

Segurança e saúde no trabalho na colocação e acolhimento de trabalhadores temporários



Catálogo Recomendada

Guia prático: Segurança e Saúde no Trabalho na colocação e acolhimento dos trabalhadores temporários /Sofia Oliveira... [et al.]. - Lisboa: ACT, 2018. - 37p.; 30cm.

Trabalhadores temporários/ segurança e saúde no trabalho/ acolhimento do pessoal/empresas de trabalho temporário/ avaliação do risco/ gestão do risco/ formação profissional/ acidentes de trabalho/ guias/ Portugal

AUTORES

Sofia Oliveira, Dina Lopes, Margarida Barosa, João Paulo Moreira, Gabriela Barata

COMPOSIÇÃO

DID – Divisão de Informação e Documentação

EDITOR

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho

EDIÇÃO

Novembro 2018

ISBN

978-989-99676-2-5 (web pdf)

Esta publicação, elaborada no âmbito das atividades da Campanha Nacional de Segurança e Saúde para os Trabalhadores Temporários, pretende sistematizar as obrigações ao nível da segurança e saúde no trabalho dos intervenientes nesta relação de trabalho temporário, bem como as atividades preventivas dos serviços de segurança e saúde no trabalho na colocação e acolhimento dos trabalhadores temporários, visando-se melhorar a forma de dar cumprimento à lei. A elaboração do presente Guia contou com a empenhada colaboração dos parceiros sociais.

Índice

Introdução	2
1. Enquadramento	3
2. O papel dos vários intervenientes no trabalho temporário em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho.....	5
2.1 Empresa de Trabalho Temporário	5
2.2 Empresa utilizadora de Trabalho Temporário	7
2.3 Trabalhador Temporário	9
3. A Segurança e Saúde no Trabalho no processo de colocação dos trabalhadores temporários.....	10
3.1 Atividades de prevenção na Empresa de Trabalho Temporário	11
4. A Segurança e Saúde no Trabalho no processo de acolhimento dos trabalhadores temporários.....	19
4.1 Atividades de prevenção na EU.....	19
4.2 Realizar vigilância médica especial	21
Glossário	26
Referências legais fundamentais	27
Referências bibliográficas	28
Siglas	30
Resumo	31
Résumé	31
Abstract	31
Anexo I	32
Anexo II.....	35

Introdução

O recurso à contratação de trabalhadores temporários (TT) é transversal a todos os setores de atividade, destacando-se, contudo, a indústria transformadora e os serviços.

Em Portugal existem cerca de 206 Empresas de Trabalho Temporário licenciadas, concentrando-se o maior número de empresas na região de Lisboa e Vale do Tejo, com 104, seguindo-se o Norte com 68, o Centro com 17, o Algarve com 9 e o Alentejo com 8¹.

O presente guia pretende sistematizar as principais obrigações nos momentos de colocação e acolhimento dos trabalhadores temporários, bem como, facultar informação e instrumentos de apoio à implementação de boas práticas de segurança e saúde no trabalho (SST) para os trabalhadores temporários, tendo como principais destinatários as empresas de trabalho temporário (ETT), as empresas utilizadoras (EU), os trabalhadores temporários (TT), e os serviços de segurança e saúde no trabalho (SST).

A troca de informação e a cooperação entre cada um dos intervenientes na relação de trabalho temporário (ETT, EU e TT) assume uma especial importância quer na colocação, quer no acolhimento dos trabalhadores temporários.

Assim, com este guia pretende-se, ainda, sensibilizar os destinatários para a importância do dever de cooperação contribuindo para promover uma aposta na dinamização de uma cultura de segurança e a igualdade de tratamento entre os trabalhadores temporários e os demais trabalhadores das empresas utilizadoras em matéria de SST, bem como, contribuir para a redução da sinistralidade laboral deste grupo de trabalhadores.

¹ Fonte: <https://www.iefp.pt>, acedido em 17.09.2018

1. Enquadramento

A SST no trabalho temporário encontra-se regulada na Diretiva 91/383/CEE, do Conselho de 25 de junho de 1991, que visa assegurar que estes trabalhadores beneficiem do mesmo nível de proteção que os outros trabalhadores da EU, em matéria de SST².

Por sua vez, a Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 19 de novembro de 2008, veio estabelecer um quadro de proteção para os trabalhadores temporários que se caracteriza pela não discriminação, pela transparência e proporcionalidade, sem deixar de respeitar a diversidade dos mercados de trabalho e das relações laborais.

Em Portugal o regime jurídico do trabalho temporário encontra-se regulado no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (artigos 172.º a 192.º), e ainda no Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro (que regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário).

Diretiva 91/383/CEE do Conselho de 25 de julho de 1991	
Diretiva 2008/107/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 19 de novembro de 2008	
Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (artigos 172º a 192º)	Decreto-Lei nº 260/2009, de 25 de setembro

Embora exista uma lacuna ao nível de dados estatísticos fidedignos sobre a contratação em regime de trabalho temporário na União Europeia (UE), verifica-se um acréscimo na contratação de trabalhadores com recurso a trabalho temporário.

Pela sua natureza, a duração do contrato de trabalho temporário proporciona menos tempo ao trabalhador temporário para conhecer a atividade. Acresce que a variabilidade das situações de trabalho no espaço e no tempo, poderá dificultar, ao TT, uma adequada perceção dos riscos profissionais a que está exposto.

Em regra, os trabalhadores com um contrato de trabalho de duração determinada e os trabalhadores recém-admitidos estão menos informados dos riscos e das medidas de prevenção implementadas e têm maior dificuldade em prever o perigo e antecipar a decisão. Tal contribui

² Artigo 2º da Diretiva 91/383/CEE do Conselho de 25 de junho de 1991

para que a incidência de acidentes de trabalho seja superior neste grupo de trabalhadores relativamente a outros³.

Diversos estudos sobre a realidade do trabalho temporário na UE demonstram que, maioritariamente:

- os trabalhadores temporários são do género masculino (61%)⁴;
- a força de trabalho é jovem (21,6% tem entre 15 e 24 anos);
- os trabalhadores são não qualificados;
- a incidência de acidentes de trabalho é superior, em comparação com outros grupos de trabalhadores⁵

Em 2016 foi desenvolvido em Portugal um estudo, fruto de uma parceria entre o ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa – e a ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho – designado “AGE – Monitorização e Gestão da Saúde e da Idade no Trabalho” ⁶. Este estudo evidencia uma clara associação entre determinadas condições de trabalho em Portugal e o tipo de contratação em apreço – trabalho temporário –, nomeadamente no que diz respeito à exposição a fatores de risco e a outros fatores, como exigências de concentração, trabalho sob pressão, longas horas de trabalho e aos problemas de saúde sentidos e reportados pelos trabalhadores.

Deste estudo resulta claro, por exemplo, relativamente à perceção dos trabalhadores quanto às práticas das empresas em matéria de segurança e saúde, que são os trabalhadores efetivos os que se sentem mais protegidos quanto à exposição aos fatores de risco, destacando ainda o facto, relativamente à formação em SST, de 50% dos trabalhadores contratados e temporários referirem não ter participado no último ano em ações de formação.

³ EUROFOUND (2007) “Temporary agency work in the European Union”: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/temporary-agency-work-in-the-european-union>, acedido em 17.09.2018

⁴ Estudo “The Role and Activities of Employment Agencies”, Parlamento Europeu, 2013

⁵ EUROFOUND (2007) “Temporary agency work in the European Union” : <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/temporary-agency-work-in-the-european-union>, acedido em 17.09.2018

⁶ AGE – Monitorização e Gestão da Saúde e da Idade no Trabalho: Relatório de projeto, Coord. Sara Ramos, Carlos Montemor, Lisboa: ISCTE-IUL, 2017: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Publicacoes/ProjetosApoiados/2017/Documents/Manual%20AGE.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Publicacoes/ProjetosApoiados/2017/Documents/Manual%20AGE.pdf), acedido em 17.09.2018

2. O papel dos vários intervenientes no trabalho temporário em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho

A especificidade do regime do trabalho temporário, traduz-se em alguns aspetos diferenciadores, nomeadamente o seu modelo relacional tripartido com obrigações para com o TT, partilhadas entre a ETT e a EU.

Assim, importa garantir que os pressupostos em matéria de SST sejam assegurados por todos os intervenientes, tendo como base o princípio de igualdade de tratamento devendo o TT beneficiar da mesma proteção dos demais trabalhadores da EU.



2.1 Empresa de Trabalho Temporário

A ETT deve:

Na relação entre a ETT e o TT

Verificar as qualificações profissionais do trabalhador e da sua adaptação aos postos de trabalho de colocação (artigo 186º/5 do CT);

Transmitir informação escrita ao trabalhador, antes da cedência, sobre os riscos, medidas preventivas e de emergência associados ao posto de trabalho a ocupar (artigo 186º/3 do CT);

Realizar exames de saúde de admissão, periódicos e ocasionais (artigo 186º/4 do CT) e acompanhar o seu estado de saúde;

Transferir a responsabilidade civil pela reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais para entidade legalmente autorizada a realizar este seguro (artigo 13º/3 do Decreto-Lei nº 260/2009, de 25 de setembro e suas posteriores alterações);

Ministrar formação profissional, a qual poderá incluir formação em SST, a sua adequação aos tempos de duração do contrato (artigo 187º do CT), aos postos de trabalho de colocação (artigos 131º/1-a/8 e 133º do CT) garantindo que esse serviço é gratuito (artigo 187º/4 do CT).

A ETT deve receber informação da EU sobre:

O resultado da avaliação de riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores temporários inerentes aos postos de trabalho a que vão ser afetos;

A necessidade de qualificação profissional e da vigilância médica especial em caso de riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso;

As instruções sobre as medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente;

As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro, bem como dos trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática;

O modo de o médico do trabalho ou técnico de segurança da empresa de trabalho temporário aceder a posto de trabalho a ocupar pelo TT.

Informação proveniente da EU

(artigo 186.º/2 do CT)

A ETT deve transmitir à EU informação sobre:

A aptidão física e psíquica dos trabalhadores temporários a colocar, em resultado do exame de saúde;

As qualificações profissionais adequadas dos trabalhadores temporários a colocar;

A informação prestada ao TT sobre o posto de trabalho a ocupar (*da qual constem as indicações referidas na caixa anterior*).

Transmissão de informação à EU

(artigo 186.º/5 do CT)

A ETT e a EU devem incluir no CUTT:

Caraterização do posto de trabalho a preencher e dos respetivos riscos profissionais;

Identificação de situação de risco elevado relativo a posto de trabalho particularmente perigoso (se aplicável);

Qualificação profissional do trabalhador (se aplicável);

Modalidade adotada pelo utilizador na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho;

Contacto com os serviços de segurança e saúde no trabalho;

Cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho.

Inclusão no contrato de utilização de trabalho temporário de informação

(artigo 177.º/1-c/3 do CT)

A ETT deve:

Proceder ao tratamento da informação referida no artigo 186.º/2 do CT e envolvimento operacional dos responsáveis pela SST (médico do trabalho, técnico/técnico superior de segurança e outros) para assegurar as atividades preventivas a desenvolver aquando da colocação do TT.

Na relação entre a ETT e a EU

Na relação entre a ETT e os responsáveis para a SST

A ETT deve:

Na relação entre a ETT e a Administração do Trabalho

Comunicar à ACT, nas 24 horas a seguir à ocorrência, os acidentes de trabalho mortais ou que evidenciem lesão física grave de trabalhadores temporários (artigo 111.º da LPSST);

Proceder à entrega do Relatório Único com informação relativa a TT no mapa de quadro de pessoal, nos relatórios anuais da formação profissional e da atividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho (artigo 189.º/4 do CT, artigo 112.º da LPSST, artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, e Portaria n.º 55/2010 de 21 de janeiro).

2.2 Empresa utilizadora de Trabalho Temporário

A EU deve informar a ETT sobre:

O resultado da avaliação de riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores temporários inerentes ao posto de trabalho a que vão ser afetos;

A necessidade de qualificação profissional e vigilância médica especial em caso de riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso;

As instruções sobre as medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente;

As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro, bem como dos trabalhadores ou serviços encarregues de as pôr em prática;

O modo de o médico do trabalho ou técnico de segurança da empresa de trabalho temporário aceder a posto de trabalho a ocupar pelo TT.

A EU deve:

Transformar a informação em evidências escritas - informação ao trabalhador, peças contratuais, entre outras - adequadas às funções a desempenhar e aos riscos a que o trabalhador vai estar exposto;

Informar acerca de acidentes de trabalho e as doenças profissionais ocorridos com trabalhadores temporários.

Recolha e tratamento de informação a enviar à ETT
(artigo 186.º/2 do CT)

Na relação entre a EU e a ETT

A EU deve:

Na relação entre a EU e os seus responsáveis pela SST

Comunicar o início da atividade do(s) trabalhador(es) temporário(s), nos 5 dias úteis subsequentes, aos serviços de segurança e saúde no trabalho, aos representantes dos trabalhadores para a SST e aos trabalhadores com funções específicas neste domínio e à comissão de trabalhadores (artigo 186.º/8 do CT);

Proceder ao tratamento da informação referida no artigo 186.º/2 do CT, envolvendo os responsáveis pela segurança e saúde no trabalho (médico do trabalho, técnico de segurança e outros profissionais) no sentido de assegurar as correspondentes atividades preventivas.

A EU deve:

Na relação entre a EU e a Administração do Trabalho

Proceder à entrega do Relatório Único com informação sobre as atividades preventivas envolvendo trabalhadores temporários (artigo 189.º/3 do CT, artigo 112º do RJSST, artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, e Portaria n.º 55/2010 de 21 de janeiro).

Em suma, podemos elencar as principais responsabilidades da ETT e da EU da seguinte forma:

Responsabilidades	ETT	EU
Seguro de acidentes de trabalho	✓	✗
Exames de saúde	✓	✗
Vigilância médica especial ⁷	✗	✓
Avaliação e controlo de riscos	✗	✓
Equipamentos de proteção individual (EPI's)	✗	✓
Formação SST	✗	✓
Formação profissional ⁸	✓	✓
Dados da atividade dos serviços de SST (Relatório Único)	✓	✓

⁷ Adequada aos riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso.

⁸ Pode incluir conteúdos de SST/ vide nº 8 do artigo 131º do CT.

2.3 Trabalhador Temporário

O TT, enquanto parte desta relação triangular, tem os mesmos deveres que os restantes trabalhadores da EU, relativamente à SST, designadamente:

Deveres do TT relativos à SST

Cumprir as instruções de segurança e saúde da EU;

Não adotar comportamentos que, por ação ou omissão, possam pôr em causa a sua segurança e saúde, dos seus colegas de trabalho ou de terceiros;

Utilizar corretamente e não danificar os equipamentos de trabalho e os materiais colocados à sua disposição;

Contribuir para a organização e limpeza do seu posto de trabalho;

Prestar informações aquando da sua admissão que permita avaliar a sua aptidão física e psíquica para o trabalho que vai realizar;

Comparecer aos exames médicos e realizar os testes que visem garantir a segurança e a saúde do trabalho – beneficiando de vigilância médica especial – a cargo da EU, aquando de exposição a risco elevado relativo a posto de trabalho particularmente perigoso;

Tomar conhecimento da informação escrita da ETT, antes da cedência ao utilizador relativamente:

- Ao resultado da avaliação de riscos inerentes ao posto de trabalho a que vai ser afeto;
- Às medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- Às medidas previstas para os primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores em caso de sinistro;
- À identificação dos trabalhadores ou serviços encarregados de pôr em prática essas medidas.

Participar na formação ministrada pela EU, a qual deverá ser suficiente e adequada ao posto de trabalho, tendo em conta a sua qualificação profissional e experiência;

Cooperar ativamente com a EU, e empenhar-se na melhoria das condições de segurança e de saúde no trabalho;

Comunicar à EU ou ao responsável por ela designado qualquer avaria ou defeito nos sistemas de proteção ou situação de trabalho que possa representar perigo grave e imediato;

Adotar medidas e instruções estabelecidas pela EU para casos de perigo grave e iminente;

Utilizar corretamente os equipamentos de proteção individual de acordo com as instruções recebidas e mantê-los em bom estado.

3. A Segurança e Saúde no Trabalho no processo de colocação dos trabalhadores temporários

O processo de recrutamento, seleção e colocação dos trabalhadores temporários é constituído por várias etapas, nas quais deve ser incluída a dinamização de uma cultura de segurança.

Recrutamento

Candidatura espontânea
Redes sociais profissionais
Base de dados de candidatos
Divulgação de oferta de trabalho
+
Perfis profissionais bem identificados

Seleção

Verificação das qualificações e competências profissionais adequadas do TT

Colocação

Informação ao TT sobre:

- o posto de trabalho que vai ocupar
- os riscos profissionais e medidas preventivas

Acompanhamento permanente da integração do trabalhador nas suas novas funções ("tutor")

BOAS PRÁTICAS

sugestões

Especialização das ETT em determinados setores de atividade.

Permitirá que o TT desempenhe sempre tarefas similares no mesmo setor de atividade, o que promove uma maior consciencialização dos riscos a que está exposto, pela

Antecipação (pela EU) das flutuações do volume de trabalho integrando os fenómenos sazonais e as necessidades específicas de recursos humanos.

Uma boa planificação por parte da EU de quais as tarefas que podem vir a ser desempenhadas por TT facilita a existência de informação (tipificada) sobre os requisitos necessários/perfis profissionais para o exercício de funções em cada um dos postos de trabalho podendo, para tal, criar um registo que poderá ir atualizando facilitando, assim, o recrutamento e consequente colocação do TT.

DEVER DE COOPERAÇÃO

entre os intervenientes

TROCA DE INFORMAÇÃO

Fundamental para que cada assuma adequadamente as suas responsabilidades em matéria de SST

Uma boa integração numa primeira fase na ETT, e posteriormente na EU é a chave de sucesso para a segurança e saúde no trabalho de todos.

Em anexo um exemplo de troca de informação entre EU/ETT – (Anexo I) e ETT/TT (Anexo II).

3.1 Atividades de prevenção na Empresa de Trabalho Temporário

Realizar exames de vigilância da saúde, elaborando os relatórios e as fichas, bem como, organizar e manter atualizados os registos clínicos e outros elementos informativos relativos ao trabalhador

A vigilância da saúde tem em vista avaliar a capacidade do trabalhador para o desempenho de determinada atividade profissional, avaliar globalmente a situação de saúde, detetar o mais precocemente possível eventuais casos de doença profissional, identificar indivíduos particularmente sensíveis e aferir a eficácia das medidas de prevenção e de controlo de riscos⁹.

A realização dos exames médicos para além de permitir a avaliação clínica do trabalhador e da sua aptidão física e psíquica para o desempenho da função, constitui um momento privilegiado de comunicação sobre os riscos, a que irá estar ou está exposto.

Antes da colocação do TT é obrigação da ETT realizar exames de saúde ao trabalhador. Enquanto entidade empregadora compete à ETT também a realização de exames de saúde periódicos e ocasionais.

O exame de admissão procura aferir a aptidão médica do TT para ocupar vários postos de trabalho, não se justificando a sua realização em cada colocação (a menos que o trabalhador o solicite especificamente).

Deverá, no entanto, ser realizado exame de saúde ocasional, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho¹⁰ que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador.

Este conhecer do estado de saúde dos seus trabalhadores para realizarem as funções para que foram contratados, integra uma obrigação de prevenção intransponível da ETT a quem incumbe

⁹ Alli, Benjamin O. (2008). Princípios Fundamentais de Segurança e Saúde no Trabalho, pp 84-91.

¹⁰ Entende-se por componentes materiais do trabalho, de acordo com a alínea f) do artigo 4.º da Lei nº 102/2009, 10 de setembro, 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.

também o dever de manter durante 5 anos, as correspondentes fichas de aptidão, a fim de poderem ser disponibilizadas às entidades com competência inspetiva.

As fichas clínicas só podem ser facultadas às autoridades de saúde e aos médicos da inspeção do trabalho, devendo, em caso de cessação da atividade da empresa, ser enviadas para o serviço público que faz o reconhecimento das doenças profissionais (DPRP).

O médico responsável pela vigilância da saúde deverá ainda conservar as fichas clínicas e entregar ao trabalhador que deixar de prestar serviço na empresa, cópia da ficha clínica.

FICHA DE APTIDÃO PARA O TRABALHO*

(Ficha de Aptidão para o Trabalho - Artigo 186º/5 CT)

ENTIDADE EMPREGADORA/EMPRESA	
Nome: _____	Nº de identificação: _____
Endereço: _____	Código postal: _____
Localidade: _____	País: _____
SERVIÇO DE SAÚDE DO TRABALHADOR	
Nome: _____	Nº de identificação: _____
Endereço: _____	Código postal: _____
Localidade: _____	País: _____
TRABALHADOR	
Nome: _____	Nº de identificação: _____
Endereço: _____	Código postal: _____
Localidade: _____	País: _____
POSTO DE TRABALHO	
Nome: _____	Nº de identificação: _____
Endereço: _____	Código postal: _____
Localidade: _____	País: _____
EXAME DE SAÚDE E RESULTADO DE APTIDÃO	
Nome do exame: _____	Nº de identificação: _____
Endereço: _____	Código postal: _____
Localidade: _____	País: _____
RECOMENDAÇÕES DO RESPONSÁVEL DO SERVIÇO DE SAÚDE DO TRABALHADOR	
Nome: _____	Nº de identificação: _____
Endereço: _____	Código postal: _____
Localidade: _____	País: _____

A ETT deve informar o utilizador de que o trabalhador está considerado apto em resultado do exame de saúde (artigo 186º/5 CT)

Modelo da ficha de aptidão – Portaria n.º 71/2015 de 10 de março

Conceber e desenvolver o programa de informação para a promoção da SST, promovendo a integração das medidas de prevenção nos sistemas de informação e comunicação da empresa

Ao TT deverá ser entregue a informação relevante para o desempenho das suas funções. Esta deve ser transmitida de forma clara, simples e apelativa, podendo ser materializada através de folhetos informativos sobre o posto de trabalho contendo os riscos e medidas preventivas a adotar, permitindo assim uma correta atuação face à situação de trabalho.

Documento a distribuir ao TT com informação sobre:

- Designação Social da EU;
- Endereço da EU/local de trabalho;
- Nome e informações de contacto da pessoa que o receberá na EU;
- Apresentação sucinta do posto de trabalho;
- Descrição das funções;
- Riscos e medidas preventivas;
- Pessoa responsável pelas medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores;
- Planta e Plano de emergência.

Conceber e desenvolver o programa de formação para a promoção da SST

Antes da colocação do TT, a ETT deve promover a realização de uma formação base em SST, de forma a que aquele fique familiarizado com os principais conceitos, princípios gerais de prevenção e direitos e deveres em matéria de SST.

Deverá, ainda, ser ministrada formação ao nível da emergência, nomeadamente em primeiros socorros, evacuação e combate a incêndios.

De referir ainda que, face às características do posto de trabalho a ocupar, poderá ser requisito para a colocação o TT possuir formação habilitante e/ou específica.

Refere o n.º 4 do artigo 175.º do Código do Trabalho que “não é permitida a utilização de TT em posto de trabalho particularmente perigoso para a sua segurança ou saúde, salvo se essa for a sua qualificação profissional”¹¹.

A título de exemplo, para a condução de equipamentos de trabalho móveis automotores, por envolver riscos específicos para os trabalhadores, em especial o risco de esmagamento devido ao capotamento da máquina/equipamento de trabalho, atropelamento e choque ou colisão, os trabalhadores devem estar especificamente habilitados para o efeito, o que pressupõe a frequência de formação com avaliação¹².

¹¹ Entende-se por qualificações profissionais as qualificações atestadas por título ou certificado de formação, certificado ou diploma de qualificações, documentos que atestam a titularidade de um grau ou diploma de ensino superior, declaração de competência ou de experiência profissional, eventualmente em cumulação com qualquer uma das formas anteriores (alínea g) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 37/2015, de 10 de março).

¹² De acordo com o referencial do Catálogo Nacional de Qualificações e registado na plataforma Sistema de Informação e Gestão de Oferta educativa e Formativa (SIGO).

Outros exemplos de atividades que obrigam a ter formação habilitante e/ou específica:

- Condutor-manobrador de equipamentos de elevação de cargas;
- Condutor-manobrador de equipamentos de movimentação de terras;
- Condução de tratores e outras máquinas agrícolas e florestais;
- Trabalhos de remoção de amianto.

Mais informação em: www.act.gov.pt



Folheto "Trabalhador(a) Habilitado(a)"



"Guia de Boas Práticas para prevenir ou minimizar os riscos em trabalhos que envolvam (ou possam envolver) amianto, destinado a empregadores, trabalhadores e inspetores do trabalho"

Apoiar as atividades de informação e consulta

Os trabalhadores (onde se incluem os TT) têm uma perceção própria e próxima dos perigos associados ao seu trabalho e conseguem relativamente a estes equacionar, naturalmente, mecanismos de proteção da sua integridade física e mental, desenvolvendo para esse fim saberes preventivos próprios¹³.

Com este envolvimento dos TT pretende-se ter em conta e beneficiar das suas opiniões e preocupações, da sua experiência nos postos de trabalho e da vivência direta e quotidiana das situações de risco.

Os TT não devem ser meros destinatários de informação, mas sim ser parte ativa em todo o processo. Esta participação pode ser concretizada através de formas diversas que vão desde a consulta direta aos trabalhadores temporários, a processos de promoção e receção de sugestões, ou à realização de inquéritos de opinião.

Os processos de consulta, respostas e propostas recebidas devem ser registados em livro próprio ou em suporte informático e, no mínimo, serem realizadas uma vez por ano.

BOAS PRÁTICAS

sugestões

Criar a figura do “**Embaixador**” do TT, podendo este ter um papel ativo na prevenção dos riscos profissionais.

Na medida em que em regra, não há representantes dos trabalhadores temporários, podendo este ter um papel ativo na prevenção dos riscos profissionais

Assegurar ou acompanhar a execução das medidas de prevenção, promovendo a sua eficiência e operacionalidade

No âmbito do dever de cooperação, e de forma a conhecer a atividade da EU e os postos de trabalho que poderão vir a ser ocupados por TT, deverá a ETT:

Definir o modo de o médico de trabalho ou técnico/técnico superior de segurança da ETT aceder a posto de trabalho a ocupar (n.º 2 alínea d) do artigo 186º do CT).

¹³ Roxo, Manuel M (2011), Direito da Segurança e Saúde no Trabalho: Da Prescrição do Seguro à Definição do Desempenho, uma Transição na Regulação, pp.134

BOAS PRÁTICAS*sugestões*

Elaborar lista com os postos de trabalho particularmente perigosos, em articulação com o médico do trabalho e os responsáveis pela SST. A EU deverá dar conhecimento desta informação à ETT antes da colocação do TT.

Por ex.: trabalhos em altura, com exposição a substâncias perigosas, entre outros.

Realizar visita inicial, pelos serviços de SST da ETT, ao local de trabalho da EU (de forma a ser conhecida a sua atividade e os PT que poderão vir a ser ocupados por TT) e visitas de acompanhamento.

Acompanhar a colocação do TT (pela ETT), contactando a EU no sentido de aferir as necessidades sentidas por este.

Realizar auditorias de segurança e de verificação de segurança à EU.

A ETT deve verificar se estão asseguradas as condições de segurança dos TT.

No final da cedência, realizar entrevista ao TT para que, de modo geral, avalie as condições de SST da EU.

Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias

Para efeitos de cumprimento deste objetivo a ETT deve organizar todos os elementos necessários a fim de procederem às notificações obrigatórias da responsabilidade da ETT, nomeadamente a entrega do Anexo D do Relatório Único (anual).

Para tal é necessário que a ETT disponha de informação relativa a:

- Fatores de risco específico;
- Tipologia e número de exames médicos realizados;
- Número de acidentes de trabalho e de dias perdidos com baixa;
- Participação de doenças profissionais.

Elaborar as participações obrigatórias em caso de acidente de trabalho ou doença profissional

Todos os acidentes de trabalho mortais ou os que evidenciem lesão física grave devem ser comunicados à ACT nas 24 horas a seguir à ocorrência.

Esta comunicação deve ser acompanhada dos registos dos tempos de trabalho prestado pelo TT nos 30 dias que antecederam o acidente.

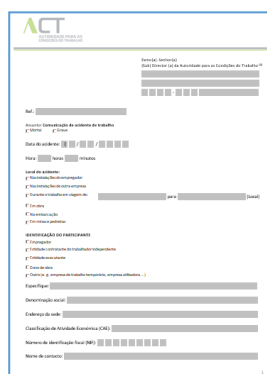
Em caso de doença profissional, deve a mesma ser participada pelo médico que realiza o diagnóstico presuntivo (o médico do trabalho, se for o caso) ao Departamento de Proteção contra os Riscos Profissionais (DPRP).

Para mais informações consultar:



Formulário de Participação Obrigatória - Modelo GDP 13 DGSS. O formulário contém campos para: 1. Elementos relativos ao beneficiário (Nome completo, N.º de identificação da Segurança Social, Data de nascimento, Sexo, Estado civil, Local de residência); 2. Identificação do acidente (Nome completo, Data e hora do acidente, Local do acidente); 3. Informação clínica complementar (Descrição do acidente, Descrição da lesão, Descrição da doença profissional, Descrição da doença crónica, Descrição da doença aguda).

Participação Obrigatória – Modelo GDP 13 DGSS, disponível em: www.dgs.pt



Formulário de comunicação de acidente de trabalho. O formulário contém campos para: Dados pessoais (Nome, Data de nascimento, Sexo, Estado civil, Local de residência); Dados do acidente (Data e hora do acidente, Local do acidente, Descrição do acidente); Dados do trabalhador (Nome, Data de nascimento, Sexo, Estado civil, Local de residência); Dados do empregador (Nome, Data de nascimento, Sexo, Estado civil, Local de residência); Dados do acidente (Data e hora do acidente, Local do acidente, Descrição do acidente).

Formulário de comunicação de acidente de trabalho, disponível em: www.act.gov.pt

Analisar as causas de acidentes de trabalho ou da ocorrência de doenças de profissionais, elaborando os respetivos relatórios

A análise dos acidentes de trabalho visa essencialmente contribuir para prevenir futuros acidentes através da reavaliação dos riscos e implementação das medidas corretivas adequadas, devendo ser realizada em parceria com os responsáveis pela SST da EU.

Assim, o respetivo relatório deverá conter a informação relevante, ser conclusivo quanto às causas e prever a definição e acompanhamento das medidas, de forma a promover uma maior consciencialização dos riscos profissionais em causa.

Para mais informações consultar:

Orientações Práticas - A Autoridade para as Condições do Trabalho e os Inquéritos de Acidentes de Trabalho e Doença Profissional, disponível em: **www.act.gov.pt**

Recolher e organizar elementos estatísticos relativos à SST

Os responsáveis pela SST deverão proceder à recolha e organização de elementos estatísticos, nomeadamente os relativos a acidentes de trabalho, doenças profissionais, absentismo e nº de ações de formação/horas de formação.

4. A Segurança e Saúde no Trabalho no processo de acolhimento dos trabalhadores temporários

O acolhimento dos trabalhadores temporários, obriga a um processo de integração que percorre várias etapas as quais passam pela preparação da chegada, pelo modo de acolhimento, pela organização e preparação do posto de trabalho e pelo acompanhamento da sua atividade profissional.

4.1 Atividades de prevenção na EU

O utilizador deve comunicar o início da atividade de TT, nos cinco (5) dias úteis subsequentes, aos serviços de SST, aos representantes dos trabalhadores para a SST, aos trabalhadores com funções específicas neste domínio e à comissão de trabalhadores (nº 8 do artigo 186º do CT), permitindo que os técnicos de segurança possam perspetivar a sua atividade relativamente a “todas as situações com possível repercussão na segurança” e na saúde dos TT.

Existem, pois, um conjunto de atividades principais de segurança, que além de imperativo legal, são fundamentais para assegurar a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais ao coletivo dos trabalhadores, incluindo os TT. Lembra-se que nesta matéria o TT tem o direito de beneficiar do mesmo nível de proteção que os restantes trabalhadores da EU.

BOAS PRÁTICAS *sugestões*

Elaborar Manual de Acolhimento.

Planear a prevenção, integrando, a todos os níveis e para o conjunto das atividades da empresa, a avaliação dos riscos e as respetivas medidas de prevenção

Destaca-se o papel crucial desempenhado pela avaliação de riscos, a qual permite que a EU adote as medidas necessárias para proteger a segurança e saúde dos seus trabalhadores e dos trabalhadores temporários.

Estão disponíveis ferramentas OiRA para avaliação de riscos em micro e pequenas empresas em: **www.act.gov.pt**

O acolhimento aos trabalhadores temporários deverá ser realizado entre outros, por um responsável em matéria de SST, que deverá comunicar ao trabalhador a identificação dos perigos e riscos associados às tarefas a desempenhar e das medidas de prevenção implementadas no posto de trabalho que este irá ocupar.

Dar a conhecer ao TT os riscos específicos do posto de trabalho e os meios para os prevenir.

Participar na elaboração do plano de emergência interno, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de instalações e primeiros socorros

No âmbito das medidas de autoproteção que devem ser implementadas, deve ser elaborado (se aplicável) um Plano de Emergência Interno (PEI) o qual visa a preparação e a organização dos meios humanos e materiais existentes, para proteger os trabalhadores e ocupantes, em caso de existência de uma situação de emergência (Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 224/2015, de 19 de outubro e Portaria nº 1532/2008, de 29 de dezembro).

O PEI deve ser um documento dinâmico e ajustado à realidade da organização, pelo que deverá ser revisto e atualizado anualmente ou sempre que se torne necessário. Este deve ser ainda simples e claro de forma a permitir ser compreendido por todos e que se possa adequar às demais situações.

Aquando do acolhimento na EU, o TT deverá conhecer a equipa responsável pela atuação em caso de emergência (combate a incêndios, primeiros socorros e evacuação de trabalhadores).

Colocar à disposição do TT instruções gerais de segurança e de emergência.

Supervisionar o aprovisionamento, a validade e a conservação dos EPI bem como a instalação e manutenção da sinalização de segurança

Deverão ser fornecidos EPI adequados aos riscos a proteger e às condições existentes no local de trabalho, os quais deverão ainda atender às exigências ergonómicas e de saúde do TT, sendo de uso pessoal.

Os EPI deverão ser:

- usados de acordo com as instruções do fabricante;
- substituídos com a regularidade recomendada pelo respetivo fornecedor;
- guardados em locais apropriados de modo a manterem-se limpos enquanto não estão a ser utilizados.

Estão disponíveis guias para auxílio na seleção de EPI, nomeadamente seleção de luvas de proteção e de aparelhos de proteção respiratória filtrantes, em: www.act.gov.pt

Fornecer os EPI e sensibilizar o TT para o seu uso, guarda e manutenção.

Quanto à instalação e manutenção da sinalização de segurança deverão ser observadas as prescrições mínimas para a sinalização de segurança e de saúde no trabalho - Decreto-Lei nº 141/95, de 14 de junho e Portaria n.º 1456-A/95, de 14 de junho.

A sinalização de segurança deve ser colocada em local visível, adequada aos riscos existentes, em número suficiente e mantida em bom estado de conservação.

4.2 Realizar vigilância médica especial

Sempre que o TT esteja exposto a riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso¹⁴ deve ter vigilância médica especial, a qual será assegurada pelo médico do trabalho da EU, que deve informar o médico do trabalho da ETT sobre eventual contraindicação e/ou recomendação.

Coordenar as medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente

Tendo em conta a atividade da empresa e a avaliação de riscos realizada, deve existir procedimento definido para situações consideradas perigosas.

¹⁴ A lei não define “posto de trabalho particularmente perigoso para a segurança e saúde do trabalhador” e a jurisprudência tem entendido que a concretização deste conceito se deve efetuar de forma casuística, analisando a complexidade e os riscos potenciais da atividade em apreço, resultantes quer do modo de execução ou dos processos técnicos utilizados, quer da perigosidade inerente aos produtos e substâncias manuseadas.

A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, e demais alterações, que aprova o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (RJPSST) veio dar um contributo importante para um melhor entendimento do conceito quando define, no seu artigo 79.º - “atividades ou trabalhos de risco elevado”.

Deverão, ainda, existir procedimentos a adotar em caso de acidente de trabalho grave ou mortal.

Estas instruções gerais de segurança e de emergência deverão ser colocadas à disposição do TT.

Vigiar as condições de trabalho dos trabalhadores temporários

Os TT, pelo facto da sua contratação ter lugar em regime de cedência temporária a diferentes utilizadores, são considerados trabalhadores mais vulneráveis.

Assim, atendendo a que a duração deste tipo de contrato proporciona menos tempo para conhecer a atividade, a avaliação de riscos deverá contemplar os postos de trabalho e os riscos específicos existentes.

Acresce que, para além da natureza do seu vínculo, podem encontrar-se em situação ainda mais vulnerável, no caso de TT grávidas, puérperas e lactantes ou menores devendo haver um acompanhamento no sentido de verificar, por exemplo, se estão a realizar atividades condicionadas ou proibidas.

Conceber e desenvolver o programa de informação para a promoção da SST, promovendo a integração das medidas de prevenção nos sistemas de informação e comunicação da empresa

Os suportes de informação desenvolvidos deverão estar acessíveis e ser do conhecimento de todos os trabalhadores (folhetos, cartazes, fichas de segurança, fichas de segurança e de risco por posto de trabalho, etc.).

Relativamente aos TT assume a maior importância a elaboração de Manual de Acolhimento.

Toda a informação disponibilizada, quer no momento do acolhimento quer posteriormente, deverá ser registada.

À EU incumbe também transmitir informação à ETT e assegurar-se que essa informação chega aos respetivos TT, relativamente:

- Aos riscos existentes, bem como às medidas de prevenção e proteção aplicadas e a aplicar para os prevenir e demais instruções necessárias;

- A identificação dos trabalhadores designados para a aplicação de medidas de emergência (primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores), bem como do material disponível para o efeito.

Esta informação facultada à ETT, e desta ao TT, é escrita e deve ser disponibilizada antes da colocação/cedência se concretizar (artigo 186.º/2/3 do CT), sem prejuízo da caracterização dos riscos do posto de trabalho a ocupar já dever constar, expressamente, do contrato de utilização (artigo 177.º/1-c) do CT).

BOAS PRÁTICAS

sugestões

Elaborar fichas de procedimentos de segurança por posto de trabalho.

Deverão integrar a avaliação de riscos e estar acessíveis a todos os trabalhadores (permanentes e temporários).

Sensibilizar o TT sobre os riscos do consumo de substâncias psicoativas (álcool, estupefacientes...), alertando-o para as regras da empresa (por ex. Regulamento Interno).

O programa de formação deve ser adequado e ter em conta as características do posto de trabalho a ocupar pelo TT e as atividades a desenvolver, com particular relevância para as atividades/trabalhos de risco elevado.

Toda a formação em matéria de SST deve ser planeada e registada.

Apoiar as atividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores

Os representantes dos trabalhadores para a SST têm direito a distribuir informação relativa à SST, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Assim, sugere-se:

- Elaboração de questionários de consulta aos representantes dos trabalhadores para a SST (ou aos próprios trabalhadores), com vista à obtenção de parecer;

- Registos da consulta, respetivas respostas e propostas, em livro próprio organizado pela EU, nomeadamente em suporte informático.

Assegurar ou acompanhar a execução das medidas de prevenção, promovendo a sua eficiência e operacionalidade

Este acompanhamento pelos serviços de SST deve traduzir-se em verificar se:

- As medidas de prevenção/proteção previstas são implementadas;
- Existem registos/evidências do acompanhamento da implementação dessas medidas de proteção;
- Existem registos/evidências, da avaliação da eficácia das medidas de prevenção implementadas.

BOAS PRÁTICAS*sugestões*

Acompanhar o TT, para aferir se este está adaptado ao posto de trabalho, se interiorizou os riscos a que se encontra exposto e quais as medidas preventivas a adotar.

Designar um “tutor” para o TT, no período inicial.

Analisar as causas de acidentes de trabalho ou da ocorrência de doenças profissionais

Após a ocorrência de acidente de trabalho a EU deve comunicá-lo à ETT, de forma a esta poder dar cumprimento às suas obrigações legais.

A análise dos acidentes de trabalho deve ser realizada em parceria com os responsáveis do serviço de SST da ETT, devendo o respetivo relatório conter a informação relevante, ser conclusivo quanto às causas e prever a definição e acompanhamento das medidas, de forma a promover uma maior consciencialização dos riscos profissionais em causa.

A EU em sede de Relatório Único (Anexo D) deve reportar os acidentes ocorridos com os TT.

BOAS PRÁTICAS*sugestões*

Proceder à análise de todos os acidentes/incidentes de trabalho em parceria com os responsáveis do serviço de SST da ETT.

Recolher e organizar elementos estatísticos relativos à SST

Recolher e organizar registos estatísticos ao nível da SST, nomeadamente:

- Acidentes de trabalho;
- Doenças profissionais;
- Absentismo;
- Avaliação de riscos específicos;
- Ações de formação, horas de formação;
- Auditorias;
- Tratamento estatístico segundo harmonização das Estatísticas Europeias de Acidentes de Trabalho (EEAT).

Mais informação, melhor prevenção!



Glossário

Empresa de trabalho temporário: a pessoa singular ou coletiva cuja atividade consiste na cedência temporária a utilizadores da atividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui.

Empresa utilizadora: a pessoa singular ou coletiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob a sua autoridade e direção, trabalhadores cedidos por uma ETT.

Trabalhador temporário: a pessoa que celebra com uma ETT um contrato de trabalho temporário ou um contrato por tempo indeterminado para cedência temporária.

Contrato de trabalho temporário: o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma ETT e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à ETT.

Contrato de utilização de trabalho temporário: o contrato de prestação de serviço a termo resolutivo entre um utilizador e uma ETT, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquele um ou mais trabalhadores temporários.

Contrato de trabalho por tempo indeterminado pela cedência temporária: o contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma ETT e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à ETT.

Referências legais fundamentais

Regime específico para o trabalho temporário

Diretiva 91/383/CEE, de 25 de junho de 1991, alterada pela Diretiva 2007/30/CE, de 20 de junho de 2007, sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores que têm uma relação de trabalho a termo ou uma relação de trabalho temporário.

Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e sucessivas alterações.

Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, que regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário e sucessivas alterações.

Regime quadro da segurança e saúde no trabalho

Diretiva 89/391/CEE, de 12 de junho de 1989, diretiva-quadro sobre a Segurança e Saúde no Trabalho.

Regime jurídico da promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (RJPST), aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, e sucessivas alterações.

Referências bibliográficas

Alli, Benjamin O. (2008). "Princípios Fundamentais de Segurança e Saúde no Trabalho", pp. 84-91.

Baptista, Albino M., "Primeiras notas sobre o novo regime jurídico do trabalho temporário", *Prontuário de Direito do Trabalho*, 76-77-78 (Jan.-Dez. 2007), Número especial em homenagem à obra do Dr. Vítor Ribeiro. pp. 253-269.

Chambel, Maria J. (coord) (2011), "Novos Desafios para a GRH: o caso dos trabalhadores temporários", Lisboa, Editora RH.

Chambel, Maria J. (Universidade de Lisboa), "Práticas de Recursos Humanos e Duplo Comprometimento Afetivo por parte dos Trabalhadores Terceirizados", *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), set-dez 2012, pp. 267-282.

Internacional Confederation of Private Employment Agencies (2011), "The agency work industry around the world", CIETT, Bruxelas.

Comision Nacional de Seguridad y Salude en le Trabajo, Grupo de Trabajo de Empresas de Trabajo Temporal, "Seguridad y Salud Laboral de empresas de Trabajo Temporal (ETT) – Buenas Práticas en coordinacion empresarial y formación".

Eurofound, EF/15/57/PT 1 (Resumo executivo) "Os últimos desenvolvimentos em matéria de emprego temporário: crescimento do emprego, salários e transições".

Eurofound (2002), "Temporary agency work: national reports – Portugal".

Gomes, Júlio Manuel V., "A fronteira entre o contrato de utilização de trabalho temporário e os (outros) contratos de prestação de serviços", *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n.º 87 (Set.-Dez. 2010), pp. 85-114.

Ferreira, I., Santos, M., "Análise da utilização de trabalho temporário em empresas portuguesas: riscos e alternativas", *International Journal on Working Conditions*, No. 5, June 2013.

Las agencias no oficiales de empleo y las empresas de trabajo temporal, *Cuadernos de Derecho Judicial*, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 1995, pp. 22.

Martins, João Z., "Cedência ocasional de trabalhadores: algumas notas", *Revista da Faculdade de Direito de Lisboa*, Lisboa, V. 42, Nº 2, 2001, pp. 1123-1158.

Ramalho, Maria do R., "Tratado de Direito do Trabalho", II Volume, 5.^a Edição, Almedina, 2014.

Redinha, Maria Regina G., "A relação laboral fragmentada: estudo sobre o trabalho temporário", Coimbra Editora, 1995.

Ribeiro, João S., "Notas sobre o regime do trabalho temporário de 2007", Minerva, Lisboa, Universidade Lusíada, 2008.

Fontinha, R., Chambel, Maria J., De Cuyper, N. (2012), "HR attributions and the dual commitment of outsourced IT workers", Personnel Review, Vol. 41 Iss: 6 pp. 832 – 848.

Roxo, Manuel M., "Segurança e saúde do Trabalho: avaliação e controlo de riscos", Almedina 2004.

Roxo, Manuel M., "Direito da Segurança e Saúde no Trabalho: da Prescrição do Seguro à Definição do Desempenho – uma transição na Regulação", Almedina 2011.

Temporary agency work in the European Union (EUROFOUND (2007)

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/temporary-agency-work-in-the-european-union>

Temporary workers

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/status/tempworkers#comment-0>

(modified on 2007-12-16 22:00)

AGE – Monitorização e Gestão da Saúde e da Idade no Trabalho: Relatório de projeto, Coord. Sara Ramos, Carlos Montemor, Lisboa: ISCTE-IUL, 2017

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Publicacoes/ProjetosApoiados/2017/Documents/Manual%20AGE.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Publicacoes/ProjetosApoiados/2017/Documents/Manual%20AGE.pdf)

Siglas

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

CT – Código do Trabalho

DP – Doenças Profissionais

DPRP – Departamento de Prevenção Contra Riscos Profissionais

ETT – Empresa de Trabalho Temporário

EU – Empresa Utilizadora

EUROFOUND – Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

EPI – Equipamento de Proteção Individual

IAT – Inquérito de Acidentes de Trabalho

LPSST – Lei da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho

OiRA – Online Interactive Risk Assessment (Ferramenta de Avaliação de Riscos Interativa)

PEI – Plano de Emergência Interno

SST – Segurança e Saúde no Trabalho

TT – Trabalhador Temporário

UE – União Europeia

RU – Relatório Único

Resumo

Este guia prático, cuja elaboração contou com a participação dos parceiros sociais, pretende ser um instrumento de apoio para os vários intervenientes na relação de trabalho temporário – empresas de trabalho temporário, empresas utilizadoras de trabalho temporário e trabalhadores temporários - e visa sistematizar as obrigações ao nível da segurança e saúde no trabalho dos intervenientes nesta relação de trabalho temporário bem como as atividades preventivas dos serviços de segurança e saúde no trabalho na colocação e acolhimento dos trabalhadores temporários, visando-se melhorar a forma de dar cumprimento à lei.

Résumé

Ce guide pratique, élaboré en collaboration avec les partenaires sociaux, se veut un outil de soutien pour les différents acteurs impliqués dans la relation de travail triangulaire inhérente au travail intérimaire - agences de travail intérimaire, entreprises utilisatrices et travailleurs temporaires - et vise à systématiser les obligations au niveau de la sécurité et de la santé au travail des acteurs concernés par la relation de travail intérimaire, ainsi qu'à schématiser les activités préventives en matière de santé et sécurité au travail au moment du placement et de l'accueil des travailleurs temporaires, tout en ayant en vue l'amélioration de la manière dont est appliquée la loi.

Abstract

This guide, which was drawn up with the social partners, intends to be a useful tool for those involved in the temporary work relationship – temporary work agency, user-undertaking and temporary agency workers - and aims to organize the main obligations related to the occupational safety and health of those involved in this temporary employment relationship, as well as the preventive activities of occupational safety and health services in the placement and hosting of temporary workers, in order to assure law enforcement.

Anexo I

COLOCAÇÃO DE TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Informações úteis

Empresa Utilizadora ➡ Empresa de Trabalho Temporário

IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA UTILIZADORA

Designação Social:

Sede:

NIF:

CAE:

POSTO DE TRABALHO

Função/categoria:

Perfil do TT

Qualificação profissional: Sim ☐ Qual?
Não ☐

Competências:

Duração do CTTT

Data de início:

Data de fim:

Local de trabalho

Rua/Av.

Código Postal:

Localidade:

Horário de trabalho

Horário fixo ☐
Das ____ às ____
(com intervalo das ____ às ____)

Horário por turnos ☐
Turnos: das ____ às ____
das ____ às ____
das ____ às ____

Outro ☐ Qual?

Acolhimento e formação

É feito o acolhimento ao TT? Sim ☐ Não ☐

Existe uma pessoa designada para o efeito? Sim ☐ Quem?
Não ☐

É ministrada formação adequada aos riscos do PT? Sim ☐ Não ☐

Existe pessoa designada ("tutor") para acompanhamento do TT? Sim ☐ Não ☐

CARACTERÍSTICAS DO POSTO DE TRABALHO

Tarefa (s) a realizar:

Equipamento(s) de trabalho e produto(s) a utilizar:

O TT vai estar exposto a risco(s) elevado (s) relativo a PT particularmente perigoso? Sim ☐ Não ☐

A EU promove vigilância médica especial? Sim ☐ Não ☐

O TT recebe formação específica para o PT particularmente perigoso? Sim ☐ Não ☐

IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS DO POSTO DE TRABALHO E RESPECTIVAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Riscos do posto de trabalho

Medidas de prevenção e proteção

MEDIDAS A ADOPTAR EM CASO DE PERIGO GRAVE E IMINENTE

Tendo em conta a atividade da empresa e a avaliação de riscos. Existe procedimento/plano definido para situações consideradas perigosas? Sim ☐ Não ☐

Existe procedimento a adotar em caso de acidente de trabalho grave ou mortal? Sim ☐ Não ☐

ORGANIZAÇÃO DA EMERGÊNCIA

Medidas de autoproteção

Contatos (de emergência)

Estrutura de segurança

Modo como o MT e/ou o Técnico de Segurança pode aceder ao PT a ocupar:

Instruções de preenchimento e sugestões

POSTO DE TRABALHO (para colocação de TT)	
Função/categoria	Ex.: fiel de armazém; técnico de informática; auxiliar de produção; semiespecializado; condutor-manobrador
Qualificação profissional	Ex.: ter formação habilitante (de acordo com o referencial do Catálogo Nacional de Qualificações)
Competências	Ex.: domínio da língua inglesa ou de software específico
Duração do contrato de trabalho de trabalho temporário	Ex.: data de início e data de fim
Local de trabalho	Identificação completa, se diferente da sede
Horário de trabalho	Ex.: horário fixo: das 08h00 às 17h00, com intervalo das 12h às 13h horário por turnos: das 00h às 08h; das 08h às 16h; das 16h às 00h
Acolhimento e Formação	<p>O acolhimento ao trabalhador temporário deve incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - apresentação da empresa e da sua atividade; - visita ao local de trabalho (posto de trabalho, instalações sanitárias, vestiários, refeitório) - explicação das regras de circulação (vias de circulação para equipamentos de trabalho e para peões; - organização dos 1^{os} socorros, combate a incêndios e evacuação em caso de sinistro; - possibilidade de exercer o direito de retirada em caso de perigo grave e iminente; - apresentação da pessoa designada para o seu acompanhamento "tutor"; <p>O acolhimento do TT deve ser registado; Deverá haver distribuição de folheto informativo.</p> <p>Formação no posto de trabalho</p> <p>A formação deve incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - os riscos e medidas de prevenção do PT; - o modo de executar o trabalho; - o funcionamento dos dispositivos de segurança; - os EPC e EPI específicos para o PT. <p>A formação pode ser desenvolvida pelo empregador/formador habilitado, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente.</p>
CARACTERÍSTICAS DO POSTO DE TRABALHO	
Tarefa(s) a realizar	Ex.: embalagem, constituição de paletas e filmagem; condução de empilhador; colocação de rede metálica a cerca de 2 metros de altura, utilizando plataforma elevatória
Equipamento(s) de trabalho e produto(s) a utilizar:	Ex. de equipamento(s) de trabalho: plataforma elevatória, ponte rolante, empilhador, fresadora, serra circular Ex. de produtos: óleo de desmoldagem, cola à base de resina, desengordurante, acetona
Risco elevado em posto de trabalho particularmente perigoso	Ex.: trabalho em espaço confinado, trabalho em ETAR, trabalho em altura com exposição a substâncias perigosas Promoção de vigilância médica especial Formação específica para o posto de trabalho particularmente perigoso
IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS DO POSTO DE TRABALHO E RESPECTIVAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO	
Riscos do posto de trabalho	Ex.: ruído, vibrações, radiações ionizantes, movimentos repetitivos, manuseamento de cargas, incêndio, explosão
Medidas de prevenção / equipamentos de proteção coletiva/ equipamentos de proteção individual	Ex. de medidas de prevenção: formação/informação; rotatividade de postos de trabalho Ex. de EPC: sistema móvel de captação de poeiras, plataformas elevatórias, guarda corpos, barreiras imateriais de segurança, sinalização de segurança Ex.: EPI: capacete, protetores auditivos, luvas, óculos, máscara, calçado de segurança
MEDIDAS A ADOPTAR EM CASO DE PERIGO GRAVE E IMINENTE	
Procedimento / plano definido para situações consideradas perigosas	Ex.: procedimento em caso de derrame de produto químico; procedimento em caso de avaria de sistemas de proteção de equipamento de trabalho
Procedimento a adotar em caso de acidente de trabalho grave ou mortal	Ex.: acionar os mecanismos de socorro ao trabalhador/vítima Comunicar às entidades competentes a ocorrência do acidente de trabalho (ex.: comunicar à ACT nas 24 horas subsequentes)
ORGANIZAÇÃO DA EMERGÊNCIA	
Medidas de autoproteção	Ex.: registos de segurança; procedimentos de emergência ou Plano de emergência interno; sensibilização e formação em segurança contra incêndios; simulacros
Contactos (de emergência)	Ex.: bombeiros, GNR; hospital
Estrutura de segurança	Identificar os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas a adotar em matéria de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação

Anexo II

COLOCAÇÃO DE TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Informações úteis

Empresa de Trabalho Temporário ➡ Trabalhador Temporário

IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA UTILIZADORA

Designação Social:

Sede:

NIF:

Telef./e-mail:

POSTO DE TRABALHO A OCUPAR

Função/categoria:

Duração do CTTT

Data de início:

Data de fim:

Local de trabalho

Rua/Av.

Código Postal:

Localidade:

Horário de trabalho

Horário fixo ☐

Das ____ às ____
(com intervalo das ____ às ____)

Horário por turnos ☐

Turnos: das ____ às ____
das ____ às ____
das ____ às ____

Outro ☐ Qual?

Acolhimento e formação

É feito o acolhimento ao TT? Sim ☐ Não ☐

Existe uma pessoa designada para o efeito? Sim ☐ Quem?
Não ☐

É ministrada formação adequada aos riscos do PT? Sim ☐ Não ☐

Existe pessoa designada ("tutor") para acompanhamento do TT? Sim ☐ Não ☐

CARACTERÍSTICAS DO POSTO DE TRABALHO

Tarefa (s) a realizar:

Equipamento(s) de trabalho e produto(s) a utilizar:

Existência de risco(s) elevado (s) relativo a PT particularmente perigoso? Sim ☐ Não ☐

A EU promove vigilância médica especial? Sim ☐ Não ☐

A EU ministra formação específica para o PT particularmente perigoso? Sim ☐ Não ☐

IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS DO POSTO DE TRABALHO E RESPECTIVAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Riscos do posto de trabalho

Medidas de prevenção e proteção

MEDIDAS A ADOPTAR EM CASO DE PERIGO GRAVE E IMINENTE

Tendo em conta a atividade da empresa e a avaliação de riscos. Existe procedimento/plano definido para situações consideradas perigosas? Sim ☐ Não ☐

Existe procedimento a adotar em caso de acidente de trabalho grave ou mortal? Sim ☐ Não ☐

ORGANIZAÇÃO DA EMERGÊNCIA

Medidas de autoproteção

Contatos (de emergência)

Estrutura de segurança

Modo como o MT e/ou o Técnico de Segurança pode aceder ao PT a ocupar:

Instruções de preenchimento e sugestões

POSTO DE TRABALHO a ocupar)	
Função/categoria	Ex.: fiel de armazém; técnico de informática; auxiliar de produção; semiespecializado; condutor-manobrador
Duração do contrato de trabalho temporário	Ex.: data de início e data de fim
Local de trabalho	Identificação completa, se diferente da sede
Horário de trabalho	Ex.: horário fixo: das 08h00 às 17h00, com intervalo das 12h às 13h horário por turnos: das 00h às 08h; das 08h às 16h; das 16h às 00h
Acolhimento e Formação	<p>O acolhimento ao trabalhador temporário deve incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - apresentação da empresa e da sua atividade; - visita ao local de trabalho (posto de trabalho, instalações sanitárias, vestiários, refeitório) - explicação das regras de circulação (vias de circulação para equipamentos de trabalho e para peões; - organização dos 1^{os} socorros, combate a incêndios e evacuação em caso de sinistro; - possibilidade de exercer o direito de retirada em caso de perigo grave e iminente; - apresentação da pessoa designada para o seu acompanhamento "tutor"; <p>O acolhimento do TT deve ser registado; Deverá haver distribuição de folheto informativo.</p> <p>Formação no posto de trabalho</p> <p>A formação deve incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - os riscos e medidas de prevenção do PT; - o modo de executar o trabalho; - o funcionamento dos dispositivos de segurança; - os EPC e EPI específicos para o PT. <p>A formação pode ser desenvolvida pelo empregador/formador habilitado, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente.</p>
CARACTERÍSTICAS DO POSTO DE TRABALHO	
Tarefa(s) a realizar	Ex.: embalamento, constituição de paletas e filmagem; condução de empilhador; colocação de rede metálica a cerca de 2 metros de altura, utilizando plataforma elevatória
Equipamento(s) de trabalho e produto(s) a utilizar:	Ex. de equipamento(s) de trabalho: plataforma elevatória, ponte rolante, empilhador, fresadora, serra circular Ex. de produtos: óleo de desmoldagem, cola à base de resina, desengordurante, acetona
Risco elevado em posto de trabalho particularmente perigoso	Ex.: trabalho em espaço confinado, trabalho em ETAR, trabalho em altura com exposição a substâncias perigosas Promoção de vigilância médica especial Formação específica para o posto de trabalho particularmente perigoso
IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS DO POSTO DE TRABALHO E RESPECTIVAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO	
Riscos do posto de trabalho	Ex.: ruído, vibrações, radiações ionizantes, movimentos repetitivos, manuseamento de cargas, incêndio, explosão
Medidas de prevenção / equipamentos de proteção coletiva/ equipamentos de proteção individual	Ex. de medidas de prevenção: formação/informação; rotatividade de postos de trabalho Ex. de EPC: sistema móvel de captação de poeiras, plataformas elevatórias, guarda corpos, barreiras imateriais de segurança, sinalização de segurança Ex.: EPI: capacete, protetores auditivos, luvas, óculos, máscara, calçado de segurança
MEDIDAS A ADOPTAR EM CASO DE PERIGO GRAVE E IMINENTE	
Procedimento / plano definido para situações consideradas perigosas	Ex.: procedimento em caso de derrame de produto químico; procedimento em caso de avaria de sistemas de proteção de equipamento de trabalho
Procedimento a adotar em caso de acidente de trabalho grave ou mortal	Ex.: acionar os mecanismos de socorro ao trabalhador/vítima Comunicar às entidades competentes a ocorrência do acidente de trabalho (ex.: comunicar à ACT nas 24 horas subsequentes)
ORGANIZAÇÃO DA EMERGÊNCIA	
Medidas de autoproteção	Ex.: registos de segurança; procedimentos de emergência ou Plano de emergência interno; sensibilização e formação em segurança contra incêndios; simulacros
Contactos (de emergência)	Ex.: bombeiros, GNR; hospital
Estrutura de segurança	Identificar os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas a adotar em matéria de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação