

The logo for the Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) features the letters 'ACT' in a bold, white, sans-serif font. The 'A' is a simple triangle, the 'C' is a thick, rounded shape, and the 'T' is a simple vertical bar with a horizontal top bar. The logo is set against a teal background with a white L-shaped frame element.

AUTORIDADE PARA AS
CONDIÇÕES DO TRABALHO

*Promoção da Segurança e Saúde no
Trabalho e Obrigações Legais*

Paula Silva e José Magalhães

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SHST

O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e de saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.

Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente, nos domínios da prevenção técnica, da formação, informação e consulta dos trabalhadores e de serviços adequados, internos ou externos à empresa.

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SHST

ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE SHST

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

Serviço interno

Serviço comum

Serviço externo

Atividades exercidas pelo empregador ou trabalhador designado

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SHST

Serviço interno:

Modalidade obrigatória para estabelecimento com mais de 400 trabalhadores

O conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km daquele que ocupa o maior nº de trabalhadores e que, com este, tenham pelo menos 400 trabalhadores

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

A ACT poderá autorizar a dispensa de serviço interno, desde que não haja risco elevado

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SHST

Serviço Externo:

O empregador poderá optar por estes serviços devendo certificar-se que a empresa prestadora dos serviços **está autorizada pela ACT**

(para mais informações consultar – (www.act.gov.pt))

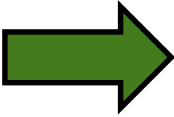
OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SHST

Serviço Comum:

Pode ser adotado um serviço comum instituído por acordo entre várias empresas ou estabelecimentos pertencentes a sociedades que não se encontrem em relação de grupo.

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SHST

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

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SHST

Atividades exercidas pelo empregador ou trabalhador designado



Aplicada a estabelecimentos que empreguem no máximo 9 trabalhadores, sem desenvolverem atividades 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.

As ações de promoção da vigilância da saúde podem ser asseguradas pelas instituições e serviços integrados no Serviço Nacional de Saúde.

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SHST

IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE RISCOS

O empregador deve proceder à identificação dos perigos, à avaliação de 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.



**Através do
serviço de
segurança e
saúde no
trabalho**

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SHST

REALIZAÇÃO DE EXAMES DE SAÚDE

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

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SHST

REALIZAÇÃO DE EXAMES DE SAÚDE

☐ Exames de admissão

→ Antes da admissão do trabalhador
→ Ou nos 15 dias seguintes, se a urgência da admissão o justificar

☐ Exames Periódicos

→ **Anuais** – Para os menores e trabalhadores de idade superior a 50 anos

→ **De dois em dois anos** – Para os trabalhadores com idade superior a 18 anos e inferior a 50 anos

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SHST

REALIZAÇÃO DE EXAMES DE SAÚDE

Exames ocasionais

→ Sempre que ocorram alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho ou

↓
Retorno ao trabalho após ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SHST

REALIZAÇÃO DE EXAMES DE SAÚDE

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

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SHST

DISPENSA DE EXAME DE SAÚDE DE ADMISSÃO

(Alterações introduzidas na Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, pela Lei nº 3/2014, de 28 de janeiro)

Nos casos em que se verifique uma **transferência na titularidade** do contrato de trabalho por parte do empregador, desde que se **mantenham inalterados** o local de trabalho e os componentes materiais do trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador

Nos casos 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 ser do conhecimento do médico do trabalho

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SHST

IDENTIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES RESPONSÁVEIS PELA ESTRUTURA INTERNA

Em matéria de:

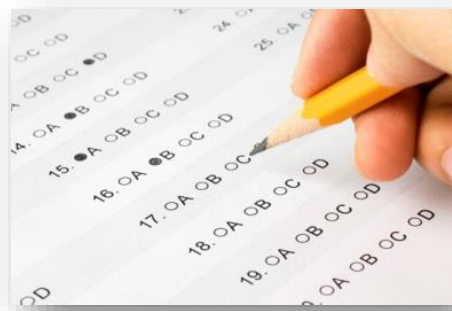
- Primeiros socorros;
- Combate a incêndios e
- Evacuação de instalações



Seja qual for a modalidade do serviço adotada

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SHST

CONSULTA DOS TRABALHADORES



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

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SHST

INFORMAÇÃO DOS TRABALHADORES



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

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SHST

INFORMAÇÃO DOS TRABALHADORES



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

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SHST

FORMAÇÃO DOS TRABALHADORES



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

ALGUMAS DAS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

Alterações introduzidas pela Lei nº 73/2017, de 16 de agosto

- É proibida a prática de assédio
- Previsão expressa do direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, sempre que se verifique uma situação de assédio
- A prática de assédio constitui contraordenação muito grave
- O denunciante e as testemunhas não podem ser sancionadas disciplinarmente

ALGUMAS DAS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

- Obrigatoriedade de adoção de um código de boa conduta para prevenir e combater o assédio no trabalho (empresa com 7 ou mais trabalhadores)
 - Enquadramento
 - Âmbito de aplicação
 - Princípios gerais (definição de assédio)
 - Comportamentos ilícitos
 - Infrações disciplinares, procedimentos e sanções
 - Proteção do denunciante e testemunhas

ALGUMAS DAS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

- Obrigatoriedade de instauração de procedimento disciplinar sempre que o empregador tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho
- Responsabilidade do empregador pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio
- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, até 1 ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio

ALGUMAS DAS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

Constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, os seguintes comportamentos do empregador:

- Ofensa à integridade física ou moral, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante

Forma e conteúdo do contrato de trabalho a termo (artigos 139.º e ss do CT)

- **O contrato de trabalho a termo** está sujeito a forma escrita e deve conter as seguintes informações (artigo 141.º, do CT):
 - a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
 - b) Categoria profissional e retribuição;

Forma e conteúdo do contrato de trabalho a termo (artigos 139.º e ss do CT)

- c)** Local de trabalho e período normal de trabalho;
- d)** Data de início do trabalho;
- e)** Indicação de termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f)** Datas de celebração do contrato e, caso seja a termo certo, da respetiva cessação.

Forma e conteúdo do contrato de trabalho a termo (artigos 139.º e ss do CT)

- Na falta da identificação da data de início do trabalho, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.
- A indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção dos expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado .

ATIVIDADE DO TRABALHADOR (artigos 115.º e ss do CT)

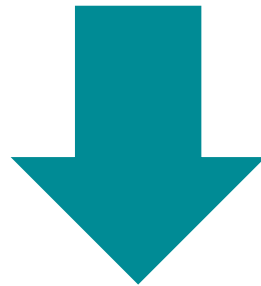
- Cabe às partes determinar por acordo a atividade para que o trabalhador é contratado (categoria profissional)



- Prevista em IRCT
- Prevista no regulamento interno da empresa

ATIVIDADE DO TRABALHADOR (artigos 115.º e ss do CT)

- Cabe às partes determinar por acordo a atividade para que o trabalhador é contratado



- Prevista em IRCT
- Prevista no regulamento interno da empresa

ATIVIDADE DO TRABALHADOR (artigos 115.º e ss do CT)

- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

ATIVIDADE DO TRABALHADOR (artigos 115.º e ss do CT)

- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas (as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional), para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

ATIVIDADE DO TRABALHADOR (artigos 115.º e ss do CT)

- A mudança do trabalhador para **categoria inferior** àquela para que se encontra contratado pode ter lugar **mediante acordo**, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar **diminuição da retribuição**.

ATIVIDADE DO TRABALHADOR

- O CT nada dispõe em matéria de direito a progressões automáticas na carreira e de vencimento de diuturnidades (prestação de natureza retributiva a que o trabalhador tenha direito com fundamento na antiguidade).



IRCT

Regulamento interno

TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO (art. 285.º e ss do CT)

- Transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade solidária pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.



Aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO (art. 285.º e ss do CT)

- Os trabalhadores transmitidos ao adquirente mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos.

TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO (art. 285.º e ss do CT)

- O transmitente responde solidariamente pelos créditos do trabalhador emergentes dos contratos de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondente, vencidos até à data da transmissão, cessão ou reversão, durante os dois anos subsequentes a esta.

TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO (art. 285.º e ss do CT)

- No caso de média ou grande empresa o transmitente deve informar o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral do conteúdo do contrato entre o transmitente e o adquirente (sem prejuízo do disposto nos artigos 412.º e 413.º do CT – Informações confidenciais);
- Relativamente às micro e pequenas empresas pode o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral pode solicitar o conteúdo do contrato

TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO (art. 285.º e ss do CT)

- O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos trabalhadores ou caso, não existam, os próprios trabalhadores, sobre:
 - Data e motivos da transmissão ;
 - Suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projetadas em relação a estes;
 - Conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente.

TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO (art. 285.º e ss do CT)

- A informação deve ser prestada por escrito, antes da transmissão, em tempo útil, pelo menos 10 dias antes da consulta



Consultar os representantes dos respetivos trabalhadores , antes da transmissão, com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendem aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão

TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO (art. 285.º e ss do CT)

A pedido de cada uma das partes, o serviço com competência inspetiva responsável pela área laboral participa nas negociações.

TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO (art. 285.º e ss do CT)

- Direito de oposição do trabalhador (artigo 286.º A)
 - Causar-lhe prejuízo sério, nomeadamente por:
 - Manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil;
 - Se a política de organização do trabalho não lhe merecer confiança.



O trabalhador mantém o vínculo ao transmitente

Férias (artigos 237.º e ss do CT)

- O trabalhador tem direito , em cada ano civil, a um período de férias retribuídas que se vence em 1 de janeiro;
- O período anual de férias tem duração mínima de 22 dias úteis (**exceção cessação do contrato no ano civil subsequente ao da admissão e suspensão do contrato de trabalho**);
- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração de contrato, até 20 dias, cujo **gozo pode ter lugar** após seis meses completos de execução de contrato;

FÉRIAS (artigos 237.º e ss do CT)

- O período de férias é marcado **por acordo** entre empregador e trabalhador;
- Na **falta de acordo**, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador;
- Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro (IRCT admita época diferente);
- **O gozo do período de férias pode ser interpolado**, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo 10 dias úteis consecutivos;
- O empregador elabora o **mapa de férias** até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

FÉRIAS (artigos 237.º e ss do CT)

- Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias:
 - Retribuição de férias e respetivo subsídio correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
 - Retribuição de férias e respetivo subsídio correspondente aos **proporcionais** ao tempo de serviço prestado no ano da cessação;

FÉRIAS (artigos 237.º e ss do CT)

- Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias:
 - Caso o contrato de trabalho cesse no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato;
 - Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado antes do ano de início da suspensão.

SUBSÍDIO DE NATAL (artigo 263.º do CT)

- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.
- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
 - a) No ano de admissão do trabalhador;
 - b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
 - c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

FERIADOS (artigos 234.º e ss do CT)

- São considerados feriados obrigatórios os dias:
 - . 1 de janeiro;
 - . Sexta-feira santa;
 - . Domingo de Páscoa;
 - . 25 de abril;
 - . 1 de maio;
 - . Corpo de Deus;
 - . 10 de junho;
 - . 15 de agosto;
 - . 5 de outubro;
 - . 1 de novembro;
 - . 1,8 e 25 de dezembro.

FERIADOS (artigos 234.º e ss do CT)

Podem ser observados a título de feriado, mediante **IRCT ou contrato de trabalho**, a terça feira de carnaval e o feriado municipal da localidade (**feriados facultativos**).

FERIADOS – Retribuição (artigo 269.º do CT)

- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.
- O trabalhador que presta **trabalho normal** em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a **descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente**, cabendo a escolha ao empregador.

FORMAÇÃO CONTÍNUA (artigos 131.º e ss do CT)

- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de **trinta e cinco horas de formação contínua** ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional.

FORMAÇÃO CONTÍNUA (artigos 131.º e ss do CT)

- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a **pelo menos 10 %** dos trabalhadores da empresa à duração do contrato nesse ano.
- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados **três anos** sobre a sua constituição.

QUESTÕES

- 13. Regra especial de vencimento do direito a férias nos casos de contratação a termo (até 6 meses, 2 dias/mês). Até quando se aplica? Quando são gozadas as férias vencidas? Quando é que o trabalhador a termo passa a gozar férias nos termos gerais dos demais trabalhadores da empresa e em que termos?

QUESTÕES

- 13.1. Exemplo prático: um trabalhador é contratado a termo pelo prazo de 6 meses em 01/11/2016. O contrato renova-se duas vezes, atingindo o seu termo em 30/04/2018 por iniciativa do trabalhador que comunica à empresa não pretender nova renovação. Independentemente de ter ou não gozado dias de férias em 2017, que direitos relativos a férias é que este trabalhador adquiriu ao longo dos 18 meses da relação contratual?

QUESTÕES

- 14. Quando são pagos os subsídios em duodécimos?
- 15. O que está a ser pago com os duodécimos de férias, subsídio de férias e de Natal? O próprio ano, o ano anterior?
- 16. Qual é a diferença entre proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal que são pagos na cessação do contrato e os duodécimos pagos durante o contrato? Que efeitos têm os duodécimos pagos no cálculo dos direitos aquando da cessação do contrato?

QUESTÕES

- 17. Os feriados facultativos têm de ser dados aos trabalhadores?
- 18. Se um trabalhador tem um impedimento prolongado – baixa médica – que se inicia num ano e termina em ano seguinte, como se processam as férias? O que tem direito relativamente ao ano de início do impedimento? E no ano de regresso que direito a férias terá, em termos de gozo e / ou pagamento?

QUESTÕES

- 19. Se um trabalhador tem um impedimento prolongado – baixa médica – que se inicia num ano e se mantém até à cessação do contrato de trabalho (ou seja, o contrato cessa antes do impedimento terminar), que direitos tem o trabalhador em termos de férias e subsídio de férias?

QUESTÕES

- 20. Se o trabalhador denunciar um contrato de trabalho, quais são os créditos laborais a quem tem direito? (para além dos aspetos anteriormente referidos relativamente a férias, subsídio de férias e de Natal e sua articulação com os duodécimos, quando pagos mensalmente, eventual enfoque no especto do crédito de horas de formação profissional não ministrada e período que é abrangido e contabilizado para cálculo desse crédito – ideia de prescrição de créditos superiores a 3 anos)

QUESTÕES

- 21. Se for declarada a ilicitude do despedimento dum trabalhador, quais são os créditos laborais que o trabalhador tem direito a receber? (idem)

Muito Obrigada!

**Unidade Local de Braga
Largo Rossio da Sé
4704-506 Braga
ul.braga@act.gov.pt
Tel.: 253609560**

