

Direitos de Personalidade, Igualdade e não discriminação, Proibição de Assédio, Organização dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Quanto ao Direito de Personalidade, as autorizações de videovigilância emitidas antes de 25 de maio 2019 continuam válidas?

Sim, em tudo o que não contrariem o disposto no RGPD. Os responsáveis pelo tratamento devem cumprir as condições estabelecidas nas autorizações para o tratamento de dados pessoais através de videovigilância.

Quero acrescentar o número de câmaras que estão referidas na autorização da CNPD. Como fazer?

Já não é necessário realizar nenhuma notificação ou comunicação à CNPD. Se colocar câmaras em locais não abrangidos pela autorização, esta ficará desatualizada (caduca). De qualquer forma, deve ter atenção para não captar imagens em zonas não permitidas. De acordo com o RGPD, é o responsável pelo tratamento que deve analisar previamente se o tratamento de dados pessoais, decorrente da utilização de um sistema de videovigilância, cumpre os requisitos do RGPD e de outra legislação nacional que seja aplicável.

Qual a legislação que regulamenta o Direito de Personalidade?

Artigos 14º a 22º do CT e Art. 70º do Código Civil.

O que são direitos de personalidade?

Direitos de personalidade são aqueles que protegem os cidadãos contra qualquer ofensa ilícita à sua pessoa física ou moral.

Quais são os direitos de personalidade previstos no Código do Trabalho?

O Código do Trabalho reconhece a liberdade de expressão e de opinião, a integridade física e moral, a reserva da intimidade da vida privada, a proteção de dados pessoais, a proteção dos dados biométricos, a confidencialidade de mensagens e de acesso a informação, assim como limita ao empregador a exigência de testes e exames médicos ou a utilização de meios de vigilância à distância.

O/a trabalhador/a pode expressar a sua opinião na empresa?

O/a trabalhador/a pode dar a sua opinião e expressar o seu pensamento na empresa, com respeito pelos direitos de personalidade do empregador e dos outros/as trabalhadores/as e pelo normal funcionamento da empresa.

Em que consiste a reserva da intimidade da vida privada?

É o dever que, quer os empregadores, quer os/as trabalhadores/as têm de não obter ou divulgar informações sobre a vida familiar, afetiva, sexual, estado de saúde ou convicções políticas ou religiosas de uns e outros.

Pode o empregador exigir saber informações da vida privada ou do estado de saúde de um candidato a emprego ou trabalhador/a?

Em princípio não pode. Só em casos excepcionais, quando essas informações sejam absolutamente necessárias para a atividade profissional e seja apresentada por escrito a devida justificação. A pessoa que fornecer quaisquer dessas informações tem direito a tomar conhecimento do modo como foram registadas e do fim a que se destinam. O empregador só pode tratar estas informações após notificação à Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD), acompanhada de parecer da Comissão de Trabalhadores/as, e apenas na medida em que forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos a atingir. Estes dados devem ser destruídos no momento da transferência do/a trabalhador/a para outro local de trabalho, ou com a cessação do contrato. Se alguém suspeitar que o empregador está a utilizar ficheiros ou dados em suporte informático em violação da lei, pode suscitar a intervenção da CNPD que funciona junto da Assembleia da República (Lei 67/98, de 26 de Outubro).

Pode o empregador exigir ao/à candidato/a a emprego ou trabalhador/a a realização de testes ou exames médicos?

Em princípio não pode. Só em casos excepcionais, quando esses testes ou exames sejam absolutamente necessários para a atividade profissional e seja apresentada por escrito a devida justificação.

Não pode em caso algum o empregador exigir testes ou exames de gravidez. O médico responsável pelos testes ou exames só pode comunicar ao empregador se a trabalhadora está, ou não, apto para desempenhar a atividade.

Pode o empregador utilizar câmaras de vídeo?

O empregador não pode utilizar câmaras de vídeo para controlar o desempenho profissional do/a trabalhador/a. Mas pode utilizar câmaras para proteção e segurança das pessoas e bens, se tal se justificar pela especial natureza da atividade da empresa. Neste caso, tem de informar o/a trabalhador/a da existência dos aparelhos e do fim a que se destinam. Com o novo regulamento europeu de proteção de dados, já não é necessário pedir autorização à CNPD para ter um sistema de videovigilância. Assim, já não é preciso preencher qualquer formulário ou pagar taxa, nem é preciso comunicar nada à CNPD. No entanto, para poder instalar um sistema de videovigilância tem de atender a vários requisitos legais, que podem incluir além do RGPD, a Lei n.º 34/2013, de 16 de maio, que regula a atividade de segurança privada ou o Código do Trabalho, consoante o que for aplicável à sua situação concreta. Aguarda-se ainda que a lei nacional de execução do RGPD possa trazer algumas condições específicas aplicáveis aos sistemas de videovigilância. Os dados pessoais recolhidos por estes meios de vigilância apenas podem ser conservados pelo tempo necessário às finalidades a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do/a trabalhador/a para outro local de trabalho, ou com a cessação do contrato de trabalho.

Como deve o empregador informar os seus trabalhador/as da existência de meios de vigilância à distância?

O empregador deve afixar nos locais de trabalho os seguintes dizeres: “Este local encontra-se sob vigilância de circuito fechado de televisão” ou “Este local encontra-se sob vigilância de circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som”, seguido de

símbolo identificativo. Os titulares dos dados têm o direito a ser informados sobre a utilização de sistemas de videovigilância. O aviso informativo deve respeitar o previsto no artigo 31.º, n.º 5, da Lei 34/2013, de 16 de maio.

Pode o empregador aceder ao correio eletrónico que o/a trabalhador/a receba?

Tratando-se de mensagens pessoais ou informações não profissionais, o/a trabalhador/a tem direito à sua reserva e confidencialidade. Mas o empregador pode estabelecer regras de utilização do correio eletrónico na empresa.

Se o empregador violar alguns destes deveres relacionados com a personalidade dos trabalhadores/as o que acontece?

Havendo violação dos direitos de personalidade o empregador incorre em contra-ordenações, sendo-lhe aplicável as respetivas coimas.

Igualdade e não discriminação

O que é a discriminação no local de trabalho ou no acesso a emprego?

O/a trabalhador/a ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere:

ao acesso ao emprego;

à formação;

à promoção ou carreira profissionais; e

às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente:

de ascendência;

idade;

sexo;

orientação sexual;

estado civil;

situação familiar;

situação económica;

instrução;

origem ou condição social;

património genético;

capacidade de trabalho reduzida;

deficiência; doença crónica;

nacionalidade;

origem étnica ou raça;

território de origem;

língua;

religião;

convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

A quem cabe a prova de que foi discriminado?

Se fui alvo de discriminação apenas tenho que indicar qual ou quais os/as trabalhadores/as em relação aos quais me considero discriminado (a) e porquê.

Cabe à entidade empregadora provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

Pode haver diferenças de tratamento entre trabalhadores/as por parte da entidade empregadora?

Pode, desde que tais diferenças de tratamento não assentem em critérios discriminatórios e/ou práticas de assédio.

Pode haver diferenças no valor da retribuição entre homens e mulheres?

Não. Os critérios das diferenças de retribuição têm que ser comuns a homens e mulheres. As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

O que pode a entidade empregadora fazer para prevenir e combater situações de assédio no local de trabalho?

Consulte o “Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho”

http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia_informativo.pdf

Proibição de assédio

O que é o assédio?

É um processo, não é um fenómeno ou um facto isolado, por mais grave que este possa ser (pode até ser crime se for um ato isolado mas não é uma situação de assédio), pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma repetida.

Tem por objetivo atingir a dignidade da pessoa e a deterioração da sua integridade moral e física, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder.

Pode correr um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da pessoa visada ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respetivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência; Pode existir a intenção do agressor em se livrar da pessoa visada pelo seu assédio.

O que é um Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?

É um documento no qual a entidade empregadora manifesta a política da empresa relativamente à prevenção dos riscos psicossociais e em especial ao assédio, expressamente proibindo a sua prática na empresa.

O documento deve ser desejavelmente elaborado com a participação dos/as trabalhadores/as e estruturas representativas dos mesmos (sempre que estas existam na empresa).

Este documento deve ainda clarificar o conceito de assédio, ser divulgado junto dos/as trabalhadores/as e evidenciar a sua estrutura de meios e canais de reporte de situações de assédio, vinculados à confidencialidade, envolvendo para o efeito os serviços de segurança e saúde no trabalho.

Para mais informação pode consultar o “Guia Informativo: Prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação”.

É obrigatório ter um Código para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?

A partir de 01/10/2017, as entidades empregadoras com sete ou mais trabalhadores/as são obrigadas a elaborar e publicar internamente o respetivo Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

O/a trabalhador/a que é vítima de assédio no local de trabalho, pode despedir-se?

Sim. A sujeição a assédio quando denunciada à ACT é fundamento de justa causa de resolução do contrato de trabalho.

Após ser conhecida a prática de assédio como deve proceder a entidade empregadora?

Após conhecimento de uma situação de assédio, a entidade empregadora está obrigada a levantar processo disciplinar contra o/a perpetrante, sob pena de incorrer na prática de contraordenação grave.

A responsabilidade pela reparação dos eventuais danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é da responsabilidade da entidade empregadora.

Os/as denunciante e os/as testemunhas têm alguma proteção contra represálias da entidade empregadora?

Sim. É conferida uma especial proteção ao/à denunciante e às respetivas testemunhas, contra eventuais represálias, através da proibição de instauração de processo disciplinar pela entidade empregadora (até ao trânsito em julgado da decisão judicial), a menos que atuem com intenção de lesar o/a denunciado/a.

Presume-se despedimento abusivo ou sanção disciplinar abusiva quando for aplicada em processo disciplinar até ao limite do decurso de um ano após denúncia dessa prática à ACT.

O que é assédio moral?

É assédio moral o comportamento indesejado, praticado com algum grau de repetição, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador e que pode consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da pessoa e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

É assédio moral, por exemplo:

Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;

Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;

Fazer recorrentes ameaças de despedimento;

Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;

Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao/a trabalhador/a – falta de ocupação efetiva;

Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;

Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;

Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;

Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas à pessoa visada quando não o faz aos demais colegas;

Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem evidente necessidade;

Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;

Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador/a ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;

Transferir o/a trabalhador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;

Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;

Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;

Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;

Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de molde a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

O que é assédio sexual?

O assédio sexual é o comportamento indesejado, praticado com algum grau de repetição, com o objetivo tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador e que podem ser de natureza verbal ou física, revestirem caráter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).

É assédio sexual, por exemplo:

Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;

Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;

Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de caráter sexual;

Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;

Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.

Condutas que não constituem assédio moral:

O conflito laboral pontual;

As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;

As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem caráter repetitivo, situações de assédio);

O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);

A pressão exercida decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.

Condutas que não constituem assédio sexual:

Aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;

Elogios ocasionais.

Quem pode praticar assédio no local de trabalho?

Todas as pessoas que tenham acesso ao local de trabalho:

Fornecedores;

Clientes;

Superiores hierárquicos, diretos e indiretos;

Colegas de trabalho;

Prestadores de serviços.

É proibido fazer assédio?

O Código do Trabalho proíbe o assédio e pune-o com uma contraordenação muito grave.

Constitui infração disciplinar a prática de assédio por qualquer trabalhador/a independentemente das funções que desempenha.

A pessoa que for assediada moral e/ou sexualmente têm direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

Organização dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Qual a legislação aplicável à organização dos serviços de SST?

Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 42/2012 de 28 de agosto e Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro, sem prejuízo da consulta de legislação complementar.

Em que condição pode um Técnico de ST exercer a atividade de segurança no trabalho numa empresa?

O técnico de ST não pode exercer a sua profissão de uma forma isolada, isto é, terá sempre que ter uma ligação contratual, quer com uma empresa que tenha organizados serviços internos de SST, quer com uma empresa prestadora de serviços externos de SST, ou ainda com empresas que adotem a modalidade de serviços comuns.

Os serviços externos também podem ser prestados por pessoa individual detentora das qualificações legais adequadas, estando, contudo, sujeitos a autorização por parte da ACT (n.º 1 do art. 84.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro), e aos requisitos previstos no art. 85.º da lei acima mencionada.

Onde pode ser consultada a listagem das entidades autorizadas para prestação de Serviços Externos de Segurança no Trabalho?

A listagem pode ser consultada aqui.

As entidades prestadoras de serviços externos podem exercer a sua atividade enquanto aguardam a análise do seu processo?

Não. De acordo com o n.º 1 do art. 84.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, as entidades que pretendem prestar serviços externos estão sujeitas a autorização, a qual compete ao organismo para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral, no caso do exercício de atividade no domínio da segurança, conforme consta na alínea a) do n.º 3 do art. 84.º da lei supracitada.

Qual a carga horária mínima que uma entidade prestadora de Serviços Externos de Segurança no Trabalho deve contratualizar com as empresas clientes?

A legislação não estabelece o número de horas mínimas a afetar. No entanto, atendendo à alínea a) do n.º 1 do art. 85.º - que estabelece a relação 2 técnicos/1 médico - a regra da proporção indicia um critério quantitativo, que pressupõe a necessidade de afetar à segurança no trabalho o dobro das horas necessárias para a saúde no trabalho. Igualmente, de acordo com o n.º 3 do art. 101.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, “o organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral pode determinar uma duração mais alargada 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, se justifique uma ação mais eficaz”.

Em que circunstâncias deve ser realizada a consulta aos trabalhadores em matéria de SST?

Esta consulta deve ser realizada uma vez por ano, abrangendo o teor de todas as alíneas constantes no ponto 1 do art. 18.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto e pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro sendo o pressuposto a obrigação do empregador em tomar as medidas adequadas a desenvolver as atividades que constam no referido artigo.

Que aspetos devem ser considerados numa avaliação de riscos?

O empregador deve ter em conta os seguintes aspetos:

- O nível, a natureza e a duração da exposição, incluindo a exposição a vibrações intermitentes ou a choques repetidos;

- Os valores limite de exposição e os valores de ação de exposição indicados no art. 3.º (Decreto-Lei n.º 46/2006, de 24 de fevereiro);

- Os efeitos eventuais sobre a segurança e saúde dos trabalhadores particularmente expostos a riscos;

- Os efeitos indiretos sobre a segurança dos trabalhadores resultantes de interações entre as vibrações mecânicas e o local de trabalho ou outros equipamentos;

- As informações prestadas pelos fabricantes dos equipamentos de trabalho, de acordo com a legislação específica sobre a conceção, fabrico e comercialização dos mesmos;

- A existência de equipamentos de substituição concebidos para reduzir os níveis de exposição a vibrações mecânicas;

- O prolongamento da exposição a vibrações transmitidas

durante a realização de períodos de trabalho superiores ao limite máximo do período normal de trabalho diário;

- Condições de trabalho específicas, designadamente, trabalho realizado a baixas temperaturas; a informação adequada resultante da vigilância da saúde, bem como informação publicada, caso exista, sobre os efeitos das vibrações na saúde (art. 5.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 46/2006, de 24 de fevereiro).

Qual a formação que os trabalhadores designados ou representantes dos empregadores devem possuir?

Deverão ter formação validada pela ACT para o efeito.

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/PromocaoSST/EntidadesFormadorasSST/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/PromocaoSST/EntidadesFormadorasSST/Paginas/default.aspx)

Uma empresa com 50 trabalhadores, que tenha serviços internos de segurança no trabalho, necessita de um Técnico Superior de Segurança no Trabalho ou pode ter um Técnico de Segurança no Trabalho a assegurar os serviços?

A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro (art. 101.º, n.º 2), alterada pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro não é clara quanto ao tipo de técnico a afetar às empresas até 50 trabalhadores. No entanto, de acordo com o art. 2.º da Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, compete ao técnico superior de ST organizar, desenvolver, coordenar e controlar as atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais, enquanto ao técnico de ST compete, apenas, desenvolver essas atividades. Do exposto, o técnico de ST não pode assegurar todas as atividades de segurança no trabalho, previstas no art. 73.º-B da Lei n.º 3/2012, de 28 de janeiro, devendo os serviços ser assegurados por um técnico superior de ST.

Os serviços internos podem ser assegurados por trabalhadores independentes?

Os técnicos devem ter vínculo com a empresa onde prestam serviço, fazendo parte integrante da mesma.

A quem é atribuída a responsabilidade pela violação do art.º 73.ºB da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro?

No caso da modalidade de organização de serviços adotada ser o serviço externo, a responsabilidade contraordenacional recai sobre o serviço externo de segurança e saúde no trabalho, que viole os deveres em causa, e o empregador.

Ainda é obrigatório a entrega do Modelo 1360?

Não. O n.º 7 do artigo 74.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro foi revogado pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro que entrou em vigor no dia 27 de março de 2014.

De acordo com as alterações verificadas, deixa de ser obrigatório notificar a ACT quanto à modalidade adotada de serviços de SST, bem como qualquer alteração à mesma nos 30 dias seguintes à verificação dos factos, devendo esses dados ser inseridos no Relatório único.

Tendo em consideração o disposto no art. 73.º-B alínea m): é objetivo do Serviço de SST “conceber e desenvolver o programa de formação para a promoção da segurança e saúde no trabalho”, poderá uma entidade prestadora de serviços de SST, não se encontrando certificada para efeitos de desenvolvimento da formação profissional, desenvolver esta formação para efeitos do Código Trabalho?

Sim, porque se considera que o empregador ao adjudicar o serviço da empresa prestadora integra os objetivos previstos no art. 73.º-B, pelo que, o serviço é desenvolvido em nome do empregador.

O empregador deve conservar registos e arquivos de documentos?

Sim. O empregador deve manter a documentação relativa à realização das atividades do serviço de segurança e saúde (art.º 73.º-B) à disposição das entidades com competência inspetiva durante 5 anos.

Quando estiverem em causa atividades suscetíveis de implicar riscos para o património genético, o empregador deve ainda organizar registos de dados e conservar arquivos atualizados (art. 46.º), sobre: os resultados da avaliação dos riscos, bem como dos critérios e procedimentos utilizados, a lista dos trabalhadores expostos e, se possível, com a indicação da natureza do agente e grau de exposição de cada trabalhador, os resultados da vigilância da saúde de cada trabalhador com referência ao respetivo posto de trabalho ou função (estes devem constar de ficha médica individual de cada trabalhador, colocada sob a responsabilidade do médico do trabalho), o registo dos acidentes ou incidentes e, ainda, a identificação do médico responsável pela vigilância da saúde .

Estes registos devem ser conservados durante pelo menos 40 anos após a exposição do trabalhador.

Se a empresa cessar a atividade (empregador) deve enviar estes registos e arquivos para o organismo competente do ministério responsável pela área laboral, com exceção das fichas clínicas (art. 46.º da Lei n.º102/2009, de 10 de setembro alterada e republicada pela Lei n.º

3/2014 de 28 de janeiro), que devem ser enviadas para o serviço com competências para o reconhecimento das doenças profissionais na área da segurança social (DPRP- Departamento de Proteção contra os Riscos Profissionais do Instituto da Segurança Social), os quais são responsáveis pela sua confidencialidade (art. 109.º da referida lei).

O trabalhador independente é equiparado a empregador na organização dos serviços de SST? E na organização da formação dos trabalhadores?

Sim, desde que possua trabalhadores a seu cargo.

Qual a entidade a contactar para esclarecimento de dúvidas relativamente à eleição dos representantes dos trabalhadores?

Deverá ser contactada a Direção-Geral do Emprego e das Relações no Trabalho (DGERT) do ex-MTSS.

Quem assegura e de que forma é assegurada a prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde?

O empregador é sempre obrigado a assegurar ao trabalhador a prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, devendo organizar os serviços de **Segurança e Saúde no Trabalho (SST)** de acordo com as modalidades legais previstas.

Quais são as obrigações gerais do empregador nesta matéria?

O empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho, tendo em conta os princípios gerais de prevenção:

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/PrincipiosGeraisPrevencao/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/PrincipiosGeraisPrevencao/Paginas/default.aspx)

Quais são as obrigações dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde nos locais de trabalho?

Os trabalhadores possuem obrigações (art. 17.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro), as quais não excluem as obrigações gerais do empregador.

O trabalhador não pode ser prejudicado em caso de afastamento do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa da qual resulte perigo grave e iminente, nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou segurança de terceiros.

Os trabalhadores possuem obrigações (art. 17.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro), as quais não excluem as obrigações gerais do empregador. O trabalhador não pode ser prejudicado em caso de afastamento do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa da qual resulte perigo grave e iminente, nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou segurança de terceiros.

Na organização de serviços de SST, o empregador pode adotar uma das seguintes modalidades:

- Serviço interno;
- Serviço externo;
- Serviço comum;
- Modalidade do empregador/trabalhador designado.

Um empregador com apenas um trabalhador tem que organizar os serviços de SST?

Sim. Sempre que possui trabalhadores a cargo, independentemente do seu número, o empregador deve organizar os serviços de SST.

Uma empresa apenas com sócio(s) gerente(s) tem que organizar serviços de SST?

Não. Apenas os empregadores, ou seja, os agentes económicos que têm trabalhadores ao serviço, estão obrigados a organizar os serviços de SST.

As atividades de segurança e higiene podem ser exercidas diretamente pelo empregador e/ou pelos trabalhadores?

Sim. Numa empresa, estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km do de maior dimensão que empregue até 9 trabalhadores e cuja atividade não seja de risco elevado, as atividades de segurança no trabalho podem ser exercidas diretamente pelo próprio empregador ou trabalhador designado, desde que possuam formação adequada, permaneçam habitualmente no estabelecimento e disponham dos meios necessários.

É necessária autorização para o exercício das atividades de segurança no trabalho, pelo empregador ou trabalhador designado?

Sim. A autorização deve ser requerida à ACT.

Constitui contraordenação muito grave o exercício das referidas atividades sem autorização ou com a autorização caducada.

Quais são as atividades exercidas pelo empregador e/ou pelo trabalhador designado?

As atividades exercidas pelo empregador e/ou trabalhador designado são aquelas que estão contempladas no art.º 73.ºB da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro.

Existem atividades, processos e condições de trabalho proibidos aos menores?

Sim. São proibidas ao menor as atividades os processos e condições de trabalho previstas nos art.s 61.º a 67.º da Lei n.º 102/2009, de 10 setembro, que implicam a exposição a alguns agentes físicos, biológicos e químicos.

De igual modo, a esta mesma lei (art.s 68.º a 72.º) condiciona algumas atividades, processos e condições de trabalho ao menor desde que observadas algumas condições pelo empregador. Assim, o mesmo deve avaliar a natureza, o grau e a duração da exposição do menor a atividades ou trabalhos condicionados, para além do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do art. 72.º do Código do Trabalho.

A promoção e vigilância da saúde pode ser assegurada pelas unidades de saúde do SNS, no caso de trabalhadores de microempresas que não exerçam atividades de risco elevado? Este recurso ao SNS pressupõe a existência de um médico do trabalho ou pode ser considerada uma autoridade de saúde como o Delegado de saúde?

Para informações sobre saúde ocupacional consultar a Direção-Geral da Saúde (DGS)

Um trabalhador pode recusar-se a fazer exames médicos?

Não. No âmbito da alínea d), n.º 1, art. 17.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, uma das obrigações do trabalhador é comparecer às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho.

Quem está obrigado à realização de exames médicos no âmbito da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro?

Todos os trabalhadores de uma empresa.

Qual a empresa prestadora de serviços de SST que posso contratar?

De acordo com o art. 114.º, os organismos competentes em matéria de SST mantêm atualizada uma lista com indicação das autorizações emitidas, publicitada nas respetivas páginas eletrónicas. Para aceder clique [Aqui](#).

Se a entidade empregadora recorrer a uma entidade prestadora de serviços externos não autorizada, quais são as consequências legais?

A prestação de serviços externos privados de SST carece de autorização. Constitui contraordenação muito grave o exercício da atividade por serviço externo sem autorização, sendo solidariamente responsável pelo pagamento da coima, o empregador que contrate serviço não autorizado.

Quais são as atividades principais que as empresas prestadoras de serviços externos devem assegurar?

As empresas prestadoras de serviços externos devem estabelecer um plano de atividades que contemple as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores (art.º 73.º-B da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro).

A entrega do requerimento de autorização permite o início imediato da prestação de serviços externos de SST?

Não, conforme expresso no art. 84.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Os trabalhadores independentes são obrigados a demonstrar que se encontram cobertos por um seguro de acidentes de trabalho, para o exercício de atividades de segurança e higiene do trabalho?

Deve ser demonstrado pelos candidatos a renovação de CAP, que exerçam a sua atividade profissional como trabalhadores independentes, que a mesma se encontra coberta por um seguro de acidentes de trabalho.

O que são trabalhos leves?

Consideram-se trabalhos leves os que consistem em tarefas simples e definidas que não exijam esforços físicos ou mentais que possam pôr em risco a integridade física, a saúde e o desenvolvimento físico, psíquico e moral do menor.

Link útil: <http://www.act.gov.pt>