



Principais obrigações legais do empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho

Admissão de trabalhadores

Sempre que o empregador admita um trabalhador, deve comunicar tal facto à Segurança Social, à seguradora e promover a realização dos exames médicos de admissão. Caso seja contratado um trabalhador estrangeiro o empregador deve comunicar também à ACT.

A comunicação à Segurança Social deve ser feita nas 24 horas anteriores ao início de efeitos do contrato de trabalho ou nas vinte e quatro horas seguintes ao início da atividade sempre que, por razões excecionais e devidamente fundamentadas, ligadas à celebração de contratos de trabalho de muito curta duração ou à prestação de trabalho por turnos a comunicação não possa ser efetuado no prazo previsto na alínea anterior (art. 29º da Lei 110/2009, de 16-09, alterada pela Lei n.º 119/2009, de 30-12, pelo n.º 1 do art. 69º da Lei n.º 55-A/2010, de 31-12 e pelo art. 171º da Lei 83-C/2013 de 31-12).

Contraordenação laboral – contraordenação grave (art. 233º da Lei n.º 110/2009, de 16-09)

Realização de exames médicos (art. 108º da Lei n.º 3/2014, de 28-01)

O empregador deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão dos trabalhadores para o exercício da atividade profissional:

Devem ser realizados os seguintes exames:

- exames de admissão – realizados antes da admissão do trabalhador ou nos 15 dias seguintes em caso de urgência dessa admissão;
- exames periódicos: **anuais** (para os menores e para os trabalhadores de idade ≥ 50 anos), de **dois em dois anos** (para os trabalhadores com idades ≥ 18 e < 50 anos); e
- **exames ocasionais** sempre que ocorram alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho ou regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

A realização do exame de admissão pode ser dispensada nos seguintes casos:

- 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 efetuado nos dois anos anteriores, devendo a ficha clínica desse mesmo exame ser do conhecimento do médico do trabalho.

Os resultados dos exames devem ficar registados em fichas de aptidão preenchidas pelo médico do trabalho, que deverão ser assinadas pelos trabalhadores e ser arquivadas.

O empregador é responsável pela utilização de serviço de saúde do trabalho autorizado, que disponha de médico habilitado (médico do trabalho – arts. 103º e 105.º, da **Lei n.º 3/2014, de 28-01**)

Contraordenação laboral – contraordenação grave

Seguro de acidentes de trabalho (arts. 79º e 171º da Lei n.º 98/2009, de 04-09)

O empregador deve transferir para entidade legalmente autorizada (seguradora) a responsabilidade pela reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, bem como manter a todo o tempo o seguro válido através do respetivo pagamento.

Contraordenação laboral – contraordenação muito grave

Deverá ser comunicada nos prazos legais à entidade seguradora a declaração onde conste o nome e retribuição dos trabalhadores (vencimento, subsídio de refeição e outras remunerações).

Contraordenação laboral – contraordenação grave

O empregador deve informar os trabalhadores sobre o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora (esta informação deve constar do recibo de vencimento).

Contraordenação laboral – contraordenação grave

A título exemplificativo, constitui boa prática numa empresa a afixação da informação da apólice de acidentes de trabalho para os seus trabalhadores.

O empregador deve manter disponível o último recibo pago, bem como a declaração efetuada com os nomes dos trabalhadores e respetivas retribuições.

Comunicação de acidentes de trabalho (art. 111º, da Lei n.º 3/2014, de 28-01)

O empregador deve comunicar à ACT os acidentes de trabalho mortais, bem como os que evidenciam lesão física grave nas 24 horas seguintes à ocorrência (art. 111º).

Contra ordenação laboral – contra-ordenação grave

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho (art. 74º da Lei n.º 3/2014, de 28-01)

O empregador deve organizar o serviço de segurança e saúde no trabalho de acordo com as seguintes modalidades:

Serviço Interno (art. 78º) – modalidade obrigatória para estabelecimentos com mais de 400 trabalhadores ou risco elevado (art. 79º)

Dispensa de serviços internos (art. 80º) – desde que não haja risco elevado, na sequência de autorização da ACT

Serviço Externo (art. 83º) – o empregador poderá optar por estes serviços devendo certificar-se que a empresa prestadora dos serviços está autorizada pela ACT.

Serviço Comum (art. 82º) – a legislação prevê que possa ser adotado um serviço comum instituído por acordo entre várias empresas ou estabelecimentos pertencentes a sociedades que não *se encontrem em relação* de grupos.

Se o empregador optar pela modalidade de serviço comum ou de serviço externo deve designar um representante, com formação adequada, para acompanhar e coadjuvar a execução das atividades de prevenção.

Atividades exercidas pelo empregador ou por trabalhador designado (art. 81º) – no caso de estabelecimentos que empreguem no máximo 9 trabalhadores, sem desenvolverem atividade de risco elevado, as atividades de segurança no trabalho poderão ser exercidas pelo empregador ou trabalhador designado, com formação adequada, desde que permaneçam habitualmente no estabelecimento. Nestas situações tem de haver autorização da ACT.

Contraordenação laboral – contraordenação muito grave aplicada caso o empregador não organize os serviços de SST

Contraordenação laboral – contraordenação muito grave aplicada caso o empregador não tenha autorização ou que esta esteja caducada.

Atividades principais de segurança e saúde no trabalho (art.73ºB da Lei nº 3/2014, de 28-01)

O empregador deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e saúde dos trabalhadores. Deve também analisar as causas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais elaborando os respetivos relatórios.

Contraordenação laboral – contraordenação grave

Avaliação de riscos (arts. 15 e 73ºB da Lei n.º 3/2014, de 28-01)

O empregador deve assegurar ao trabalhador, de forma continuada e permanente, as condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho, tendo em conta os princípios gerais de prevenção. Neste sentido deve proceder à identificação dos perigos, à avaliação dos riscos e sua integração na atividade da empresa, combatendo os riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de proteção. Deve ainda ter em conta a adaptação do trabalho ao homem, a evolução técnica e a organização do trabalho, a substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo e a priorização das medidas de proteção coletiva em relação às de proteção individual. Estas atividades deverão ser asseguradas pelo serviço de segurança e saúde no trabalho que deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e saúde dos trabalhadores.

Contraordenação laboral – contraordenação muito grave

Identificação dos trabalhadores responsáveis pela estrutura interna de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação dos trabalhadores e respetivas medidas a adotar (arts. 15º, nº 9, e 75º da Lei n.º 3/2014, de 28-01)

O empregador deve, seja qual for a modalidade do serviço adotada, ter uma estrutura interna que assegure as atividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de instalações.

Contraordenação laboral – contraordenação muito grave

Consulta dos trabalhadores (art. 18º da Lei n.º 3/2014, de 28-01)

O empregador deve consultar por escrito e pelo menos **uma vez** por ano os representantes dos trabalhadores, ou na sua falta os próprios trabalhadores, sobre **diversas** matérias de segurança e saúde no trabalho.

Contraordenação laboral – contraordenação muito grave

Informação dos trabalhadores (arts. 19º e 43º da Lei n.º 3/2014, de 28-01)

O empregador deve informar os trabalhadores sobre os riscos existentes no local de trabalho e medidas de proteção adequadas e sempre que haja introdução de novos equipamentos e alteração de procedimentos.

Deverá informar também sobre as medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente, primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores.

Contraordenação laboral – contraordenação muito grave

A título exemplificativo, constitui boa prática a disponibilização da informação das fichas de dados de segurança (FDS) dos produtos químicos utilizados nas explorações.

Formação dos trabalhadores (arts. 20º, 22º, 77º e 81º da Lei n.º 3/2014, de 28-01)

O empregador deve formar adequadamente o trabalhador em matéria de segurança e saúde no trabalho aquando da contratação e sempre que exista mudança das condições de trabalho.

Deve ser proporcionada formação específica nas seguintes situações: exercício das atividades de segurança do trabalho por empregador ou trabalhador designado (art. 81º), representante de empregador para acompanhamento do serviço externo (art. 77º), representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (art. 22º) e aos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores (arts. 20º e 75.º).

Contraordenação laboral – contraordenação grave

Verificação periódica/manutenção das máquinas (arts. 6º e 19º do Dec-Lei n.º 50/2005, de 25-02)

O empregador deve verificar a segurança dos equipamentos após a sua instalação, bem como antes do início do seu funcionamento e proceder às verificações periódicas, e se necessário ensaios, aos equipamentos que possam provocar deteriorações suscetíveis de causar riscos. Sempre que ocorram acontecimentos excecionais (ex: transformações, acidentes, períodos prolongados de inatividade) deve o empregador proceder a verificações extraordinárias.

Contraordenação laboral – contraordenação grave (n.º 2 do art. 43º do Dec-Lei n.º 50/2005, de 25-02)

Os equipamentos devem ser mantidos em perfeitas condições de funcionamento. Durante a manutenção os equipamentos de trabalho devem estar parados. Caso não seja possível, devem ser tomadas as medidas de proteção adequadas, ou efetuada a manutenção fora das áreas perigosas. O livrete de manutenção deve estar atualizado.

Contraordenação laboral – contraordenação grave

Elaboração do Relatório Único (art. 32º da Lei n.º 105/2009, de 14-09 e Portaria n.º 55/2010, de 21-01, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 108-A/2011, de 14-03)

O empregador deve entregar à ACT por meio informático, durante o período de 16 de Março a 15 de Abril, do ano seguinte a que diz respeito o relatório único onde consta a informação sobre a atividade social da empresa.

Contraordenação laboral – contraordenação grave