

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR:

Nº 11

ASSUNTO: Comunicações obrigatórias:
à INSPECÇÃO-GERAL DO TRABALHO

A obrigação das Empresas contactarem a Autoridades para as Condições no Trabalho (ACT), ao longo da sua vida, decorre de circunstâncias várias que, por isso mesmo, podem passar despercebidas. Assim,

1ª OBRIGAÇÃO – Desde logo, antes do início da actividade, as Empresas,

“1- (...) devem comunicar à ACT, a denominação, ramo de actividade ou objecto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, identificação e domicílio dos respectivo gerentes, administradores ou directores e o número de trabalhadores ao serviço”.

tal como consta do nº1, artº25, do Dec.-Lei nº102/2000, de 2 Julho. Note que este Decreto-Lei foi revogado pelo Decreto-Lei nº326-B/2007, de 28 Dezembro, mas apenas nos artºs 1 a 4. Como está em causa o artº25,

Contudo, o nº2, deste artº25, refere que

“2- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias”.

2ª OBRIGAÇÃO – tem a ver com o MAPA DO HORÁRIO DO TRABALHO.

Terá a Empresa de enviar o MAPA com a antecedência mínimas de 48 horas, à sua entrada em vigor. Está regulado no nº3, artº216, do Código do Trabalho. Não há necessidade de aprovação prévia. Pode mandar através de correio electrónico.

3ª OBRIGAÇÃO – ainda em termos de horário, compete à ACT a autorização para reduzir ou suprimir o intervalo de descanso, ver nº3, do artº213, do Código. O requerimento para tal deve ir acompanhado: declaração escrita de concordância do trabalhador; informação da Com. Trabalhadores; e, informação do Sindicato do Trabalhador.

4ª OBRIGAÇÃO – diz respeito à ISENÇÃO DO HORÁRIO. Embora agora, com o Código, tenha deixado de ser necessária a autorização da ACT, para a isenção do horário de trabalho, do trabalhador,

O acordo escrito entre a Empresa e o Trabalhador tem de ser enviado à ACT, tal como determina o nº3, artº218, Código Trabalho.

5ª OBRIGAÇÃO – trabalhadores com estatuto especial:

A- Estrangeiros – todos os contratos de trabalho, com estrangeiros, terão de ser reduzidos à forma escrita, -- nº1, artº5, Código Trabalho . Ora,

Tais contratos tem de ser obrigatoriamente, comunicados à ACT, - nº5, artº5, Código. Exceptuam-se contratos com cidadãos CEE, no que refere à comunicação, ----nº6, artº5, CT, em certas condições..

B- Menores – a idade mínima de admissão de menores é de 16 anos, -- nº2, artº68, Código. Contudo, em circunstâncias muito especiais (artº69), os menores de 16 anos podem ser contratados. Nesse caso, a Empresa terá de fazer a comunicação,

Da amissão do menor, à ACT, nos 8 dias subsequentes, - nº4, artº69, Código.

C- Trabalho no domicilio – previsto na LEI nº101/2009, 8Setembro, e aí regulado. A Empresa que o utiliza,

Está obrigada a remeter à ACT, anualmente, uma cópia do registo dos trabalhadores no domicilio, que possui na Empresa, ---nº3, artº12, da Lei nº101/2009.

6ª OBRIGAÇÃO – também nos Contratos a Termo a ACT mete o bedelho e é das intervenções mais importantes. É que, as Empresas são obrigadas a comunicar à ACT, os contratos a termo celebrados, "... com o respectivo motivo justificativo, --- nº2, artº144, Código". E, igualmente, deverão as Empresa fazer a comunicação da cessação dos contratos a termo, -- nº2, artº144, Código.

7ª OBRIGAÇÃO – em principio, a categoria do trabalhador é imutável, -- al.e), artº129, Código. Só que, necessidades prementes da Empresa, ou, por necessidade do próprio trabalhador, pode-se pôr a questão de mudança da categoria do mesmo, -- artº119, Código, para categoria inferior. Sendo assim,

Também mudança de categoria só é possível se for aceite, primeiro; e, conseqüentemente, autorizada pela ACT, -- artº119, Código.

Estão afastadas as situações de mudança, temporária, de funções, aquilo a que, tecnicamente, se chama: mobilidade funcional, --- artº120, Código.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

8ª OBRIGAÇÃO – outra situação importante, em que intervém a ACT: no caso de acidente de trabalho, com morte; ou, que evidenciem "... uma situação particularmente grave". Nestes 2 casos, a Empresa tem de comunicar essas situações, nas 24 horas seguintes ao acidente, à ACT, -- nº1, artº111, da Lei nº102/2009, de 10 Setembro. Se não o fizer, incorre em contra-ordenação grave, -- nº3, artº111, CT

A informação será por escrito, acompanhado de informação de registos relativos a todos os tempos de trabalho, "... prestado pelo Trabalhador nos 30 dias que antecedem o acidente", - nº2, artº111, CT.

9ª OBRIGAÇÃO – no período de 16 Março a 15 Abril, de cada ano, seguinte ao que respeita, o Empregador, é Obrigado a apresentar o "Relatório Único" á ACT, ---al.a), nº5, artº32, da Lei nº105/2009, de 14 Setembro. Veja sobre esse Relatório a Portaria nº55/2010, de 21 Janeiro.

Deve apresentar o relatório por meio informático; e, conservar a informação durante 5 (cinco) anos, ---nº9, artº32, da Lei nº105/2009.

10ª OBRIGAÇÃO – a retribuição deve ser paga, pontualmente, ao trabalhador, --al.b), artº127, Código. Se o não for, aquele poderá suspender o contrato, após 15 dias de mora. Com 8 dias de antecedência, terá de comunicar este procedimento à ACT, -- nº1, artº325, Código.

A Empregadora deve confirmar, por escrito, a falta de pagamento. Se esta se recusar a fazê-lo, a ACT supre essa falta, após pedido do Trabalhador, -- nº3, artº325, Código.

Como se vê, a intervenção da ACT, nesta situação, pode processar-se em dois momentos diferentes.

11ª OBRIGAÇÃO – em sede de cessação do contrato de trabalho, por despedimento, por extinção de posto de trabalho; ou, despedimento por inadaptação, verifica-se a intervenção da ACT, nos termos previstos no nº2, artº370; e, nº2, artº378, do Código, respectivamente.

A presente relação não é exaustiva. Apresenta as situações que nos parecem mais importantes, na intervenção da ACT. Contudo,

Como a ACT tem amplas atribuições na "(...) melhoria das condições de trabalho, através do controlo do cumprimento das normas em matéria laboral", tal como está expresso e descrito no extenso artº3, do Decreto-Lei nº326-B/2007, de 28 Setembro, provavelmente escapou a esta

relação algumas outras. Serão poucas, e sem a relevância das que apresentamos. E,

Não esquecendo que o recente Decreto-Lei nº126-C/2011, 29 Dezembro, determina na al.a), nº2, artº15, que uma das atribuições das ACT é:

“a)- Fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às relações de trabalho”.

e, quem não cumprir as suas ordens, colaborando: apresentando documento ou outro registo por esta (ACT) requisitado, com “(...) interesse para esclarecimentos de qualquer situação laboral”,

Comete o crime de desobediência qualificada, tal como determina o artº547, Código do Trabalho.

Por fim: os meios de comunicação social têm divulgado que as atribuições e interferências da ACT vão ser reduzidas, ou mesmo suprimidas, em relação a : horários de trabalho; intervalos de descanso; isenções de horário e alargamento do período de laboração. Procura-se, dizem, evitar o excesso de carga burocrática para as Empresas !

Na nossa opinião, --- e embora tudo isto apenas se refira nos meios de comunicação ---, o excesso de simplificação, e em matérias tão sensíveis , pode redundar em prejuízo dos empregadores.

O que aí vier, oportunamente, daremos conhecimento.

Febrero 2012

Carlos F. Santos Carvalho