

Ano 2022

Circular nº34/2022

Assunto: Seguro obrigatório de acidentes de trabalho.
Consequência da sua não existência; para o Empregador.

Voltamos a este assunto. Quantas vezes forem precisas, pela enorme importância do mesmo. Pelas graves consequências da inexistência de seguro de acidente de trabalho, para o Empregador, no caso de sinistro.

É da Lei, a **obrigação** de celebrar um contrato de seguro, do ramo “acidentes de trabalho”, dos seus Trabalhadores: n.º 5, art.º 283, Código Trabalho; n.º 1, art.º 79, da Lei n.º 98/2009,

E se, por desleixo; por esquecimento; por dificuldades económicas; por inexplicável determinação (turrice; estupidez), não for efectuado o seguro, **quais as suas consequências?**

- nenhuma, até ao dia que a inspecção de trabalho (ACT) descobre que não tem o seguro, ou este não está válido. Então, “leva” com uma contra-ordenação muito grave, tal como determina o n.º 1, art.º 171, Decreto-Lei n.º 98/2009. O que pode chegar a milhares de Euros!
- nenhuma, até ao dia em que um seu trabalhador tiver um acidente de trabalho, que pode inclusive chegar á morte do sinistrado. Aí, tenha a certeza, vai-se arrepender de não ter feito o seguro. A sua responsabilidade pode chegar a milhares de Euros.

Uma coisa pode ter como certa: o trabalhador sinistrado não pode ficar prejudicado. Daí, não se esqueça que:

- a) -o n.º 1, art.º 26, Lei n.º 98/2009, 4 Set., o empregador é obrigado a prestar os primeiros socorros ao trabalhador e o seu transporte para local onde possa ser clinicamente socorrido;
- b) -no n.º 2, desse art.º 26, o empregador é obrigado, logo que tenha conhecimento do acidente assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos ao sinistrado, bem como o transporte mais adequado para tais efeitos.

Passada esta fase, sem a cobertura do seguro, o sinistrado acaba por ir parar ao Tribunal. Aí, apuram-se responsabilidade e, sendo caso disso atribui-se uma PENSÃO ao sinistrado. Não havendo seguro, o que é que acontece, perguntará?

Simple: rege o art.º 84, daquele Diploma, que diz:

“O empregador é **obrigado a caucionar** o pagamento de pensões por acidente de trabalho em que tenha sido condenado, ou a que se tenha obrigado pro acordo

homologado, **quando não haja ou seja insuficiente o seguro**, salvo se celebrar com uma seguradora um contrato específico de seguro de pensões”.

sendo que a “caução” pode ser prestada, segundo o n.º 2, art.º 84,

“2- (...) por depósito de numerário; títulos da dívida pública; afectação ou hipoteca de imóveis ou garantia bancária”.

e feita à ordem do Juiz do Tribunal do Trabalho, ou a seu favor, no prazo que o Sr. Juiz indicar, --- n.º 3, art.º 84.

O caucionamento deve

“6 - (...) **ser reforçado** sempre que se verifique que é insuficiente, aplicando-se, com as devidas adaptações, o disposto nos números anteriores”.

No caso de a Empregadora **não cumprir** com o pagamento da pensão, e o não cumprimento se prolongue por período superior a 15 dias, determina o n.º 7, art.º 84:

“7 - (...) , deve o pagamento das pensões em dívida iniciar-se pelas importâncias caucionadas, sem necessidade de execução “.

Vimos acima que, na última parte do n.º 1, do art.º 84, da Lei n.º 89/2009, o caucionamento pode ser afastado se a empresa, faltosa,

“(...) celebrar com uma seguradora um **contrato específico de seguro de pensões**”.

Se for essa a solução que escolheu, ---e sem compromisso, parece-nos a nós que é a melhor solução, mais rápida, mais segura e mais económica (principalmente, se tiver outros seguros para negociar) ----, então tem interesse em saber que o n.º 2, do art.º 85, determina:

“2- Compete ao Instituto de Seguros de Portugal dar parecer sobre a **transferência de responsabilidade das pensões** por acidente de trabalho para as seguradoras.”

Moral da história: como se vê, ter trabalhadores em efectivo labor, sem ter seguro de acidentes de trabalho pode ser um risco tremendo: ponha a hipótese de morte do trabalhador, na flor da idade; com família constituída; com retribuição elevada. Daí,

Não se esqueça de fazer o seguro em causa que é obrigatório. Não se esqueça de integrar no mesmo, como retribuição, tudo que é considerado como tal: por exemplo, não se esqueça do subsídio de refeição.

