



Legislação Laboral na Agricultura e Florestas

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

Por Cláudia Filipe, Pedro Santos e José Miguel Pacheco

*“Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania,
território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas têm direito
à prestação do trabalho em condições de higiene e segurança”.*

Constituição da República, Artº 59

Co-financiado por:



PROGRAMA DE
DESENVOLVIMENTO
RURAL 2014-2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Europeu Agrícola
de Desenvolvimento Rural
A Europa Investe nas Zonas Rurais

Introdução

Os sectores agrícola e florestal estão quase sempre relacionados a acontecimentos com resultados prejudiciais para a saúde dos trabalhadores.

A prática agrícola e florestal está associada à multiplicidade de tarefas e à particularidade do meio onde estas se realizam – trabalho ao ar livre que implica exposição a situações de risco e situações extremas até do ponto de vista climatérico. No dia-a-dia, um agricultor desenvolve tarefas como revirar o solo,

utilização de máquinas, manuseamento e aplicação de produtos químicos, transporte de cargas, contacto com animais e trabalhos na floresta. As tarefas, na sua maioria, exigem esforço físico considerável, posturas penosas e condições ambientais desfavoráveis.

Este conjunto de situações pode implicar diversos riscos profissionais prejudiciais para a saúde do trabalhador, dado que a tendência é improvisar práticas, o que potencia o risco.

O sector da Agricultura e Floresta comporta um elevado número de riscos, tendo em conta as suas características e as especificidades

Risco profissional entende-se como uma possibilidade de perder a saúde, em consequência dos procedimentos e das condições em que se desenvolve o trabalho.



das actividades a ele relacionadas: muitos trabalhadores independentes; significativo recurso a trabalho sazonal; condução de tractores e utilização de máquinas, equipamentos e ferramentas agrícolas; exposição a doenças animais transmissíveis ao Homem; exposição ao ruído, vibrações e produtos químicos perigosos.

Trata-se de um sector onde ainda se verifica pouco investimento na formação e qualificação dos seus activos, o que o torna mais inseguro do ponto de vista da prevenção de riscos profissionais.

Além disso, Portugal regista uma das populações agrícolas mais envelhecidas da Europa o que, por si, constitui um factor de risco elevado. Para além de uma maior vulnerabilidade a doenças e acidentes, as faixas etárias mais elevadas apresentam também maior resistência e dificuldades na adopção de novos conhecimentos e na aplicação de regras básicas de segurança.

Também as crianças estão mais expostas aos riscos, visto que muitas vivem no próprio local de trabalho, a exploração agrícola, necessitando, por isso, de uma especial atenção.

A Segurança, a Higiene e a Saúde no trabalho estão intimamente relacionadas com o objectivo de promover a saúde e a satisfação/motivação profissional, pela melhoria das condições de trabalho e promoção de práticas seguras, minimizando os factores de risco e diminuindo os acidentes de trabalho e doenças profissionais.

A melhoria das condições de trabalho e a redução dos riscos de acidente e/ou de doenças a que os trabalhadores estão sujeitos passam pela necessidade de implementar metodologias de prevenção.

Princípios gerais de prevenção:

- Identificar e eliminar os riscos
- Avaliação dos riscos (sempre que não possam ser eliminados)
- Combater o risco na origem
- Adaptação do trabalho ao homem
- Atender ao estado de evolução da técnica
- Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso



- Organização do trabalho
- Prioridade da protecção colectiva
- Protecção individual
- Informação e formação

Todos os trabalhadores devem receber uma formação apropriada, para garantir que estão aptos a realizar uma tarefa ou actividade prevista, sem colocar em causa a sua segurança e/ou a dos restantes trabalhadores, antes de iniciar qualquer tarefa pela primeira vez.

O empregador deve zelar, de forma contínua e permanente, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os princípios gerais de prevenção.

A Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho deve ser vista como um investimento e não como um custo, contribuindo para a redução da sinistralidade do sector.

Neste sentido, com este artigo pretendemos dar a conhecer as principais obrigações legais do empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho Agrícola e Florestal, de modo a sensibilizar os diversos actores dos sectores: empregadores, trabalhadores e representantes.



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

Admissão de trabalhadores

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

Caso seja contratado um trabalhador estrangeiro o empregador deve comunicar também à ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho.

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

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



Realização de exames médicos (art. 108.º da Lei n.º 3/2014, de 28-14)

O empregador deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão dos trabalhadores para o exercício da actividade profissional. Devem ser realizados os seguintes exames:

- **exames de admissão:** realizados antes da admissão do trabalhador ou nos 15 dias seguintes em caso de urgência dessa admissão;
- **exames periódicos:** anuais (para os menores e para os trabalhadores de idade





≥ 50 anos) ou de dois em dois anos (para os trabalhadores com idades ≥ 18 e < 50 anos);

– **exames ocasionais:** sempre que ocorram alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho ou regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

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

- a) Em que haja transferência da titularidade da relação laboral, desde que o trabalhador se mantenha no mesmo posto de trabalho e não haja alterações substanciais nas componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador;
- b) Em que o trabalhador seja contratado, por um período não superior a 45 dias, para um trabalho idêntico, esteja exposto aos mesmos riscos e não seja conhecida qualquer inaptidão desde o último exame médico efectuado nos dois anos anteriores, devendo a ficha clínica desse mesmo exame ser do conhecimento do médico do trabalho.

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

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

Contra-ordenação laboral – contra-ordenação grave

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

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

Contra-ordenação laboral – contra-ordenação muito grave

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

Contra-ordenação laboral – contra-ordenação grave

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

Contra-ordenação laboral – contra-ordenação grave

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

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

Comunicação de acidentes de trabalho (art. 111º, da Lei n.º 3/2014, de 28-14)

O empregador deve comunicar à ACT os acidentes de trabalho mortais, bem como





os que evidenciam lesão física grave nas 24 horas seguintes à ocorrência (art. 111º).

Contra-ordenação laboral – contra-ordenação grave

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho (art. 74º da Lei n.º 3/2014, de 28-14)

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

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

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

Serviço Externo (art. 83º) – o empregador poderá optar por estes serviços devendo

certificar-se que a empresa prestadora dos serviços está autorizada pela ACT.

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

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

Actividades exercidas pelo empregador ou por trabalhador designado (art. 81.º) – no caso de estabelecimentos que empreguem no máximo 9 trabalhadores, sem desenvolverem actividade de risco elevado, as actividades de segurança no trabalho poderão ser exercidas pelo





empregador ou trabalhador designado, com formação adequada, desde que permaneçam habitualmente no estabelecimento. Nestas situações tem de haver autorização da ACT.

Contra-ordenação laboral – contra-ordenação muito grave aplicada caso o empregador não organize os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho.

Contra-ordenação laboral – contra-ordenação muito grave aplicada caso o empregador não tenha autorização ou que esta esteja caducada.

Actividades principais de segurança e saúde no trabalho (art.73ºB da Lei n.º 3/2014, de 28-14)

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

Contra-ordenação laboral – contra-ordenação grave

Avaliação de riscos (arts. 15 e 73ºB da Lei n.º 3/2014, de 28-14)

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

que deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e saúde dos trabalhadores.

Contra-ordenação laboral – contra-ordenação muito grave

Identificação dos trabalhadores responsáveis pela estrutura interna de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação dos trabalhadores e respectivas medidas a adoptar (arts. 15º, n.º 9, e 75º da Lei n.º 3/2014, de 28-14)

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

Contra-ordenação laboral – contra-ordenação muito grave





Consulta dos trabalhadores (art. 18º da Lei n.º 3/2014, de 28-14)

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.

Contra-ordenação laboral – contra-ordenação muito grave

Informação dos trabalhadores (arts. 19º e 43º da Lei n.º 3/2014, de 28-14)

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

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

Contra-ordenação laboral – contra-ordenação muito grave

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

Formação dos trabalhadores (arts. 20.º, 22.º, 77.º e 81.º da Lei n.º 3/2014, de 28-14)

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

Deve ser proporcionada formação específica nas seguintes situações: exercício das actividades de segurança do trabalho por empregador ou trabalhador designado (art. 81º), representante de empregador para acompanhamento do serviço externo (art.



77º), representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (art. 22º) e aos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores (arts. 20º e 75.º).

Contra-ordenação laboral – contra-ordenação grave

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

O empregador deve verificar a segurança dos equipamentos após a sua instalação, bem como antes do início do seu funcionamento e proceder às verificações periódicas,

e se necessário ensaios, aos equipamentos que possam provocar deteriorações susceptíveis de causar riscos. Sempre que ocorram acontecimentos excepcionais (ex.: transformações, acidentes, períodos prolongados de inactividade) deve o empregador proceder a verificações extraordinárias.

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

Os equipamentos devem ser mantidos em perfeitas condições de funcionamento. Durante a manutenção os equipamentos de trabalho devem estar parados. Caso não seja possível, devem ser tomadas as medidas de protecção adequadas, ou efectuada a manu-





tenção fora das áreas perigosas. O livrete de manutenção deve estar actualizado.

Contra-ordenação laboral – contra-ordenação grave

A título exemplificativo, constitui boa prática a disponibilização da ficha de registo de manutenção.

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

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

Contra-ordenação laboral – contra-ordenação grave

Referências:

Folheto – “ Obrigações legais em SST”, produzido pela ACT, no âmbito Plano Estratégico de Acção para o Sector Agrícola e Florestal, do qual a CNA se enquadrava como parceiro social.

Legislação:

Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25-02

Lei n.º 3/2014, de 28-14

Lei n.º 98/2009, de 04-09

Lei n.º 110/2009, de 16-09

Lei n.º 105/2009, de 14-09

