



> O DUTY OF CARE

NO DIREITO DO TRABALHO

A photograph of two men in business attire. The man in the foreground is looking intently at a tablet computer. The man behind him, wearing glasses, is also looking at the tablet. The scene is lit with a cool blue light, suggesting a professional or office environment.

“

**Protecção especial
do trabalhador
que presta a sua
actividade em país
diferente da sua
residência. ”**

01

➤ Introdução

A crescente migração da força de trabalho (braçal ou intelectual) bem como o fenómeno da globalização e deslocalização empresariais aumentaram drasticamente os casos em que o trabalhador presta a sua actividade no estrangeiro. Ao ser destacado, o trabalhador fica colocado numa posição que merece uma tutela acrescida por comparação com o trabalhador que presta habitualmente o seu trabalho no país da sua residência. De facto, o país para onde o trabalhador é enviado “em missão” pode envolver, e muitas vezes envolve, riscos que são estranhos ao país onde o trabalhador presta habitualmente a sua actividade. Acresce que o isolamento ou alheamento típicos de quem vive e trabalha num país diferente da sua residência expõem o trabalhador a riscos que ele pode não conhecer ou, pelo menos, para os quais não está devidamente consciente. O desconhecimento da língua do país para onde o trabalhador é destacado também contribui e agrava esta sensação de isolamento e desprotecção.

Um agravamento do risco genérico que recai sobre a generalidade das pessoas alojadas num local ou que o frequentam numa deslocação ao estrangeiro, em missão profissional¹.

Uma maior consciencialização da posição de fragilidade destes trabalhadores deve traduzir-se num reforço das garantias laborais, vinculando o empregador a um conjunto de deveres de prevenção e informação. Este conjunto de deveres do empregador tem vindo a ser designado correntemente como um *duty of care*.

O *duty of care* significa, pois, o conjunto de deveres a que está vinculado o empregador para protecção especial do trabalhador que presta a sua actividade em país diferente da sua residência.

Sem prejuízo da existência de certas manifestações de um *duty of care* em certos contratos de trabalho com regime especial cuja prestação se desenvolve paradigmaticamente em território estrangeiro - por exemplo, no contrato de trabalho a bordo de navios ou de embarcações de pesca² - o *duty of care* pode ser esquematicamente desdobrado em vários planos:

- i) Por um lado, o *duty of care* impõe ao empregador a criação de condições de higiene, saúde e segurança dos trabalhadores que prestam a sua actividade no estrangeiro impondo também, mais concretamente, a tutela do trabalhador sinistrado no estrangeiro por razões conexas com o agravamento do risco a que estes trabalhadores estão sujeitos;
- ii) por outro lado, e por causa destes riscos especiais, o *duty of care* vincula o empregador a um dever de informação qualificado para com o trabalhador.

02



➤ A segurança e saúde no trabalho

Segundo as regras gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho, “o trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde”. É o princípio estabelecido pelo n.º 1 do artigo 281.º do Código do Trabalho de 2009³.

Para que o princípio tenha perfeito cumprimento prevê o n.º 2 que “o empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção”. Acrescenta o n.º 3 que “na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios:

- da prevenção técnica,
- da formação,
- da informação e consulta dos trabalhadores e
- de serviços adequados, internos ou externos à empresa.

Em matéria de segurança e saúde no trabalho rege a Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro. Este diploma prevê diversas obrigações para o empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho, assentando nos seguintes princípios gerais de prevenção de riscos e acidentes laborais:

- Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- Eliminação de factores de risco e acidente;

- Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

O trabalhador que presta a sua actividade em país diferente do país onde é o seu local de trabalho típico ou habitual está ainda abrangido pelas garantias em matéria de segurança e saúde no trabalho?

A resposta não pode deixar de ser afirmativa. Continuando a lei laboral portuguesa a ser aplicável às relações de trabalho do trabalhador em “missão”, a noção de local de trabalho é concebida em termos amplos: nos termos do regime legal entende-se por local de trabalho “o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deva dirigir-se em virtude do seu trabalho, no qual esteja directa ou indirectamente sujeito ao controlo do empregador” 4 . De resto, no que diz respeito aos trabalhadores destacados, o artigo 6.º, n.º 1, do Código do Trabalho prevê que “o trabalhador destacado tem direito às condições de trabalho previstas na lei... que respeitem a: h) segurança e saúde no trabalho”. Portanto, os trabalhadores que prestam actividade em país diferente do país da sua residência/nacionalidade estão protegidos em matéria de segurança e saúde no trabalho.

03

➤ O dever de informação

Também em matéria de direito de informação, “o empregador deve informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho” (artigo 106.º, n.º 1, do Código do Trabalho). Este é um dever que merece uma particular aplicação no caso dos trabalhadores enviados em missão para o estrangeiro.

Efectivamente, no caso dos trabalhadores enviados “em missão”, estas informações, prestadas pelo empregador em momento anterior ao destacamento, e que assim podem condicionar a decisão do trabalhador, devem abranger um plano prévio de avaliação e planificação, considerando, por exemplo:

1. Situações presentes ou potenciais de terrorismo;
2. Situações presentes ou potenciais de guerra ou rebelião;
3. Risco de sequestro (do trabalhador ou de familiares, mormente crianças);
4. Zonas sísmicas ou com probabilidade acrescida de erupção vulcânica ou *tsunamis*;
5. Doenças contagiosas e políticas de vacinação;



04

➤ Os acidentes de trabalho

Dado que o *duty of care* está conexo com a segurança e saúde no trabalho, natural será que a sua manifestação mais acabada seja o problema dos acidentes de trabalho envolvendo um trabalhador que presta trabalho no estrangeiro.

Em termos sintéticos, o regime legal dos acidentes de trabalho tutela os acidentes ocorridos durante o tempo e local de trabalho. Também aqui se pode colocar a questão de saber se a tutela dos acidentes de trabalho cobre os infortúnios laborais que ocorram quando o trabalhador é enviado em “missão”.

No que diz respeito ao local de trabalho, o regime dos acidentes de trabalho concebe o local de trabalho em sentido amplo, à semelhança do que acontece com o regime da segurança e saúde no trabalho. Com efeito, a Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, define local de trabalho “*todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou*

deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador”⁵.

A este propósito, não é completamente claro, no Direito português, se todo e qualquer acidente do trabalhador enviado em missão é tutelável, isto é, se todo o acidente do trabalhador ocorrido enquanto o trabalhador presta trabalho no estrangeiro pode ser considerado como tendo ocorrido durante o tempo de trabalho para efeitos do regime dos acidentes de trabalho. Segundo a doutrina e a jurisprudência dos tribunais portugueses, os acidentes ocorridos em eventos da esfera pessoal do trabalhador não são, em princípio, tutelados⁶, salvo quando eles estão conexos com um risco específico ou acrescido ligado ao país ou região para onde o trabalhador vai prestar a sua actividade⁷.

1 - Nas palavras do ac. de 09/09/2009 do STJ (MÁRIO PEREIRA), proc. nr. 08S3047.

2 - Ver o Decreto-Lei n.º 146/2015, de 9 de Setembro, relativamente aos trabalhadores a bordo de navios de pesca, e o Decreto-Lei n.º 15/97, de 31 de Maio, a bordo de embarcações de pesca. A especificidade destes trabalhadores, cujas “campanhas” ocorrem em águas marítimas fora da Zona Económica Exclusiva portuguesa, distanciando estes trabalhadores do seu país de residência/nacionalidade, motivaram mesmo um conjunto de regras especiais em matéria de segurança e saúde no trabalho, constantes de diplomas especiais. Relacionado com o *duty of care*, o fenómeno da pirataria marítima, a que estes trabalhadores estão expostos, motivou ainda a Convenção n.º 188 da OIT sobre as condições do trabalho dos trabalhadores marítimos.

3 - Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

4 - A Directiva 89/391/CEE, de 12 de junho de 1989, não contém qualquer noção de “local de trabalho”.

5 - Também a Portaria n.º 256/2011, de 5 de Julho, que aprova a apólice de seguro de acidentes de trabalho, define local de trabalho como “o lugar em que o trabalhador se encontra ou a que se deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do tomador do seguro”.

6 - Ver, a título de exemplo, ac. de 09/09/2009 do STJ (MÁRIO PEREIRA), proc. nr. 08S3047, ac. de 02/04/2008 do STJ (PINTO HESPANHOL), proc. nr. 08S529.

7 - JÚLIO GOMES, O acidente de trabalho – o acidente in itinere e a sua descaracterização, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, pp. 109 ss., é da opinião de que é necessário distinguir entre os “momentos” de natureza profissional e de natureza pessoal: “pela nossa parte, pensamos que mesmo durante o serviço ou “missão” haverá que distinguir entre o período em que o trabalhador está a exercer esse mesmo serviço ou missão ou a realizar atos preparatórios ou complementares, dos momentos em que recupera a sua liberdade e a sua vida pessoal. No entanto, entendemos que não só a desfrinça deve ser feita com particular cuidado como há que atender tanto à circunstância de que fatores conexos com o emprego podem ter agravado o risco (...) como a própria deslocação pode implicar um agravamento do risco, como sucederá, por exemplo, se o trabalhador se tiver que deslocar por razões profissionais para um país ou região onde há frequentes atentados terroristas ou onde grassa uma rebelião ou uma guerra civil. Acresce que o trabalhador pode ter sido vítima, mesmo num tempo privado da sua deslocação, de um risco específico, a que não estaria provavelmente sujeito se tivesse podido permanecer na sua residência”.

05

➤ Boas práticas

SIM / NÃO	Parte I - Saúde e segurança na viagem	COMENTÁRIOS
<input type="checkbox"/>	1. Foi implementada uma política de segurança e saúde na viagem de acordo com os objetivos da empresa?	
<input type="checkbox"/>	2. As condições incluem alguma secção dedicada às missões e responsabilidades da empresa?	
<input type="checkbox"/>	3. São disponibilizados meios adequados para que o responsável pela segurança e saúde no trabalho possam cumprir os seus deveres?	
<input type="checkbox"/>	4. As condições são revistas periodicamente ou, pelo menos, quando necessário?	
	Parte II - Responsabilidades	COMENTÁRIOS
<input type="checkbox"/>	1. Os termos e condições da responsabilidade da empresa foram devidamente comunicados aos trabalhadores?	
<input type="checkbox"/>	2. Existe alguma pessoa responsável pela implementação, revisão periódica, avaliação e gestão do sistema de segurança e saúde em viagem?	
<input type="checkbox"/>	3. Existe alguma pessoa responsável pelo planeamento e monitorização da viagem?	
<input type="checkbox"/>	4. Os trabalhadores estão devidamente informados sobre as condições e procedimentos da organização relativas à viagem? Os trabalhadores estão conscientes dos seus direitos e deveres?	
	Parte III – Implementação	COMENTÁRIOS
<input type="checkbox"/>	1. É prestada adequada formação profissional aos trabalhadores que assegure o cumprimento das medidas de segurança antes, durante e após a viagem?	
<input type="checkbox"/>	2. A formação prestada tem em consideração o perfil do trabalhador destacado e a informação específica sobre o destino (condições geográficas, culturais e éticas)?	
<input type="checkbox"/>	3. A formação inclui medidas de prevenção e gestão do risco para os trabalhadores e seus dependentes?	
<input type="checkbox"/>	4. A formação inclui a indicação de contacto em caso de incidente e os procedimentos a seguir?	
<input type="checkbox"/>	5. Os trabalhadores em missão têm possibilidade de recorrer a assistência médica 24/7?	
<input type="checkbox"/>	6. Os trabalhadores são encorajados a oferecer a sua opinião ou são regularmente consultados sobre saúde e segurança?	
<input type="checkbox"/>	7. Os riscos relativos a cada destino estão devidamente assinalados?	
	Parte IV – Avaliação	COMENTÁRIOS
<input type="checkbox"/>	1. Foram feitas alterações com vista à melhoria da efectividade na aplicação das condições, medidas e procedimentos?	
<input type="checkbox"/>	2. Os incidentes registados em matéria de segurança e saúde são reportados e tratados de acordo com os procedimentos implementados?	
<input type="checkbox"/>	3. De acordo com os resultados das avaliações, foram implementadas medidas de correção quando se mostraram necessárias? Com que prontidão?	



CUATRECASAS

A Cuatrecasas é uma sociedade de advogados líder na Península Ibérica, com sede em Portugal e em Espanha, e presença internacional em mais de 10 países.

Contamos com cerca de 1.000 advogados em 27 escritórios em todo o mundo, organizados por áreas de prática e equipas multidisciplinares com experiência em sectores específicos, comerciais e industriais. Em Portugal temos escritórios em Lisboa e no Porto, contando com mais de 140 advogados.

Os nossos clientes incluem empresas de todos os sectores comerciais e industriais, instituições financeiras, fundos, autoridades de supervisão e entidades governamentais. Temos estado envolvidos nas mais relevantes transacções nos mercados onde estamos presentes, sempre com o compromisso de prestar uma assessoria jurídica de alta qualidade e um elevado serviço ao cliente.

Trabalhamos com uma nova abordagem de serviço ao cliente, integrando o conhecimento colectivo com a inovação e as mais recentes tecnologias, de forma a prestar uma assessoria jurídica moderna e eficiente que oferece soluções aos problemas mais complexos, proporcionando valor ao cliente, à equipa e ao ambiente.

International SOS **Foundation**

A Fundação Internacional SOS foi criada em Março de 2012 com o objectivo de melhorar a segurança, a saúde e o bem estar através de estudos, da compreensão e mitigação dos riscos potenciais para profissionais que trabalham fora do seu país, em lugares afastados.

A crescente globalização tem levado, cada vez mais, a um maior número de pessoas a trabalhar além fronteiras e em ambientes desconhecidos, expostos muitas vezes a riscos que podem ter maiores incidências na saúde e segurança durante uma viagem. No início, a Fundação foi dotada de um fundo da International SOS e hoje em dia é uma organização totalmente independente e sem fins lucrativos.