

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

Circular n.º 21/2018

- O “RELATÓRIO ÚNICO”.
- Obrigação legal – NÃO ESQUEÇA.

Já entrou na rotina das Empresas: **de 16 Março a 15 Abril** todas as Empresas, mesmo as que tenham um único Trabalhador, são obrigadas a entregar o chamado, abreviadamente: RELATÓRIO ÚNICO (RU), --- Prestação anual de informação sobre a actividade social da Empresa.

Toda a informação sobre o RU está reunida em:

- **LEI N.º 105/2009**, de 14 Setembro (1.ª revisão do Código Trabalho/versão 2009) interessando apenas o art.º 32; e,
- **PORTARIA N.º 55/2010**, de 21 Janeiro, que contém os elementos práticos para cumprir a Lei n.º 105.

Com base nestes dois Diplomas, podemos resumir os aspectos principais desta **obrigação legal**, nos seguintes termos:

- 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) - estes documentos podem ser recolhidos no “sítio” de serviço, da ACT.
- d) - não nos deve admirar, pois a obrigação de entrega do Relatório decorre de **16 Março a 15 Abril 2018**. 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”.
- 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).

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

- 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.

Não obstante, podem surgir 2 (duas) situações, que devem merecer da nossa parte um tratamento especial. Assim,

A - PRIMEIRA QUESTÃO - o art.º 3, da Portaria n.º 55/2010, contém 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”.

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 discriminação 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).

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

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!...

B - 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,

Se os sindicatos, representativos de trabalhadores vierem, 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.**”

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

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 leva à aplicação de uma coima elevada.

Ainda neste problema, ligado aos sindicatos: será a Empresa obrigada a mandar o relatório único a um sindicato, que não tenha qualquer trabalhador/ dessa Empresa, inscrito, como sócio desse sindicato?

A resposta é: **NÃO** é obrigada. Esta informação foi colhida por escrito da própria ACT. O que é correcto. De outra forma, seria uma inadmissível devassa à Empresa, sem qualquer fundamento válido por parte do Sindicato.

Portanto, e quando for devido, cumpra a Lei, não corra riscos.

