

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

C I R C U L A R :

Nº 29

ASSUNTO – REGISTO DOS TRABALHADORES - Obrigação legal

Embora mantendo grande reserva a toda a "informação" vinculada pela televisão e meios afins, --- jornais, revistas, etc ---, o certo é que hoje é impossível não estar atento ao que aí se "atira", diariamente, sobre as pessoas, como "informação". Ora,

Um dia destes, ~~o~~ um canal de televisão, um dos inúmeros "comentadores" afirmou que o Estado, em virtude da carência de fundos, andaria numa frenesi persecutório atrás das Empresas, a multar (abrir processos de contra-ordenação, logo, a aplicar coimas), por tudo e por nada.

Referia-se à ACT, Autoridade para as Condições do Trabalho, entre outras. E, o certo é que, até agora, tal afirmação, grave, não foi desmentida. Nem podia ser, pois é isso que está a acontecer, não só com aquela, como com o Fisco; autoridades, reguladoras de trânsito, etc.. Ora,

O certo é que, em certas situações parece que as Empresas procuram criar as condições para que justifique a "multa" ! Não será uma atitude masoquista, mas puro desleixo ! - E,

Sendo assim, nem a teia de obrigações, --- efectivamente existente ---, serve de justificação ao não cumprimento de certas obrigações. Ora,

É precisamente para uma dessas obrigações que vamos chamar a especial atenção, até porque podemos considerar uma obrigação básica. Para um correcto tratamento com os Trabalhadores, no aspecto administrativo, é o primeiro passo. Efectivamente,

Diz a al.j), do nº1, artº127, Código Trabalho:

"1- O empregador deve:

...

j) – Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de inicio e termo de férias e faltas que, impliquem perda de retribuição ou diminuição de dias de férias."

informando logo o nº6, deste artº 127, CT, que a violação deste dever constitui contra-ordenação, leve. Tão "leve" que pode chegar aos ... 1.000 Euros !

Portanto, se o "esquecimento" desta obrigação não se vislumbra numa média ou grande Empresa; já nas micro-empresas, acontece. E não pode acontecer, como se viu. Note-se,

Que, até numa média ou grande pode estar a acontecer, por vários motivos:

- a) – porque, repare-se, se exige no Código que o registo esteja **actualizado**. Ora, faz-se o registo no computador; ou, em suporte de papel, e nunca mais se actualiza o mesmo. Nomeadamente, mudança do contrato (a termo para definitivo); promoções; valor da retribuição; datas das férias.
- b) – também ali se exige que o registo dos trabalhadores exista "em cada estabelecimento". Daí, existe o registo na sede; e, nas filiais e sucursais não existe o mesmo para quem aí presta serviço. Desculpa normalmente data: o registo está na sede ! --- Como se vê, isso não basta.
- c) – o registo tem de conter todos os elementos que estão indicados nesta alínea j), nº1, do artº127, C.T. Repare, por ex., naquela exigência do registo do início e termo de férias. Como se vê, não basta ter o mesmo no Mapa de Férias ! – Claro, nada obsta que, para seu governo, ali registe outros elementos, referentes ao trabalhador. Mas, cuidado, conjugando o dever de protecção de dados pessoais (artº17), com o direito á igualdade (artº24) ambos do CT, não lance ali referências ao sexo; orientação sexual; património genético; deficiência; doença crónica; raça; religião; ou, convicções políticas.

Como se compreende, um "Registo de Trabalhadores", bem feito e actualizado, é uma boa ferramenta para sua orientação, constante ou futura. Note-se que,

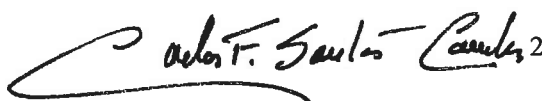
Na m/ opinião, não se deve apagar do "Registo " dados passados, por ex., a admissão com um contrato a termo (se foi o caso), não obstante agora vigorar um contrato definitivo, --- até as renovações e datas; as categorias que se foram preenchendo, --- por ex., veja a sua utilidade para preencher em qualquer altura o "Certificado de Trabalho"; os períodos de férias, em cada ano passado; até, por ex., para dar cumprimento ao nº6, artº241, CT; etc .

Este registo pode ser feito por meio electrónico, e passado a papel sempre que actualizado e guardado na pasta de cada trabalhador. Mas, principalmente para as micro e pequenas Empresas,

Também o poderá ser em papel. Neste caso, as papelarias ou até a Imprensa Nacional tem impressos próprios. Por ex., a Porto Editora, tem um impresso para registo de Pessoal, modelo 30, com 50 Fls., que neste momento custa 9,90 Euros.

Cumpra a lei, evite a coima.

Abil 2002

 Carlos F. Santos