIT - Organização Internacional do Trabalho
(www.ilo.org)

OMS - Organização Mundial da Saúde
(www.who.int)

