

# CADERNOS INFORMATIVOS



[www.idict.igt.gov.pt](http://www.idict.igt.gov.pt)

Responsabilidade Penal e Contra-Ordenacional  
SHST

Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

## RESPONSABILIDADE PENAL

### Quem são os responsáveis pela prática dos crimes previstos no Código?

Independentemente de certas penas só serem aplicáveis aos representantes legais, as próprias pessoas colectivas são as principais responsáveis pela prática dos crimes previstos no Código do Trabalho

### Quais são as penas aplicáveis às pessoas colectivas?

Às pessoas colectivas pode aplicar-se a pena de multa, a interdição temporária do exercício de actividade de dois meses a dois anos ou a privação do direito a subsídios ou subvenções outorgados por entidades ou serviços públicos, de um a cinco anos.

### Quais os crimes previstos no Código?

No Código estão previstos os crimes de utilização indevida de trabalho de menor, violação da autonomia e da independência sindicais, retenção da quotização sindical, violação do direito à greve e prática de lock-out.

Além destes crimes, ainda pode ocorrer o crime de desobediência se o empregador de menor sem a idade mínima de admissão, sem a escolaridade obrigatória ou sem capacidade física ou psíquica

Art.º 607º

Responsabilidade  
das Pessoas Colectivas

Art.º 610º

Sanções  
Aplicáveis a  
Pessoas  
Colectivas

Art.º 608º

Utilização Indevida  
de Trabalho de  
Menor

Art.º 609º

Desobediência

Art.º 610º

Sanções  
Aplicáveis a  
Pessoas Colectivas

Art.º 611º

Violação da  
Autonomia e da  
Independência  
Sindicais

adequadas para o exercício da actividade, após ser notificado pela IGT para fazer cessar a actividade do menor, o não fizer.

## Quais as penas que correspondem a estes crimes?

Ao crime de utilização indevida de trabalho de menor a pena de prisão é até 2 anos ou pena de multa até 240 dias, podendo ser agravadas para o dobro, se o menor não tiver concluído a escolaridade, ou para o triplo em caso de reincidência.

Ao crime de violação da autonomia e da independência sindicais a pena de multa é até 120 dias ou a de prisão até 1 ano aplicável aos administradores, gerentes ou directores.

Se os condenados por violação da autonomia ou da independência forem os próprios dirigentes ou delegados sindicais, perdem as regalias que a esse título o Código lhes atribui.

Ao crime de retenção da quotização sindical corresponde a pena de prisão até 3 anos ou pena de multa (pena do crime do abuso de confiança – artigo 205º do Código Penal).

Ao crime de violação do direito à greve a pena de multa é até 120 dias.

Ao crime da prática de lock-out a pena de prisão é até 2 anos ou pena de multa até 240 dias.

## RESPONSABILIDADE CONTRA-ORDENACIONAL

Art.º 614º  
Definição

**Só os empregadores podem cometer contra-ordenações?**

Não. Qualquer sujeito a quem a norma legal consagre direitos ou imponha deveres no âmbito da relação de trabalho, pode cometer contra-ordenações desde que à sua violação corresponda uma coima.

Art.º 616º  
Negligência

**É sempre necessário que a violação da lei tenha sido feita com dolo?**

Não. A simples negligência, nas contra-ordenações laborais, é sempre sancionável .

Art.º 617º  
Sujeitos

**Se o agente da contra-ordenação for uma sociedade quem comete a contra-ordenação?**

Quem comete a contra-ordenação é, em princípio, a própria sociedade. Mas, os seus representantes legais também são geralmente responsáveis pelo pagamento da coima.

E a contra-ordenação pode mesmo ser cometida por uma associação sem personalidade jurídica ou uma comissão especial.

Se uma *contra-ordenação muito grave* for cometida por um subcontratante (subempreiteiro, por exemplo) nas instalações do contratante (empreiteiro), ou sob a sua responsabilidade, este fica responsável

solidário com aquele pelo pagamento da coima.

### **Se o agente da contra-ordenação pagar a coima fica logo liberto de qualquer responsabilidade?**

Não. Independentemente de além da coima poder haver lugar à aplicação de sanções acessórias, se a contra-ordenação resultar da omissão de um dever, este deve ser cumprido se ainda for possível.

**Art.º 618º**  
*Cumprimento  
do Dever  
Omitido*

### **As contra-ordenações são sempre da mesma gravidade?**

Não. As contra-ordenações podem ser leves, graves ou muito graves.

**Art.º 619º**  
*Escalões  
de Gravidade  
das Infrações  
Laborais*

### **Como se define o valor das coimas?**

Conforme a gravidade das contra-ordenações e o volume, maior ou menor, de negócios das empresas assim as coimas serão maiores ou menores.

As coimas são fixadas em UCs (unidades de conta) que correspondem a 1/6 da remuneração mínima mensal garantida e variam de três em três anos. Há um valor para a negligência e outro, maior, para o dolo. A UC em 2003 é de € 79,81, mas em 2004 passa a ser de € 89,15.

Quando a contra-ordenação não for cometida por uma empresa, mas por um trabalhador ou outro sujeito, o valor da coima é mais baixo.

Pelo contrário, quando as coimas aplicáveis a contra-ordenações muito graves disserem respeito a

**Art.º 620º**  
*Valores  
das Coimas*

**Art.º 621º**  
*Outros Casos  
de Valores  
das Coimas*

**Art.º 622º**  
*Crítérios  
Especiais  
de Medida  
da Coima*

**Art.º 623º**  
*Dolo*

violação de normas de trabalho de menores, segurança, higiene e saúde no trabalho ou dos direitos das comissões de trabalhadores, sindicatos, dirigentes ou delegados sindicais e da greve, os valores máximos passam para o dobro.

Sendo vários os empregadores responsáveis pela contra-ordenação, é aplicável a coima correspondente à empresa com maior volume de negócios.

Se a violação da lei afectar uma pluralidade de trabalhadores o número de infracções corresponde ao número de trabalhadores concretamente afectados

**Art.º 625º**  
*Determinação da  
Medida da  
Coima*

## **Como se determina em concreto a medida da coima?**

A medida da coima resulta da gravidade da contra-ordenação, da culpa, da situação económica do infractor e do benefício que ele retirou da sua prática, do incumprimento das medidas recomendadas no auto de advertência e da coacção, falsificação, simulação ou fraude por ele usadas.

Nas infracções a normas de segurança, higiene e saúde no trabalho, são ainda atendíveis os princípios gerais de prevenção, a permanência ou transitoriedade da infracção, o número de trabalhadores potencialmente afectados e as medidas ou instruções adoptadas para prevenir os riscos.

**Art.º 626º**  
*Reincidência*

## **Em que consiste a reincidência?**

Dá-se a reincidência quando um infractor comete, uma contra-ordenação grave com dolo ou muito

grave depois de ter cometido outra de igual natureza e gravidade, sem ter decorrido o prazo de prescrição da primeira.

### **Como é que se determina que um infractor é reincidente?**

*Art.º 629º  
Registo  
Individual*

Para o efeito de verificação da reincidência, a Inspeção-Geral do Trabalho organiza um registo individual dos sujeitos condenadas definitivamente por infracções graves com dolo ou muito graves onde se inscrevem as datas em que foram cometidas e aquelas em que passaram a ser irrecorríveis.

### **Quando é que, além da coima, se podem aplicar sanções acessórias aos infractores?**

*Art.º 627º  
Sanções  
Acessórias*

As sanções acessórias de interdição temporária do exercício da actividade, de privação de participar em arrematações ou concursos públicos ou de publicidade da decisão, podem aplicar-se em caso de reincidência de contra-ordenação muito grave que tenha efeitos graves para o trabalhador.

### **Quando pode o Inspector limitar-se a levantar auto de advertência?**

*Art.º 632º  
Auto de  
Advertência*

O Inspector pode levantar auto de advertência se a contra-ordenação consistir em irregularidade sanável de que ainda não tenham resultado prejuízos graves para os trabalhadores, administração do trabalho ou segurança social.

Do auto devem constar as medidas recomendadas, o prazo para o seu cumprimento e a advertência de que o incumprimento determina a instauração de processo por contra-ordenação e influi na determinação da medida da coima.

**Art.º 633º**  
*Auto de  
Notícia ou  
Participação*

## **Quando há lugar ao levantamento de auto de notícia?**

Quando o inspector, no exercício das suas funções, verificar ou comprovar pessoal, directa e imediata ou mediadamente qualquer infracção a normas laborais sancionável com coima.

A comprovação mediata tem por objectivo permitir a verificação da infracção através da análise de documentos.

Além da identificação do arguido, sempre que este for uma pessoa colectiva (sociedade), devem ser também identificados os gerentes, directores ou administradores.

**Art.º 635º**  
*Tramitação do  
Auto*

## **O que sucede em seguida ao levantamento do auto?**

Após o levantamento, o auto é notificado ao arguido que, no prazo de 15 dias, pode apresentar resposta escrita, devendo juntar os documentos de prova ou comparecer para ser ouvido.

**Art.º 636º**  
*Pagamento  
Voluntário da  
Coima*

## **Pode o arguido pagar voluntariamente a coima?**

Sim. Durante o mesmo prazo de 15 dias, o argui-

do, com excepção para as contra-ordenações muito graves praticadas com dolo, pode pagar voluntariamente pelo montante mínimo da negligência, sem ter que pagar custas.

Mesmo após esse prazo, e até à decisão final, pode o arguido requerer o pagamento voluntário, pagando, então, também pelo montante mínimo mas sendo devidas custas (art. 50º-A do Dec-Lei n.º 433/82).

O montante mínimo deve, porém, ter em consideração o agravamento (de um terço) resultante da reincidência, se for o caso.

## E pode a coima ser paga em prestações?

Sim. Em caso de dificuldade económica do arguido, a coima pode ser paga em prestações, não podendo a última nunca ir além de dois anos após a decisão definitiva.

Mas se com a coima tiver havido condenação em créditos salariais, estes são pagos sempre com a primeira prestação (arts. 88º do Dec-Lei 433/82 e 638º).

*Art.º 638º  
Pagamento  
da Coima  
em Prestações*

## Quais são as contra-ordenações muito graves, leves e graves?

Para além do acto que implique coacção sobre o trabalhador por ter aderido ou não à greve (art. 689º), são consideradas muito graves as contra-ordenações resultantes da violação pelo empregador:

- dos direitos de personalidade (art. 641º);

*Art.º 689º  
Greve  
e Lock-Out*

*Art.º 641º  
Direitos  
de Personalidade*

**Art.º 642º**  
*Igualdade*

**Art.º 643º**  
*Protecção da  
Maternidade e  
da Paternidade*

**Art.º 644º**  
*Trabalho de  
Menores*

**Art.º 645º**  
*Trabalhador com  
Capacidade  
de Trabalho  
Reduzida*

**Art.º 646º**  
*Trabalhador com  
Deficiência ou  
Doença Crónica*

**Art.º 653º**  
*Garantias do  
Trabalhador*

**Art.º 655º**  
*Contrato a Termo*

**Art.º 663º**  
*Trabalho  
Suplementar*

**Art.º 669º**  
*Retribuição*

**Art.º 671º**  
*Segurança,  
Higiene e Saúde  
no Trabalho*

**Art.º 675º**  
*Transmissão de  
Estabelecimento  
ou de Empresa*

- do direito de igualdade e não discriminação em razão da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical (art. 642º);
- do direito de protecção da maternidade e paternidade (art. 643º);
- do trabalho de menores (art. 644º);
- dos direitos do trabalhador com capacidade de trabalho reduzida (art. 645º);
- dos direitos do trabalhador com deficiência ou doença crónica (art. 646º);
- das garantias do trabalhador que constituem proibições face ao empregador (art. 653º);
- da admissibilidade do contrato a termo, certo ou incerto, e do não proporcionar a esses trabalhadores formação profissional (art. 655º);
- da determinação da realização de trabalho suplementar sem motivo válido, da ultrapassagem dos seus limites anuais de duração ou da não atribuição do descanso compensatório (art. 663º);
- do direito à retribuição mínima garantida aplicável ou retribuição mínima mensal, às férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal, ao acréscimo do trabalho nocturno, trabalho suplementar (art. 669º);

- dos direitos de protecção, assim como dos direitos de informação, formação, consulta e participação relativos à segurança, higiene e saúde no trabalho (art. 671º);
- dos direitos dos trabalhadores em caso de transmissão do estabelecimento ou da empresa (art. 675º);
- do direito à dedução na retribuição do trabalhador da quota sindical e sua entrega ao sindicato;
- do direito ao exercício da actividade sindical na empresa (art. 684º).

**Art.º 683º**  
Quotização  
Sindical

**Art.º 684º**  
Impedimento  
do Exercício  
da Actividade  
Sindical

Contra-ordenações leves são as que em geral se traduzem em mera violação dos deveres de comunicação ou informação da IGT.

São contra-ordenações graves as restantes.

### **Pode o trabalhador cometer contra-ordenações muito graves?**

Sim. Para além de outras leves, comete contra-ordenação muito grave o trabalhador que viole o dever de zelar pela sua segurança e saúde ou pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afectadas pelos seus actos ou omissões.

**Art.º 671º**  
SHST

**Art.º 274º**  
Obrigações  
Gerais do  
Trabalhador

**Art.º 688º**  
Não  
Nomeação  
de Árbitro

### **Além do empregador e do trabalhador podem outras entidades cometer contra-ordenações muito graves?**

Sim. Também as associações sindicais ou patronais que não procedam à nomeação dos árbitros, num

processo de resolução dum conflito, cometem uma contra-ordenação muito grave.

DL 102/2000  
de 02.06  
Art.º 11º  
Poderes

**Além da aplicação da coima e das sanções acessórias, pode a IGT impor outros comportamentos ao empregador?**

Sim. Deve a IGT, sempre que a infracção resulte da falta de pagamento pontual dos salários, determinar, para além da coima, o pagamento dos quantitativos em dívida aos trabalhadores no prazo daquela.

Art.º 69º  
Descanso  
Semanal em  
Caso de  
Pluriemprego

**Se um trabalhador trabalhar para mais do que um empregador quem comete a contra-ordenação?**

Neste caso, que pode suceder quando um menor trabalhe para vários empregadores ou nas empresas numa relação societária de participações recíprocas ou com estruturas organizativas comuns, as diversas empresas cometem a contra-ordenação em solidariedade.

Art.º 92º  
Pluralidade de  
Empregadores

Art.º 622º  
Critérios  
Especiais de  
Medida da  
Coima

A coima aplicável é a correspondente à empresa com maior volume de negócios.

## Quem e como deve assegurar a prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde?

*Art.º 272º  
Seg. Hig.  
e Saúde  
no Trabalho*

O empregador é sempre obrigado a assegurar ao trabalhador a prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde, sendo ainda obrigado a organizar as actividades de SHST necessárias à prevenção de riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

As medidas a executar, em todas as fases de actividade da empresa, tendo em vista assegurar a segurança e saúde no trabalho devem ter em conta:

- A planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- Eliminação dos factores de risco e do acidente;
- Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- A informação, a formação, a consulta, a participação, dos trabalhadores e dos seus representantes;
- A promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

## Qual a dimensão da responsabilidade do empregador no âmbito da prevenção de riscos profissionais?

*Art.º 273º  
Obrigações  
Gerais do  
Empregador*

O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho,

em função de todos os riscos e de todos os intervenientes.

Para tanto, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- Ter em conta, na organização, dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

- Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

- Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

Art.º 273º,  
n.º 3

### **Que meios e metodologias devem ser usados pelo empregador na aplicação das medidas de prevenção?**

O empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios :

- da função técnica
- da formação e da informação

Deve ainda mobilizar os serviços adequados, internos ou externos à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como os equipamentos de protecção por se tornar necessário utilizar, tomando sempre em conta o estado de evolução da técnica.

Art.º 273º,  
n.º 4

### **Quem assegura as obrigações de prevenção, quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvem simultaneamente actividades no mesmo local de trabalho?**

Tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolva, devem os empregadores cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, sendo as obrigações

asseguradas pelas seguintes entidades:

- Empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão de obra;
- Empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

### **A que outros deveres está sujeito o empregador na empresa, estabelecimento ou serviço no âmbito da protecção da segurança, higiene e saúde no trabalho?**

*Art.º 273º,  
n.º 5*

O empregador deve observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

### **E os trabalhadores também têm obrigações e deveres no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho?**

*Art.º 274º  
SHST  
Obrigações dos  
Trabalhadores*

Sim, mas as obrigações dos trabalhadores nesse domínio não excluem a responsabilidade do em-

*Art.º 274º  
n.ºs 4 e 5*

pregador pela segurança e saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho. De qualquer modo, as medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho, não podem implicar encargos financeiros para os trabalhadores.

Art. ° 274°,  
n.°s 1 e 4  
*Obrigações dos  
Trabalhadores*

### **Quais são as obrigações gerais do trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho?**

Sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações, os trabalhadores devem:

- Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

- Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

Neste caso, se os trabalhadores se afastam dos seus postos de trabalho ou da área perigosa, tomam outras medidas para a sua própria segurança ou de terceiros, eles não poderão ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados.

## **Existe um dever de formação dos trabalhadores em SHST?**

*Art.º 278º  
Formação  
em SHST*

Os trabalhadores devem receber uma formação

adequada sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, considerando sempre o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

Os trabalhadores (e seus representantes) designados para se ocuparem de actividades no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho têm direito a formação permanente para o exercício das suas funções, assegurada pelo empregador.

Em qualquer caso, a formação deve ser assegurada de modo a não resultar prejuízo para os trabalhadores.

**Art.º 276º** **A quem compete assegurar a organização e o funcionamento dos serviços de SHST?**

É ao empregador que cabe garantir a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.

**Art.º 275º**  
**n.º 3** **Os trabalhadores têm direito a ser consultados, directa ou indirectamente, no domínio da segurança e saúde no trabalho?**

O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, sobre:

- A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- As medidas de segurança, higiene e saúde

antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

- As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate de incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- O material de protecção 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, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;

- Os relatórios dos acidentes de trabalho;
- As informações prestadas ou a prestar aos trabalhadores sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço.

Tendo em vista minimizar qualquer risco profissional, os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas ao empregador. As consultas, respectivas respostas e propostas devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

Art.º 273º  
n.º 4 e 7

### **Que tipo de informação deve ser disponibilizada aos trabalhadores e aos seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, sobre SHST?**

A informação prestada deve ser actualizada e versar sobre:

- Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa estabelecimento ou serviço;
- As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e eminente;
- As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos tra-

balhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

Além da formação adequada, aquela informação deve ser sempre proporcionada a cada um dos trabalhadores, em caso de:

- Admissão na empresa;
- Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- Adopção de uma nova tecnologia;
- Actividades que envolvam trabalhadores diversas empresas.

Em qualquer caso, o empregador deve sempre facultar o acesso às informações técnicas objecto de registo e aos dados médios colectivos, não individualizados e às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

O empregador deve informar as entidades patronais, cujos trabalhadores prestem serviço na empresa, sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam e sobre os trabalhadores designados responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, respectiva formação e o material disponível.

Art.º 275º  
n.º 5 e 9

## **Os trabalhadores podem eleger representantes para assegurar a participação em matéria de SHST?**

Art.º 277º

Art.º 279º  
n.º 4

Sim. Os representantes dos trabalhadores são eleitos por três anos, dispõem de um crédito de cinco horas por mês para o exercício das suas funções, não acumuláveis com outros créditos de horas por integrar outras estruturas representativas de trabalhadores.

Os representantes são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, de acordo com o princípio de representação pelo método de Hondt, em listas apresentadas pelas organizações sindicais com trabalhadores representados na empresa ou listas sucintas por, pelo menos 20% dos trabalhadores da empresa.

Os representantes dos trabalhadores podem, entre outras atribuições legalmente referidas, apresentar observações aos Inspectores da Inspecção Geral do Trabalho durante as visitas à empresa ou estabelecimento (ou a outra autoridade competente) e solicitar intervenção das autoridades competentes se as mediadas adoptadas ou os meios fornecidos pelo empregador forem insuficientes para assegurar a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Art.º 279º

## **A quem compete a fiscalização e controlo do cumprimento das normas e prescrições relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho?**

Sem prejuízo de competência específica atribuída a outras entidades, aquela competência cabe à

Inspeção Geral do Trabalho. A esta entidade compete ainda a realização de inquérito em caso de acidente de trabalho mortal ou por evidenciar uma situação particularmente grave.

Em casos de doença profissional ou de quaisquer outros danos para a saúde ocorridos durante o trabalho ou com ele relacionados, quer a Direcção Geral de Saúde, quer o Centro Nacional de Protecção Contra os Riscos Profissionais podem promover a realização de inquéritos.

## ACIDENTES DE TRABALHO

**Art. ° 284°**  
*Noção*

### O que é acidente de trabalho?

**Art. ° 285°**  
*Extensão do  
Conceito*

É o que se verifica no tempo e no local de trabalho. Considera-se que no tempo se inclui o período normal de trabalho, o que o precede e o que segue, se com aquele relacionado, e ainda as suas interrupções normais ou forçadas.

Considera-se local do trabalho todo aquele em que o trabalhador se encontra ou aonde se dirija, desde que sujeito ao controlo do empregador.

Também é acidente de trabalho o que ocorre na ida ou regresso do local de trabalho, no exercício de serviços espontâneos que aproveitem ao empregador, no exercício do direito de reunião ou de representação colectiva, em formação profissional, em procura de emprego, ou fora do tempo e local de trabalho, se determinado ou consentido pelo empregador.

**Art. ° 281°**  
*Beneficiários*

### Quem tem direito à reparação dos danos dos acidentes e doenças profissionais?

**Art. ° 282°**  
*Trabalhador  
Estrangeiro*

Os trabalhadores e seus familiares, mesmo que em actividade explorada sem fins lucrativos, têm direito à reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

**Art. ° 283°**  
*Trabalhador no  
Estrangeiro*

Também os trabalhadores estrangeiros que exerçam actividade em Portugal, e seus familiares, têm direito à reparação dos danos emergentes dos aci-

dentes de trabalho e das doenças profissionais. Todavia, se a empresa onde exercem actividade trabalhadores estrangeiros for estrangeira, poderá não se aplicar o presente regime de reparação se, sendo a actividade daqueles temporária ou intermitente, houver acordo entre os Estados no sentido da aplicação do regime do Estado de origem. Os trabalhadores portugueses, ou os estrangeiros residentes em Portugal, que sofram acidentes no estrangeiro ao serviço de empresas portuguesas, têm direito à reparação prevista no presente regime, podendo, porém, optar pelo regime de reparação do local do acidente, se pela legislação do Estado respectivo lhes for reconhecido tal direito.

### **Quando é que se considera ter havido dano reparável?**

Dano é a lesão corporal, perturbação funcional ou doença, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, que determina redução da capacidade de trabalho, de ganho, ou a morte. A lesão corporal, perturbação ou doença presume-se consequência do acidente se for reconhecida imediatamente a seguir a ele. Se o não for, o trabalhador terá que provar que foi dele consequência. Se havia por parte do trabalhador uma predisposição para a doença ou acidente, ainda assim terá direito a reparação, salvo se culposamente a tiver ocultado.

**Art.º 286º**  
*Dano*

**Art.º 287º**  
*Predisposição  
Patológica  
e Incapacidade*

**Art.º 288º**  
*Nulidade*

## **Poderá o empregador descontar na retribuição do trabalhador os encargos com a reparação dos acidentes?**

**Art.º 289º**  
*Proibição de Descontos na Retribuição*

Não. Os encargos ficam totalmente a cargo do empregador, sendo nulo qualquer acordo em sentido contrário.

**Art.º 290º**  
*Factos que Dizem Respeito ao Trabalhador*

## **Haverá acidentes cujos danos não são reparáveis pelo empregador?**

Sim. Se o acidente for provocado dolosamente ou com culpa grave e exclusiva do trabalhador, ou resultar da violação das regras de segurança, o dano dele resultante não é indemnizável, pelo que é o trabalhador que sofre as suas consequências.

**Art.º 291º**  
*Força Maior*

Também o dano não é indemnizável se o acidente resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão, salvo se ela derivar da própria prestação do trabalho ou se o empregador a conhecia e permitiu que o trabalhador exercesse a sua actividade.

**Art.º 292º**  
*Situações Especiais*

Também o dano não é indemnizável se o acidente resultar de força maior, isto é, for provocado por forças inevitáveis da natureza, salvo se o empregador conhecia o perigo e tiver, ainda assim, ordenado o trabalho.

**Art.º 293º**  
*Primeiros Socorros*

Também o dano não é indemnizável se o acidente resultar da prestação de serviços eventuais ou ocasionais de curta duração a pessoas singulares em actividades sem fim lucrativo. Mas, se forem utilizadas máquinas ou outros equipamentos peri-

gosos, já o acidente dá lugar a reparação. O empregador, mesmo que se trate de acidente não indemnizável, tem de providenciar pelos primeiros socorros e transporte dos sinistrados.

### **O que acontecerá se o acidente for causado por outro trabalhador ou outra pessoa?**

Se o acidente for causado por um trabalhador que não o acidentado, ou outra pessoa, o direito à indemnização devida pelo empregador não obsta a que o sinistrado proponha acção contra aqueles. Recebendo o sinistrado do causador do acidente uma indemnização superior à que é devida pelo empregador, tem este direito a ser reembolsado das quantias que tiver pago.

Se aquela indemnização for inferior, o empregador só fica responsável pelo restante.

Se o sinistrado não exigir ao terceiro causador do acidente a indemnização no prazo de um ano, podem o empregador e a seguradora substituir-se-lhe, propondo a respectiva acção indemnizatória.

### **É sempre a mesma a indemnização devida por um acidente de trabalho?**

Não. Se o acidente for devido a culpa do empregador ou resultar da falta de observação por ele das regras da segurança, higiene e saúde no trabalho, independentemente da eventual responsabilidade criminal, a indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimo-

*Art.º 294º  
Acidente  
Causado  
por Outro  
Trabalhador  
ou por  
Terceiro*

*Art.º 303º  
Sistema  
e Unidade  
de Seguro*

niais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares. Se o acidente tiver sido provocado pelo representante do empregador, este poderá exigir daquele a indemnização que tiver prestado ao sinistrado ou seus familiares.

Em caso de culpa do empregador na produção do acidente, a responsabilidade das seguradoras é meramente subsidiária e restrita às prestações que seriam devidas caso não houvesse culpa.

**Art.º 296º**

*Princípio Geral*

## **Em que consiste a indemnização devida ao acidentado ou seus familiares?**

**Art.º 300º**

*Cálculo da  
Indemnização  
em Dinheiro*

Consiste em prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar e quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida activa;

Consiste ainda na indemnização por incapacidade temporária, absoluta ou parcial, para o trabalho; indemnização em capital ou pensão vitalícia correspondente à redução na capacidade de trabalho ou de ganho, em caso de incapacidade permanente; indemnizações devidas aos familiares do sinistrado; subsídio por situações de elevada incapacidade permanente; subsídio para readaptação de habitação; subsídio por morte e despesas de funeral.

Para efeito do cálculo desta indemnização, incluem-se na retribuição mensal todas as prestações com

carácter de regularidade; na retribuição anual as 12 retribuições mensais acrescidas dos subsídios de férias e de Natal ou outras a que o sinistrado tenha direito com carácter de regularidade; se a retribuição relativa ao dia do acidente for diferente da retribuição normal esta calcula-se pela média dos dias de trabalho e a retribuição auferida pelo sinistrado no ano anterior.

### **Está o acidentado obrigado ao tratamento que lhe for prescrito?**

*Art.º 298º  
Observância  
de Prescrições  
Clínicas  
e Cirúrgicas*

Sim. O sinistrado deve submeter-se ao tratamento e observar as prescrições clínicas e cirúrgicas do médico designado pelo responsável necessárias à cura da lesão ou doença e à recuperação da capacidade de trabalho, podendo porém, solicitar exame pericial do tribunal.

Se a incapacidade for consequência da recusa ou falta de observância das prescrições referidas a indemnização pode ser reduzida ou excluída.

Mas considera-se sempre justificada a recusa de intervenção cirúrgica quando, pela sua natureza ou pelo estado do sinistrado, ponha em risco a sua vida.

### **A situação do doente ou acidentado fica definitivamente assente com a alta?**

*Art.º 299º  
Recidiva  
ou Agravamento*

Não. Mesmo após a alta pode dar-se uma recidiva ou agravamento da lesão ou doença pelo que, nesse caso, mantêm-se não só as prestações em

espécie (médicas, medicamentosas, etc.). Também se mantêm o direito a indemnização por incapacidade (absoluta ou parcial) após a atribuição de nova baixa, ou mesmo entre a alta e uma nova baixa, desde que seja dada no prazo de oito dias.

**Art.º 301º**  
*Lugar do  
Pagamento  
das Prestações*

## **Onde devem ser pagas as prestações devidas ao sinistrado?**

As prestações em dinheiro devem ser pagas na residência do sinistrado ou seus familiares se outro não for acordado. Mas se o credor das prestações se deslocar para o estrangeiro o pagamento é feito no local acordado.

**Art.º 303º**  
*Sistema e  
Unidade de  
Seguro*

## **Pode o empregador responsabilizar-se pessoalmente pela indemnização dos danos provocados pelos acidentes sofridos pelos seus trabalhadores?**

Não. Pelo contrário, o empregador, mesmo aquele que contrate trabalhadores unicamente para trabalharem noutras empresas, é obrigado a transferir a responsabilidade civil resultante dos acidentes para entidades seguradoras.

Se essa transferência não abranger a totalidade da retribuição fica o empregador responsável pela parte não coberta e pelas despesas de hospitalização e assistência na proporção respectiva.

Quando o trabalhador que sofre um acidente pertence aos quadros de outra empresa (casos de tra-

balho temporário ou de empresas de prestação de serviços) é a utilizadora que fica responsável se tiver actuado com culpa ou com violação das normas de segurança no trabalho.

### **O que é a apólice uniforme de seguro de acidentes de trabalho?**

*Art.º 304º  
Apólice  
Uniforme*

É o documento que titula o contrato de seguro obrigatório e que obedece ao princípio da graduação dos prémios (pagamento do seguro) de acordo com o grau de risco do acidente, a natureza das actividades e as condições de prevenção implantadas pelo empregador.

### **O que sucede se o empregador é responsável pelo pagamento dos danos e não tem capacidade económica para pagar?**

*Art.º 305º  
Garantia  
e Actualização  
de Indemnizações*

Independentemente de outro tipo de sanções (contra-ordenacionais) que lhe possam ser aplicadas, quando os riscos não estão cobertos intervém o Fundo de Acidentes de Trabalho que assegura esse pagamento, assim como a actualização do valor das indemnizações em caso de incapacidade permanente igual ou superior a 30%.

### **Ficando o trabalhador com uma incapacidade temporária, mas parcial, é o empregador obrigado a dar-lhe trabalho e a pagar-lhe a retribuição?**

*Art.º 307º  
Reabilitação*

Sim. Se o acidente ocorreu ao seu serviço, o

empregador é obrigado a permitir-lhe exercer funções compatíveis com o seu estado.

A retribuição tem por base a do dia do acidente ou outra maior se, entretanto, tiver sido alterada.

Essa retribuição nunca pode ser inferior à devida pela capacidade restante (considerando que a que resulta da incapacidade é coberta pelo seguro).

O trabalhador afectado com uma incapacidade temporária parcial, que for despedido sem justa causa, tem direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que competiria.

Art.º 307º  
Reabilitação

**E ficando o trabalhador afectado com uma incapacidade permanente, o empregador é obrigado a ocupá-lo?**

Sim. Se o acidente ocorreu ao seu serviço, é o empregador obrigado a ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado, a dar-lhe formação profissional, a promover a adaptação do posto de trabalho, a facultar-lhe trabalho a tempo parcial ou conceder-lhe licença para formação ou novo emprego.

Art.º 308º  
Prescrição

**O direito à indemnização pelos danos do acidente dura para sempre?**

Não. Esse direito prescreve (deixa de poder ser exigido) ao fim de um ano depois da alta ou três anos após a morte, mas os prazos não correm enquanto os beneficiários não tiverem conhecimento pessoal da fixação das prestações.

## DOENÇAS PROFISSIONAIS

### O que são doenças profissionais?

São doenças profissionais as que constam numa lista publicada no Diário da República e, além delas, as que o doente prove serem consequência da actividade exercida e não resultem do normal desgaste do organismo.

*Art.º 310º  
Lista das  
Doenças  
Profissionais*

### Se o trabalhador em vez de um acidente adquirir uma doença ao serviço de uma empresa, também tem direito a protecção e a reparação?

*Art.º 309º  
Remissão*

*Art.º 311º  
Indemnização*

Sim. Às doenças profissionais aplicam-se as regras dos acidentes de trabalho (art. 309º).

Para que seja considerado doente profissional, torna-se necessário que o trabalhador tenha estado exposto ao risco, quer seja pela natureza da indústria, actividade ou condições, quer pelo ambiente ou técnicas do trabalho habitual.

*Art.º 312º  
Avaliação,  
Gradação  
e Reparação  
das Doenças  
Profissionais*

As indemnizações e pensões devidas ao doente são calculadas com base na retribuição auferida no ano anterior à cessação da exposição ao risco ou à data do diagnóstico final da doença.

A avaliação, a gradação e reparação das doenças profissionais é da exclusiva responsabilidade do Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais.

## DIRECÇÃO

Praça de Alvalade, 1 • 1794-073 LISBOA  
Tel.: 217 924 500 • Fax: 217 924 597  
igt@idict.gov.pt • www.idict.igt.gov.pt



**INSPECÇÃO-GERAL  
DO TRABALHO**

### ALMADA

Av. D. Nuno Álvares Pereira, 68  
2800-177 ALMADA  
Tel.: 212 766 231  
Fax: 212 753 178  
E-mail: almada@idict.gov.pt

### AVEIRO

Av. Dr. Lourenço Peixinho,  
98 - 1º  
3800-159 AVEIRO  
Tel.: 234 424 469  
Fax: 234 420 219  
E-mail: aveiro@idict.gov.pt

### BARREIRO

Av. Barbosa do Bucage, 14  
2830-002 BARREIRO  
Tel.: 212 170 510  
Fax: 212 170 528  
E-mail: barreiro@idict.gov.pt

### BEJA

Largo Escritor Manuel Ribeiro, 7  
7800-421 BEJA  
Tel.: 284 323 131/2  
Fax: 284 323 433  
E-mail: beja@idict.gov.pt

### BRAGA

Largo do Rossio da Sé  
4704-506 BRAGA  
Tel.: 253 609 560  
Fax: 253 613 368  
E-mail: braga@idict.gov.pt

### BRAGANÇA

R. Alexandre Herculano,  
138 - 2º - 3º  
5300-075 BRAGANÇA  
Tel.: 273 331 621/2  
Fax: 273 304 869  
E-mail: braganca@idict.gov.pt

### CALDAS DA RAINHA

Rotunda dos Arneiros, 6 C  
2500 CALDAS DA RAINHA  
Tel.: 262 840 470  
Fax: 262 840 473  
E-mail:  
caldas.rainha@idict.gov.pt

### CASTELO BRANCO

R. Rei D. Dinis, 10 - 1º  
6000-272  
CASTELO BRANCO  
Tel.: 272 340 530/7  
Fax: 272 322 999  
E-mail:  
castelo.branco@idict.gov.pt

### COIMBRA

Av. Fernão Magalhães, 447 - 1º  
3000-177 COIMBRA  
Tel.: 239 828 021/4  
Fax: 239 828 025  
E-mail: coimbra@idict.gov.pt

### COVILHÃ

R. Dr. Almeida Eusébio, 10  
6200 COVILHÃ  
Tel.: 275 319 110  
Fax: 275 335 128  
E-mail: covilha@idict.gov.pt

### ÉVORA

R. Miguel Bombarda, 58 - 1º  
7000-919 ÉVORA  
Tel.: 266 749 620  
Fax: 266 749 627  
E-mail: evora@idict.gov.pt

### FARO

R. Batista Lopes, 34 - 36  
8000-225 FARO  
Tel.: 289 880 200  
Fax: 289 828 253  
E-mail: faro@idict.gov.pt

### FIGUEIRA DA FOZ

R. da República,  
202 R/c Esqº  
3080-036 FIGUEIRA DA FOZ  
Tel.: 233 407 600  
Fax: 233 407 608  
E-mail: figueira.foz@idict.gov.pt

### GUARDA

R. Vasco Borges, 22  
6300-771 GUARDA  
Tel.: 271 211 141/61  
Fax: 271 210 451  
E-mail: guarda@idict.gov.pt

### GUIMARÃES

Av. Conde Margaride, 822 - 1º  
4814-518 GUIMARÃES  
Tel.: 253 421 760  
Fax: 253 421 779  
E-mail: guimaraes@idict.gov.pt

### LAMEGO

R. Dr. Justino Pinto de Oliveira  
5100 LAMEGO  
Tel.: 254 612 141  
Fax: 254 613 392  
E-mail: lamego@idict.gov.pt

### LEIRIA

R. Egas Moniz, Bloco 4  
2400-100 LEIRIA  
Tel.: 244 812 805  
Fax: 244 832 725  
E-mail: leiria@idict.gov.pt

### LISBOA

R. Gonçalves Crespo, 21  
1169-139 LISBOA  
Tel.: 213 576 005  
Fax: 213 524 500  
E-mail: lisboa.ai@idict.gov.pt

### PENAFIEL

Av. José Júlio, 263  
4560 PENAFIEL  
Tel.: 255 729 600  
Fax: 255 215 297  
E-mail: penafiel@idict.gov.pt

### PORTALEGRE

Av. Pio XII, Lote 11 - 2º Dº  
7301-856 PORTALEGRE  
Tel.: 245 300 030  
Fax: 245 300 047  
E-mail: portalegre@idict.gov.pt

### PORTIMÃO

R. Angola, 12 - R/c Esqº  
8500-547 PORTIMÃO  
Tel.: 282 420 660  
Fax: 282 420 665  
E-mail: portimao@idict.gov.pt

### PORTO

Av. Boavista, 1311 - 3º  
4149-005 PORTO  
Tel.: 226 085 300  
Fax: 226 060 746  
E-mail: porto.ai@idict.gov.pt

### SANTARÉM

R. Dr. Virgílio Arruda, 4 - R/c  
2000-217 SANTARÉM  
Tel.: 243 330 500/33  
Fax: 243 333 547  
E-mail: santarem@idict.gov.pt

### SÃO JOÃO DA MADEIRA

Av. Combatentes Grande  
Guerra, 117  
3700-088  
SÃO JOÃO DA MADEIRA  
Tel.: 256 201 760/9  
Fax: 256 831 086  
E-mail: sjmadeira@idict.gov.pt

### SETÚBAL

R. dos Aviadores, 6  
2900-257 SETÚBAL  
Tel.: 265 534 901  
Fax: 265 534 373  
E-mail: setubal@idict.gov.pt

### TOMAR

R. Serpa Pinto, 91-2º Dº e Esqº  
2300-592 TOMAR  
Tel.: 249 310 380  
Fax: 249 310 389  
E-mail: tomar@idict.gov.pt

### TORRES VEDRAS

Av. 5 de Outubro,  
23 - 1º Esqº  
2560-270 TORRES VEDRAS  
Tel.: 261 339 350  
Fax: 261 312 746  
E-mail: torres.vedras@idict.gov.pt

### VIANA DO CASTELO

R. de Aveiro, 116  
4900-495  
VIANA DO CASTELO  
Tel.: 258 809 100  
Fax: 258 809 109  
E-mail: vcastelo@idict.gov.pt

### VILA FRANCA DE XIRA

R. Alves Redal, 80 - 2º e 3º  
2600-098  
VILA FRANCA DE XIRA  
Tel.: 263 276 153/4  
Fax: 263 276 345  
E-mail: vfxira@idict.gov.pt

### VILA NOVA DE FAMALICÃO

R. Camilo Castelo Branco,  
Bloco 4 - 81  
4760-127 VILA NOVA DE  
FAMALICÃO  
Tel.: 252 322 041  
Fax: 252 313 288  
E-mail: vnfamalicao@idict.gov.pt

### VILA REAL

Av. Carvalho Araújo, 1  
5000-657 VILA REAL  
Tel.: 259 322 083  
Fax: 259 321 795  
E-mail: vila.real@idict.gov.pt

### VISEU

Av. Dr. António José d'Almeida,  
23 - 1º  
3510-046 VISEU  
Tel.: 232 424 121/2  
Fax: 232 437 215  
E-mail: viseu@idict.gov.pt