

Condicionabilidade social

2024

Condicionabilidade social

A **condicionabilidade social** (Regulamento (UE) 2021/2115 e Regulamento (UE) 2021/2116 de 2 /12) estabelece que os pagamentos no âmbito do PEPAC estão ligados ao respeito de determinadas normas laborais da UE e os beneficiários são incentivados a melhorar as condições de trabalho nas explorações agrícolas. O sistema de sanções baseia-se na verificação do cumprimento de requisitos nas seguintes áreas:

1. TRABALHO - Condições de trabalho transparentes e previsíveis

- Diretiva (EU) 2019/1152, de 20 de junho

2. SEGURANÇA E SAÚDE

2.1 Medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores

- Diretiva 89/391/CEE, de 12 de junho

2.2 Prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização de equipamentos de trabalho pelos trabalhadores

- Diretiva 2009/104/CE, de 16 de setembro

1. TRABALHO

Condições de trabalho transparentes e previsíveis

Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Código do trabalho (CT) - versão atualizada (act.gov.pt)

- 1.1. **O empregador deve fornecer por escrito ao trabalhador a informação sobre aspetos relevantes na prestação de trabalho.**
(art.º 107.º, n.º 1 do Código do Trabalho)
- 1.2. **O empregador deve informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.**
(art.º 106.º, n.º 3, exceto alínea o) do Código do Trabalho)
- 1.3. **Meios e prazos para a prestação da informação ao trabalhador.**
(art.º 107.º, n.º 4 do Código do Trabalho)

As seguintes informações devem ser prestadas ao trabalhador (por escrito, em suporte papel ou em formato eletrónico, podendo constar de um ou de vários documentos assinados pelo empregador):

I

- a identificação do empregador, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;
- o local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
- a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;
- a data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- o termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
- o valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição;
- o período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos.
- No caso de trabalho intermitente, 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, bem como as informações dos n.os 2 e 4 do artigo 159.º e do n.º 2 do artigo 160.º do CT;

II

- a duração das férias ou o critério para a sua determinação;
- os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
- o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
- o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes;
- a identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), previsto em legislação específica;
- no caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;
- o direito individual a formação contínua;
- os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;
- 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, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

As informações referidas em **I** têm de ser prestadas até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato; as informações referidas em **II** têm de ser prestadas no prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato.

Contraordenação grave (art.º 106.º, n.º 5; art.º 107.º, n.º 7 do Código do Trabalho)

1.4. 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. (art.º 109.º do Código do Trabalho)

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 (informações **I** e **II** referidas supra), 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.

Contraordenação grave (art.º 109.º, n.º 4 do Código do Trabalho)

1.5. **Período experimental.** (art.º 106.º, n.º 3, alínea o) do Código do Trabalho)

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.

A duração do período experimental encontra-se prevista no art.º 112 do Código do Trabalho.

Contraordenação grave (art.º 106.º, n.º 5 do Código do Trabalho)

1.6. **Condições relativas à previsibilidade mínima do trabalho, se se tratar de trabalho intermitente.** (art.º 159.º, n.º 3 do CT)

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, e 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.

Contraordenação grave (art.º 159.º, n.º 5 do Código do Trabalho)

1.7. **Formação obrigatória.** (art.º 131.º do Código do Trabalho)

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; assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador; organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes; reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta 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.

Contraordenação grave (art.º 131.º, n.º 10 do Código do Trabalho)

2. SEGURANÇA E SAÚDE

2.1. **Medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores.** Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, versão atualizada, Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (RJPSST)

2.1.1. **Disposição geral que impõe ao empregador a obrigação de garantir a segurança e saúde dos trabalhadores.**
(art.º 15.º, n.º 1 do RJPSST)

O empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho.

Contraordenação muito grave (art.º 15.º, n.º 14 do RJPSST)

2.1.2. **Obrigação geral do empregador tomar as medidas necessárias à defesa da segurança e da saúde, incluindo a prevenção de riscos e a informação e formação.**
(art.º 15.º, n.ºs 2, 3, 4, 5, 10, 12 do RJPSST)

O empregador deve zelar, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção: Evitar os riscos; Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais; Identificar os riscos previsíveis em todas as atividades da empresa, na conceção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na seleção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos; Integrar a avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das atividades da empresa, devendo adotar as medidas adequadas de proteção; Combater os riscos na origem; Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador; Adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais; Adaptar ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho; Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso; Dar prioridade às medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual; Elaborar e divulgar instruções compreensíveis e adequadas à atividade.

As medidas de prevenção implementadas devem ser antecedidas e corresponder ao resultado das avaliações dos riscos associados às várias fases do processo produtivo.

Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

Sempre que seja necessário aceder a zonas de risco elevado, o empregador deve permitir o acesso apenas ao trabalhador com aptidão e formação adequadas, pelo tempo mínimo necessário.

Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve organizar os serviços adequados, internos ou externos à empresa, estabelecimento ou serviço, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das atividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar.

O empregador suporta a totalidade dos encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais sistemas de prevenção, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

Contraordenação muito grave (art.º 15.º, n.º 14 do RJSST)

- 2.1.3. **Serviços de proteção e de prevenção: devem ser designados um ou mais trabalhadores para a atividade de segurança e saúde, ou ser contratado um serviço externo competente.**
(art.º 73.º, 74.º, e 81.º do RJSST)

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

- [Serviço interno](#);
- [Serviço comum](#);
- [Serviço externo](#).

Os serviços organizados em qualquer das modalidades devem ter os meios suficientes que lhes permitam exercer as atividades principais de segurança e de saúde no trabalho.

No caso de empresa ou estabelecimentos que empreguem no máximo 9 trabalhadores, sem desenvolverem atividade de risco elevado, podem exercer as atividades de segurança no trabalho:

- o próprio empregador se tiver formação adequada e permanecer habitualmente nos estabelecimentos;
- um ou mais trabalhadores, designados pelo empregador, desde que possuam formação adequada e disponham de tempo e de meios necessários para o efeito.

Esta modalidade de organização de serviços depende de autorização pela ACT.

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP (IEFP), com a colaboração da ACT, disponibiliza a empregadores e trabalhadores a formação que necessitam para a aquisição de competências essenciais para o exercício das atividades de segurança no trabalho pelo empregador ou trabalhador designado. Informações sobre ações de informação sobre a temática, a realizar pela ACT e de cursos de formação disponibilizados pelo IEFP podem ser consultadas em <https://portal.act.gov.pt/Pages/AcaodeSensibilizacaoETD.aspx> e em [Iefponline - Pesquisa](#)

Contraordenação muito grave (art.º 73.º, n.º 2, art.º 74.º, n.º 8, art.º 81.º, n.º 11, do RJPST)

2.1.4. **O empregador deve tomar medidas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.** (art.º 15.º, n.ºs 6 e 9 e art.º 75.º do RJPST)

O empregador deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possa retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada.

Em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação, o empregador deve estabelecer as medidas que devem ser adotadas e proceder à identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica.

A empresa ou o estabelecimento, qualquer que seja a modalidade do serviço de segurança e saúde no trabalho, deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de emergência e primeiros socorros, de evacuação de trabalhadores e de combate a incêndios, assim como, e sempre que aplicável, de resgate de trabalhadores em situação de sinistro.

Contraordenação laboral muito grave
(art.º 15.º, n.º 14 e art.º 75.º, n.º 2 do RJPST)

2.1.5. **Obrigações do empregador em matéria de avaliação de riscos, medidas e material de proteção, registo e comunicação de acidentes de trabalho.** (art.º 73.º-B, n.º 1, alíneas b), f), q), s) e art.º 111.º do RJPST)

O serviço de segurança e de saúde no trabalho deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores, nomeadamente, proceder à avaliação dos riscos, elaborando os respetivos relatórios; supervisionar

o provisionamento, a validade e a conservação dos equipamentos de proteção individual, bem como a instalação e a manutenção da sinalização de segurança; analisar as causas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, elaborando os respetivos relatórios e fazendo as participações obrigatórias.

O empregador deve comunicar [à ACT os acidentes mortais](#), bem como aqueles que evidenciem lesão física grave, nas 24 horas a seguir à ocorrência.

Contraordenação laboral grave (art.º 73.º-B, n.º 6 e art.º 111.º, n.º 3 do RJPST)

2.1.6. **Prestação de informações aos trabalhadores sobre os riscos para a segurança e saúde e sobre as medidas de proteção e de prevenção.** (art.º 19.º, n.ºs 1, 3, 4 e 5 do RJPST)

O empregador deve informar os trabalhadores, assim como os seus representantes para a segurança e para a saúde, sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam; as medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente; as medidas de emergência, de primeiros socorros, de evacuação de trabalhadores e de combate a incêndios, bem como a identificação dos trabalhadores ou serviços encarregues de as pôr em prática.

O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho sobre a avaliação dos riscos para a SST; as medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática; o equipamento de proteção que seja necessário utilizar; a lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis. 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.

O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de SST sobre os fatores que presumível ou reconhecidamente afetem a segurança e a saúde dos trabalhadores; 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. Também a empresa em cujas instalações é prestado um serviço, deve informar os respetivos empregadores e trabalhadores sobre estas matérias.

Contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1, e contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 (art.º 19.º, n.ºs 7 e 8 do RJPST)

2.1.7. **Consulta e participação dos trabalhadores em todas as questões relativas à segurança e à saúde no local de trabalho.**

(art.º 18.º, n.º 1 do RJPST)

O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, uma vez por ano, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre: a avaliação dos riscos para a SST; as medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática; as medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a SST; o programa e a organização da formação no domínio da SST; a designação do representante do empregador que acompanha a atividade da modalidade de serviço adotada; a designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da SST; a designação dos trabalhadores responsáveis pelas medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação; a modalidade de serviços a adotar; o equipamento de proteção que seja necessário utilizar; os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam; a lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis; os relatórios dos acidentes de trabalho.

Contraordenação muito grave (art.º 18.º, n.º 8 do RJPST)

2.1.8. **O empregador deve garantir que os trabalhadores recebam formação adequada em matéria de segurança e saúde.**

(art.º 20.º do RJPST)

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.

Aos trabalhadores designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e de saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respetivas funções.

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.

A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo a que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

Contraordenação grave (art.º 20.º, n.º 6 do RJPST)

2.2 **Prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização de equipamentos de trabalho pelos trabalhadores.**

DL n.º 50/2005, de 25 de fevereiro

2.2.1. **Obrigações gerais para garantir que os equipamentos de trabalho sejam adequados ao trabalho a efetuar pelos trabalhadores e permitam garantir a segurança e a saúde.**

(art.º 3.º, alíneas a), b), d) e e) do DL n.º 50/2005)

Na utilização de equipamentos de trabalho, o empregador deve:

- 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 resultantes da sua utilização;
- Quando os procedimentos previstos nas alíneas anteriores não permitam assegurar eficazmente a segurança ou a saúde dos trabalhadores na utilização dos equipamentos, tomar as medidas adequadas para minimizar os riscos existentes;
- 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 constantes dos artigos 10.º a 29.º do Decreto-Lei n.º 50/2005 e não provoquem riscos para a segurança ou a saúde dos trabalhadores.

Contraordenação muito grave

(art.º 43.º, n.º 1 do DL n.º 50/2005)

2.2.2. **Regras relativas aos equipamentos de trabalho - devem estar em conformidade com a lei e os requisitos mínimos estabelecidos e ser objeto de uma manutenção adequada.**

(art.º 4.º do DL n.º 50/2005)

Os equipamentos de trabalho devem satisfazer os requisitos mínimos de segurança previstos nos artigos 10.º a 29.º do Decreto Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro.

Os equipamentos de trabalho colocados pela primeira vez à disposição dos trabalhadores devem satisfazer os requisitos de segurança e saúde previstos em legislação específica sobre conceção, fabrico e comercialização dos mesmos.

Os trabalhadores devem utilizar os equipamentos de trabalho em conformidade com o disposto nos artigos 30.º a 42.º do DL n.º 50/2005.

Contraordenação grave (art.º 43.º, n.º 2 do DL n.º 50/2005)

2.2.3. **Verificação dos equipamentos de trabalho - os equipamentos devem ser submetidos a verificação após a instalação e a verificações periódicas por pessoas competentes.**
(art.º 6.º e 7.º do DL n.º 50/2005)

Se a segurança dos equipamentos de trabalho depender das condições da sua instalação, o empregador deve proceder à sua verificação após a instalação ou montagem num novo local, antes do início ou do recomeço do seu funcionamento;

O empregador deve proceder:

- a verificações periódicas e, se necessário, a ensaios periódicos dos equipamentos de trabalho sujeitos a influências que possam provocar deteriorações suscetíveis de causar riscos;
- a verificações extraordinárias dos equipamentos de trabalho quando ocorram acontecimentos excecionais, nomeadamente transformações, acidentes, fenómenos naturais ou períodos prolongados de não utilização, que possam ter consequências gravosas para a sua segurança.

As verificações e ensaios dos equipamentos de trabalho devem ser efetuados por pessoa competente (*a pessoa que tenha ou, no caso de ser pessoa coletiva, para a qual trabalhe pessoa com conhecimentos teóricos e práticos e experiência no tipo de equipamento a verificar, adequados à deteção de defeitos ou deficiências e à avaliação da sua importância em relação à segurança na utilização do referido equipamento*).

O resultado das verificações e ensaios deve constar de relatório.

O empregador deve conservar os relatórios da última verificação e de outras verificações ou ensaios efetuados nos dois anos anteriores e colocá-los à disposição das autoridades competentes.

Contraordenação grave (art.º 43.º, n.º 2 do DL n.º 50/2005)

2.2.4. **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.**
(art.º 5.º do DL n.º 50/2005)

Sempre que a utilização de um equipamento de trabalho possa apresentar risco específico para a segurança ou a saúde dos

trabalhadores, o empregador deve tomar as medidas necessárias para que a sua utilização seja reservada a operador especificamente habilitado para o efeito, considerando a correspondente atividade.

Contraordenação grave (art.º 43.º, n.º 2 do DL n.º 50/2005)

2.2.5. **Ergonomia e saúde no trabalho.**
(art.º 3.º, alínea c) do DL n.º 50/2005)

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.

Contraordenação muito grave (art.º 43.º, n.º 1 da Lei 50/2005)

2.2.6. **Os trabalhadores devem receber informações adequadas e, quando necessário, folhetos de informação sobre a utilização dos equipamentos de trabalho.** (art.º 8.º do DL n.º 50/2005)

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:

- a) Condições de utilização dos equipamentos;
- b) Situações anormais previsíveis;
- c) Conclusões a retirar da experiência eventualmente adquirida com a utilização dos equipamentos;
- d) 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.

Contraordenação muito grave (art.º 43.º, n.º 1 da Lei 50/2005)

2.2.7. **Os trabalhadores devem receber formação adequada.**
(art.º 32.º, n.º 1 do DL n.º 50/2005)

Os equipamentos de trabalho automotores só podem ser conduzidos por trabalhadores devidamente habilitados.

Contraordenação laboral grave (art.º 43.º, n.º 2 da Lei 50/2005)

SUJEITO RESPONSÁVEL POR CONTRAORDENAÇÃO LABORAL

Artigo 551.º do CT (versão atualizada)

- 1- O empregador é o responsável pelas contraordenações laborais, ainda que praticadas pelos seus trabalhadores no exercício das respetivas funções, sem prejuízo da responsabilidade cometida por lei a outros sujeitos.
- 2- Quando um tipo contraordenacional tiver por agente o empregador abrange também a pessoa coletiva, a associação sem personalidade jurídica ou a comissão especial.
- 3- Se o infrator for pessoa coletiva ou equiparada, respondem pelo pagamento da coima, solidariamente com aquela, os respetivos administradores, gerentes ou diretores.
- 4- O contratante e o dono da obra, empresa ou exploração agrícola, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com o contratante, dono da obra, empresa ou exploração agrícola se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das disposições legais e por eventuais violações cometidas pelo subcontratante que executa todo ou parte do contrato nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo, assim como pelo pagamento das respetivas coimas.

Artigo 16.º, n.º 5 do RJPST (versão atualizada)

O dono da obra, empresa ou exploração agrícola e a empresa utilizadora ou adjudicatária de obra ou serviço, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com o dono da obra, empresa ou exploração agrícola, empresa utilizadora ou adjudicatária de obra ou serviço se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelas violações das disposições legais relativas à segurança e saúde dos trabalhadores temporários, dos que lhe forem cedidos ocasionalmente ou dos trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços, cometidas durante o exercício da atividade nas suas instalações, assim como pelo pagamento das respetivas coimas.