

The logo for ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho) features the letters 'ACT' in a bold, white, sans-serif font. The 'A' is stylized with a sharp, upward-pointing triangle. The 'C' and 'T' are also bold and blocky. The logo is set against a teal background with a white L-shaped graphic element to its left.

AUTORIDADE PARA AS
CONDIÇÕES DO TRABALHO

Condicionalidade social

Cátia Oliveira, Carlos Montemor

18 de setembro de 2024

Índice

- **Condicionalidade Social**
- **Trabalho**
 - **Condições de trabalho transparentes e previsíveis**
- **Segurança e Saúde no Trabalho (SST)**
 - **Medidas destinadas a promover a melhoria da SST**
 - **Prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização de equipamentos de trabalho pelos trabalhadores**

Condicionalidade Social

O Regulamento (UE) 2021/2115 do Parlamento Europeu e do Conselho estabelece a **condicionalidade social**.

O Artigo 14.º do Regulamento (UE) 2021/2115 prevê a aplicação de sanções administrativas aos beneficiários que não cumpram as regras de condicionalidade social mencionadas no anexo IV desse regulamento.

Portugal no seu plano estratégico da PAC definiu que, **a partir de 1 de janeiro de 2024**, aplicava a condicionalidade social - **Portaria n.º 80-A/2024/1, de 4 de março**.

***Diretiva n.º
2019/1152***



***Código do
Trabalho***

Os requisitos relativos à área do **trabalho** respeitam às condições de trabalho transparentes e previsíveis, nos termos previstos no Código do Trabalho designadamente:

- dever de informação dos empregadores sobre os aspetos relevantes na prestação de trabalho;
- meios de informação e atualização da mesma;
- período experimental;
- condições relativas à previsibilidade mínima do trabalho, em caso de trabalho intermitente;
- formação.

Requisitos relativos à área do trabalho

- Dever de informação sobre a prestação de trabalho
- Dever de informação sobre o contrato de trabalho
- Meios e prazos de prestação da informação
- Alterações aos elementos sujeitos ao dever de informação
- Período experimental
- Trabalho intermitente
- Formação

**Contraordenação
grave**

Dever de informação

O empregador deve prestar ao trabalhador por escrito e **até ao sétimo dia após o início da execução do contrato de trabalho**, informação sobre:

a identificação do empregador

celebração do contrato e a do início dos seus efeitos

periodicidade e o método de pagamento da retribuição

local de trabalho

o termo estipulado ou a duração previsível do contrato

período normal de trabalho diário e semanal

categoria do trabalhador

Dever de informação

No caso de trabalho intermitente o empregador deve prestar ao trabalhador por escrito e **até ao sétimo dia após o início da execução do contrato de trabalho**, informação sobre:

a indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo

a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele

Dever de informação

O empregador deve prestar ao trabalhador por escrito **no prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato**, informação sobre:

a duração das férias

o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável

o direito individual a formação contínua

os prazos de aviso prévio para a cessação do contrato

a identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), previsto em legislação específica

os regimes de proteção social

o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora

no caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador

os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego

(Requisitos 1.1 , 1.2 e 1.3 - art.º 106.º e 107.º do CT)

Dever de informação

As **alterações aos elementos sujeitos ao dever de informação** devem ser apresentadas sob forma documental e, no máximo, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos, salvo se tais alterações resultarem de alterações à lei, IRCT ou Regulamento Interno do empregador.

O empregador deve informar o trabalhador sobre a alteração relativa a qualquer elemento do contrato de trabalho ou a qualquer aspeto relevante para a prestação da atividade laboral, incluindo a informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro, se aplicável, por escrito e, **no máximo, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos.**

(Requisito 1.4 - art.º 109.º do CT)

Período experimental

O empregador deve prestar, por escrito, ao trabalhador a informação sobre a duração e as condições do período experimental, se aplicável.

Esta informação deve ser transmitida até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato.

Caso o empregador não cumpra este dever de comunicação no prazo previsto, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

Trabalho intermitente

No caso de trabalho intermitente, a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início da prestação de trabalho, não pode ser inferior:

- a 30 dias, na situação em que o trabalhador exerce outra atividade durante o período de inatividade;
- a 20 dias nos restantes casos.



Em caso de incumprimento do empregador, o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho nem pode ser prejudicado por esse motivo.

(Requisito 1.6 - art.º 159.º, n.º 3 do CT)

Formação obrigatória

No âmbito da formação contínua, o empregador deve promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua **empregabilidade** e aumentar a **produtividade** e a **competitividade** da empresa.

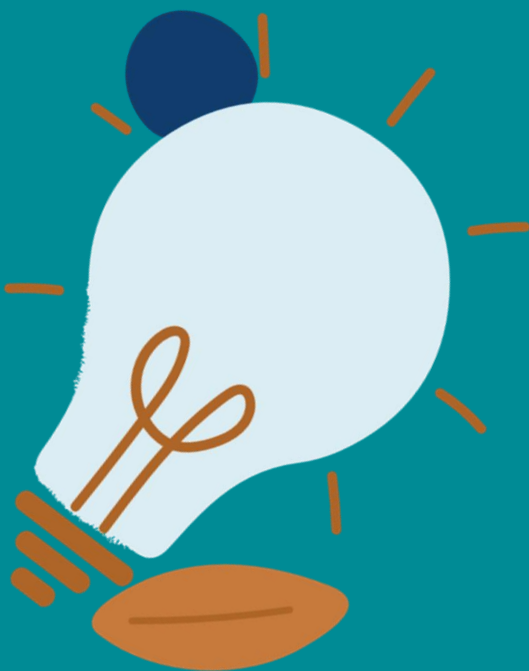
O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número **mínimo de 40 horas de formação contínua** ou, sendo contratado a termo **por período igual ou superior a três meses**, a um número mínimo de horas **proporcional** à duração do contrato nesse ano.

O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a **pelo menos 10%** dos trabalhadores da empresa.

(Requisito 1.7 - art.º 131.º do CT)

QUIZ

Aceder a <https://www.menti.com/al5gqitdg8tu>



***Diretiva n.º
89/391/CEE***



Lei n.º 102/2009

Os requisitos relativos à **saúde e segurança no trabalho**, conforme o determinado na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que institui o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho:

- respeitam ao dever de implementação de **medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores.**

Requisitos relativos a SST

- ❑ Garantir SST dos trabalhadores
- ❑ Obrigações gerais em matéria de SST
- ❑ Serviços de proteção e prevenção
- ❑ Primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação
- ❑ Informação trabalhador
- ❑ Consulta e participação do trabalhador

- ❑ Avaliação de riscos, medidas e material de proteção, registo e comunicação de acidente de trabalho
- ❑ Formação

- ❑ Informação trabalhadores funções específicas, serviços e técnicos qualificados exteriores

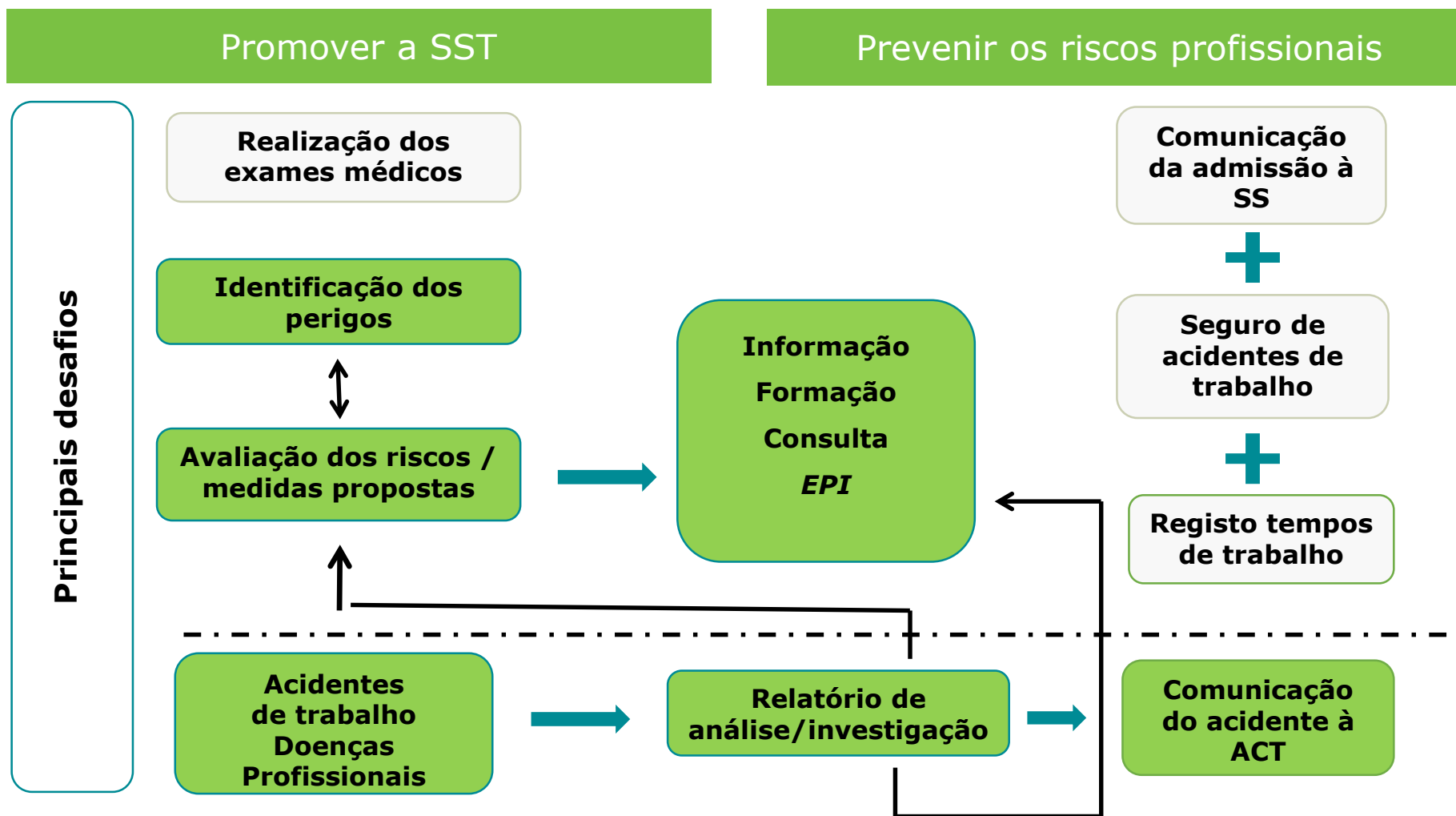
**Contraordenação
 muito grave**

**Contraordenação
 grave**

**Contraordenação
 leve**

Obrigações gerais

Organização dos serviços de SST



(Requisitos 2.1.1 e 2.1.2 - art.º 15.º do RJPSST)

Organização dos serviços de SST

O empregador deve organizar o serviço de segurança e de saúde no trabalho numa das seguintes modalidades:

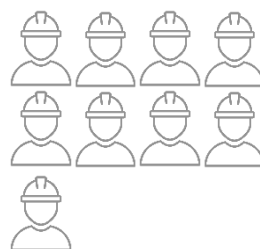
- Serviço interno
- Serviço comum
- Serviço externo



Empregador/Trabalhador designado



Até **50 km** do de
maior dimensão



Até **9** trabalhadores



Atividade
**não seja de risco
elevado**

Permanecer habitualmente no(s) estabelecimento(s)

Disponer do tempo e dos meios necessários

Formação adequada (ex: IEFP)

Autorização



Estrutura interna

Qualquer que seja a modalidade do serviço de SST, a empresa ou o estabelecimento deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de:

**Primeiros
socorros**

**Combate a
incêndios**

**Evacuação em
situação de
emergência e
resgate em
caso de
sinistro**

Avaliação de riscos

Principais fatores de risco

- ergonómicos (más posturas...);
- biológicos (contacto microrganismos), físicos (ruído, vibração, temperatura, humidade) e químicos;
- quedas (em altura e ao mesmo nível);
- elétricos;
- enrolamento, entalamento e atropelamento;
- reviramento;
- projeções, cortes e pancadas;
- queimaduras e intoxicações;

Outros fatores de risco

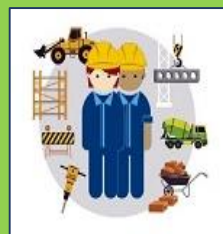
- álcool;
- anular sistemas segurança;
- manutenção desadequada de ferramentas, máquinas e equipamentos;
- limpeza e arrumação;
- mudanças tecnológicas;

Medidas preventivas e de proteção, informação e formação

Avaliação de riscos

Ferramentas OiRA

PARA AVALIAÇÃO DE RISCOS EM MICRO E PEQUENAS EMPRESAS



23

Gratuitas

[Ferramentas OiRA \(act.gov.pt\)](http://act.gov.pt)

Disponíveis para serem utilizadas
pelas micro e pequenas empresas
na realização de avaliações de riscos

Registo, análise e comunicação de Acidente de Trabalho

Ao dever da ACT investigar os AT corresponde a obrigação do empregador lhe
Comunicar nas 24 horas seguintes à ocorrência + registar + analisar

Mortais

Lesão física grave

**Todos os setores de
 atividade económica**

Art.º 111.º, da Lei n.º 102/2009,
 de 10 setembro

A comunicação deve conter a identificação do trabalhador acidentado e a descrição dos factos, devendo ser acompanhada de informação e respetivos registos sobre os tempos de trabalho prestado pelo trabalhador nos últimos 30 dias que antecedem o acidente.

Dever de informação em SST

A quem:

- ✓ Trabalhadores e seus representantes
- ✓ Trabalhadores de diversas empresas

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

Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam

As medidas de emergência e primeiros socorros, de evacuação de trabalhadores e de combate a incêndios, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de as pôr em prática

Quando:

- ✓ Admissão
- ✓ Mudança de posto de trabalho ou de funções
- ✓ Novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes
- ✓ Nova tecnologia

Dever de informação em SST

A quem:

- ✓ Trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho

a avaliação dos riscos para a SST

o equipamento de proteção que seja necessário utilizar

as medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática

a lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis

O quê:

- ✓ Deve ser ainda dado acesso às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos, não individualizados, assim como às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e da saúde no trabalho

Dever de informação em SST

A quem:

- ✓ Serviços e técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de SST
- ✓ Também a empresa em cujas instalações é prestado um serviço, deve informar os respetivos empregadores e trabalhadores sobre estas matérias

a avaliação dos riscos para a SST

a designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação

os fatores que presumível ou reconhecidamente afetem a segurança e a saúde dos trabalhadores

Dever de consulta

Consulta

Por escrito

1 vez / ano
 (mínimo)

A quem:

- ✓ Trabalhadores e seus representantes

Sobre:

- a avaliação dos riscos e as medidas de prevenção e proteção;
- a formação no domínio da SST;
- a designação de trabalhadores responsáveis pelas medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação;
- os equipamento de proteção que sejam necessários utilizar;
 - entre outras matérias...

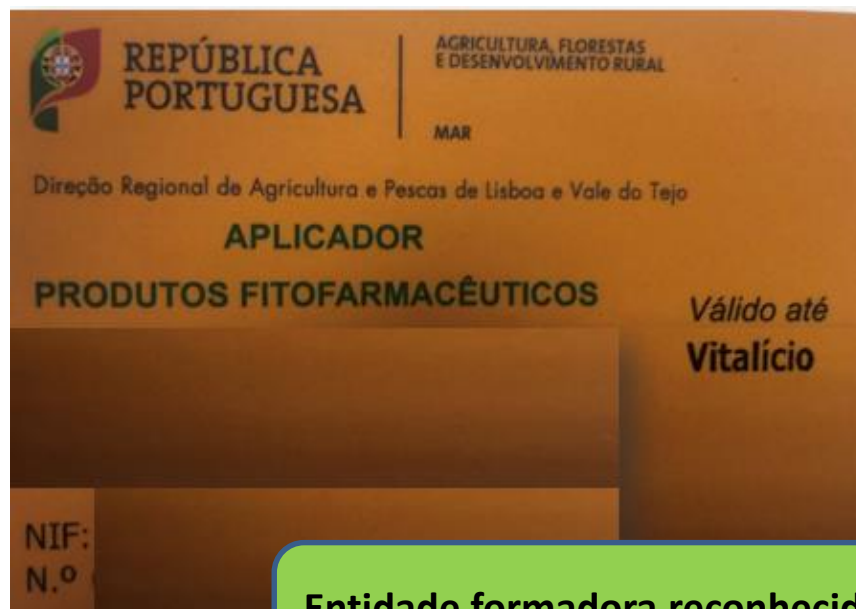
(Requisito 2.1.7 - art.º 18.º n.º 1 do RJPSST)

Formação de SST

O empregador deve **formar** adequadamente o trabalhador em **matéria de SST**, tendo em atenção o **posto de trabalho** e o exercício de **atividades de risco elevado**, bem como para as funções de **trabalhador designado**, sendo a formação assegurada de modo a que não possa resultar prejuízo para os trabalhadores.

O empregador deve **formar**, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, os **trabalhadores responsáveis** pela aplicação das medidas de **primeiros socorros**, de **combate a incêndios** e de **evacuação de trabalhadores**, bem como facultar-lhes material adequado.

Formação adequada em matéria SST



Entidade formadora reconhecida pela CCDR + a formação tem avaliação + o cartão de aplicador é do Ministério competente

(Requisito 2.1.8 - art.º 20.º do RJPSST)

QUIZ

Aceder a <https://www.menti.com/alg6iebo45cv>



***Diretiva n.º
2009/104/CE***



***Decreto-Lei n.º
50/2005***

Os requisitos relativos à **saúde e segurança no trabalho** conforme Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro, prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização de equipamentos de trabalho:

- respeitam ao dever de cumprimento das prescrições mínimas de **segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho.**

Requisitos relativos a equipamentos de trabalho

- Obrigações gerais do empregador
- Ergonomia e saúde no trabalho
- Informação adequada sobre a utilização dos equipamentos
- Regras relativas a equipamentos de trabalho
- Verificação de equipamentos de trabalho
- Utilização de Equipamentos com riscos específicos
- Formação

**Contraordenação
muito grave**

**Contraordenação
grave**

Prescrições mínimas de SST para a utilização de equipamentos de trabalho

Assegurar que os **equipamentos de trabalho** são **adequados** ou **convenientemente adaptados** ao trabalho a efetuar e **garantem a segurança e a saúde** dos trabalhadores durante a sua utilização.

Atender, na **escolha** dos equipamentos de trabalho, às **condições** e **características** específicas do trabalho, aos **riscos existentes** para a segurança e a saúde dos trabalhadores, bem como aos **novos riscos**.

Assegurar a **manutenção adequada** dos equipamentos de trabalho durante o seu período de utilização, de modo que os mesmos respeitem os **requisitos mínimos de segurança**.

(Requisito 2.2.1 e 2.2.2 - art.º 3.º, alíneas a), b), d) e e) e art.º 4.º do DL n.º 50/2005)

Verificação dos equipamentos de trabalho

Verificação consiste no “exame detalhado feito por pessoa competente destinado a obter uma conclusão fiável no que respeita à segurança de um equipamento de trabalho”.

- **Inspeção** baseada no cumprimento de requisitos legais a equipamentos de trabalho sujeitos a regulamentação própria.
- **Verificações após instalação** ou montagem num novo local, antes do início ou do recomeço do seu funcionamento.
- **Verificações periódicas** e, se necessário, ensaios periódicos dos equipamentos de trabalho sujeitos a influências que possam provocar deteriorações suscetíveis de causar riscos.
- **Verificações extraordinárias** quando ocorram acontecimentos excepcionais (transformações, acidentes, fenómenos naturais ou períodos prolongados de não utilização) que possam ter consequências gravosas para a segurança dos trabalhadores.

A utilização de equipamentos de trabalho que apresentam riscos específicos para a segurança ou a saúde dos trabalhadores devem ser reservados a trabalhadores habilitados para o efeito

Ergonomia e saúde no trabalho



O empregador deve tomar em consideração os postos de trabalho e a posição dos trabalhadores durante a utilização dos equipamentos de trabalho, bem como os princípios ergonómicos.

(Requisito 2.2.5 - art.º 3.º, alínea c) do DL n.º 50/2005)

Dever de informação relativo a equipamentos de trabalho

O empregador deve prestar aos trabalhadores e seus representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho a **informação** adequada sobre os **equipamentos de trabalho** utilizados.

A informação deve ser facilmente compreensível, escrita, se necessário, e conter, pelo menos, indicações sobre:

- **Condições** de utilização dos equipamentos;
- Situações **anormais previsíveis**;
- Conclusões a **retirar da experiência** eventualmente adquirida com a utilização dos equipamentos;
- **Riscos para os trabalhadores** decorrentes de equipamentos de trabalho existentes no ambiente de trabalho **ou de alterações dos mesmos** que possam afetar os trabalhadores, ainda que não os utilizem diretamente.



Formação habilitante/adequada para o equipamento

Formação obrigatória - (Requisito 1.7)

Formação adequada em matéria de SST - (Requisito 2.1.8)

Formação habilitante - (Requisito 2.2.4)

Formação adequada para o equipamento - (Requisito 2.2.7)

Carta de condução B, BE, C, CE, D e DE: *devem* ter o **COTS/UFCD 9596**

Licença de condução:

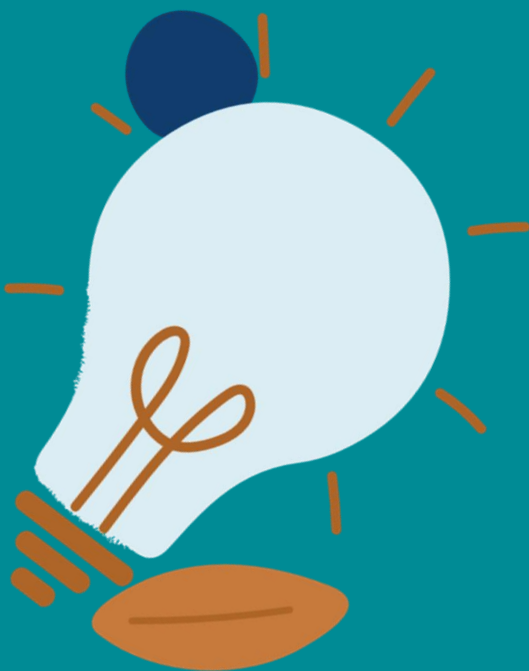
- formação exclusiva na condução - *devem* ter o **COTS/UFCD 9596**;
- formação na condução e operação (ex COMA) - *recomenda-se* ter o COTS/UFCD 9596

Operador motosserras: UFCD 4552 ou 10004

(Requisito 2.2.7 - art.º 32.º do DL n.º 50/2005)

QUIZ

Aceder a <https://www.menti.com/al7akci4gxp1>



Orientações técnicas

Divulgadas pela **Autoridade de Gestão Nacional (AGN)** em Portugal em: <https://www.gpp.pt>

Condicionalidade Social

Documentos de apoio da ACT	Âmbito	Ref. ^a
Requisitos da condicionalidade social	Disposições legais nas áreas do trabalho, segurança e saúde no trabalho	pdf
Lista de verificação	Grelha de apoio ao empregador para a autoverificação do cumprimento dos requisitos da condicionalidade social	pdf

The logo for ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho) features the letters 'ACT' in a bold, white, sans-serif font. The 'A' is stylized with a sharp, triangular point. The letters are set against a white background that is part of a larger graphic element consisting of a white L-shaped frame on a teal background.

AUTORIDADE PARA AS
CONDIÇÕES DO TRABALHO

OBRIGADA
www.act.gov.pt