CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: FEVEREIRO **CIRCULAR N.º 20/2016**

ASSUNTO: O "RELATÓRIO ÚNICO" – Obrigação legal.

Recordando: este "RELATÓRIO ÚNICO" (RU), que os Empregadores, --- todos, até aos que têm um único trabalhador ---, **são obrigados** a preencher e enviar, é, como o nome indica, o que veio substituir vários relatórios e informações, que os mesmos empregadores até ali estavam obrigados a apresentar durante o decurso do ano: Mapa do Pessoal; balanço social; comunicação dos contratos a termo; relação do trabalho suplementar; relatório formação contínua; relatório dos serviços de segurança e saúde.

Como a **LEI N.º 105/2009**, 14 Setembro, no Capítulo VIII, art.º 32, todas aquelas informações avulsas foram reunidas na chamada, "Prestação anual de informação sobre a actividade social da empresa." Daí,

Para quem se queira informar sobre esta "obrigação", deverá começar por ler o art.º 32, da Lei n.º 105/2009. Mas, não só,

Pois, tão importante como esta, é a **PORTARIA N.º 55/2010**, de 21 Janeiro, que veio regular aquela Lei. Aqui se contêm os elementos práticos para o cumprimento da obrigação. Assim,

a) - no art.º 1, se fica a saber que o RU terá de ser presente ao serviço com competência inspectiva, do MT, ou seja, à ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho).

b) - que o RU constará de um "modelo", publicado em Anexo à Portaria, e que se desdobra em: documento inicial; e, seis anexos: A, B; C; D; E e F. Documentos estes que,

c) - podem ser recolhidos no "sitio" de serviço, da ACT. Para o ano de 2016, ainda não consta. Apenas referências a 2015. O que,

d) - não nos deve admirar, pois a obrigação de entrega do Relatório decorre de **16 Março a 15 Abril, 2016**. O que,

e) - como exige o n.º 2, do art.º 32, Lei n.º 105/2009, será "... por meio informático".

f) - atenção, o n.º 3, art.º 32, exige, --- "deve"---, que o empregador dê a conhecer, antes 15 dias ao prazo indicado em d), à Com. Trab.; ou, na sua falta, à Com. Intersindical ou Comissão Sindical, o Relatório, para que estes possam, "...suscitar a correcção de irregularidades".

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

g) - o Relatório Único é enviado:

— à ACT;

— aos sindicatos, "...representativos dos trabalhadores da empresa", **que o solicitem**, --- vide tratamento mais detalhado, à frente.

— às associações patronais, que o solicitem.

h) - o RU deve ser levado ao conhecimento dos trabalhadores, quer pela sua afixação; quer por estar disponível no escritório (Recursos Humanos) (RH).

i) - os sindicatos e as associações patronais podem solicitar que lhe seja remetido o RU, "...até 10 dias **antes** do início do prazo para a entrega do mesmo", --- portanto, até 6 de Março.

j) - o não cumprimento das obrigações expressas neste art.º 32, tem consequências. Que podem ser:

—contra-ordenação **muito grave** – o não cumprimento do n.º 8, desse art.º 32, ou seja: não ter expurgado o empregador dos elementos nominativos o RU enviado ao sindicato ou associação patronal.

—contra-ordenação **grave** – o não cumprimento do n.º 5, desse art.º 32, ou seja: não ter dado conhecimento aos trabalhadores do RU (afixação; ou disponibilidade nos R.H); não terem enviado ao sindicato que o tiver, atempadamente, solicitado; à Com. Trabalhadores; as representantes dos trabalhadores, para a Seg. e Saúde no trabalho; ou, à associação patronal que o tiver solicitado, em tempo.

—contra-ordenação **leve** – o não apresentar à Com. Trab. (ou, C.I., ou Com. Sind.) a "informação" do RU, nos tais 15 dias antes do dia 16 Março; no mesmo prazo, aos trabalhadores.

São estes os elementos básico para o cumprimento pelos Empregadores, da obrigação: RELATÓRIO ÚNICO.

Agora, vamos tratar de 2 **situações especiais**, e que dizem respeito à elaboração do RELATÓRIO ÚNICO:

— **PRIMEIRA QUESTÃO** – o art.º 3, da Portaria n.º 55/2010, contêm uma obrigação, --- "deve" ---, para o empregador, nestes termos:

" O empregador deve, antes de entregar o relatório ÚNICO, **promover o visto** da relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior a que se refere o n.º 7, art.º 231, Código Trabalho".

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

Ora, isto está confuso, não se sabe bem o que quis o Legislador. É que o n.º 7, do art.º 231, CT, refere que o Empregador, "..., nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com a competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral (repare-se nesta confusão, para um leigo)", deve comunicar,

"(...) a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com a descriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.º 1 ou n.º 2, art.º 227 (...)."

(atenção, n.º 1 e n.º 2, art.º 227, refere, respectivamente, horas extras por acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho, ou, em caso de força maior, prejuízos graves).

Acontece que os n.º 1 e n.º 2, art.º 231, Código Trabalho obriga:

- no n.º 1, o empregador "deve ter um registo de trabalho suplementar";
- no n.º 2, o trabalhador "deve visar o registo (...) quando não seja por si efectuado, imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar".

Em resumo: não tendo conhecimento de tal portaria do ministro...; já chega de registo e visar o trabalhador, imposta pelo art.º 227, parece-nos que o único cuidado que o Empregador deve ter é, nesta altura, antes de entregar o RU, ir ver se o tal registo de horas suplementares está devidamente visado pelos trabalhadores que fizeram trabalho suplementar. O que será suficiente, na nossa opinião. Aliás,

Repare, p.f.: no Anexo A, no quadro: II – Trabalhadores, as 4 últimas colunas dizem respeito ao trabalho suplementar; em especial as duas últimas! – Moral da história:

Aquela referência nas colunas 1 e 2, ao mês de Outubro; a confusão indicada, etc., levou que em 2013, com o Despacho n.º 15.116/2012, de 23 Nov., tivesse sido criado um Grupo de Trabalho para apresentar uma proposta de revisão do RU: até hoje, não apareceu nada!...

— **SEGUNDA QUESTÃO** – esta real, e muito importante. Como se viu, a al. b), do n.º 5, art.º 32, da Lei n.º 15/2009, obriga os empregadores a enviar o Relatório ÚNICO aos

"...sindicatos representativos de trabalhadores da empresa **que o solicitem** (...)".

o que, a não ser feito, implica contra-ordenação muito grave, --- pode atingir milhares de euros, em coimas, como se pode ver no n.º 4, do art.º 554, CT. Assim,

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

Se o sindicato (ou sindicatos), representativo de trabalhadores vir, em tempo, exercitar aquele direito de receber o Relatório ÚNICO,

A Empresa deve cumprir tal solicitação. Mas, repare, essa obrigação resulta da al. b), n.º 5, art.º 32, da Lei n.º 105/2009. Mas, o procedimento está regulado no n.º 8, desse art.º 32, nestes termos:

> " 8 – A informação prestada aos representantes dos empregadores ou trabalhadores (sindicato), com excepção das remunerações em relação aos sindicatos, e ao serviço competente para proceder ao apuramento estatístico **deve ser expurgada de elementos nominativos**."

Este n.º 8, do art.º 32, tem sido objecto de interpretações várias. Depois de me inteirar das mesmas, é minha opinião, --- repito, é minha opinião ---, que as Empresas devem enviar ao Sindicato apenas os seguintes elementos, do "Relatório ÚNICO":

Dos Anexos ao Relatório ÚNICO:

—O anexo A, mas sem qualquer informação nos itens 3, 4, 6, 7, 8, 22, 23 e 24.

—O anexo B, suprimindo os itens 2, 3, 5, 10, 11 e 12.

—O anexo C, fornecer;

—O anexo D, fornecer;

—O anexo E, fornecer;

—O anexo F, não fornecer."

Pelo que tem acontecido, é nossa opinião que os sindicatos não solicitam o RU a todas as empresas, mas apenas a algumas. Qual o critério que usam? – Desconhecemos. Contudo, é nossa opinião que o façam em relação a Empresas que com os quais tenham um contencioso aberto; uma denúncia sobre a Empresa; etc.. Daí,

Aconselho as Empresas que sejam "contempladas" com a solicitação dos sindicatos, --- desde que apresentada em tempo ---, que **dêem cumprimento ao solicitado**, enviando para aqueles uma cópia do RU, nos termos acima indicados.

Se o não fizer, e tem acontecido sistematicamente, o sindicato apresenta denúncia na ACT e esta levanta auto de contra-ordenação, o que pode levar a uma coima elevada.

Portanto, não corra riscos. Cumpra a Lei.

Carlos F. Santos Carvalho

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt