

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR Nº 64/2009

ASSUNTO: Os "livros" do Empregador

Não vamos referir, claro, ao livro de actas; da contabilidade, etc.. Mas, tão só aos livros, tornados obrigatórios com o Código do Trabalho. E, não são assim tão poucos ! Vamos relembrar que deve ter os seguintes:

- **REGISTO DE TEMPOS DE TRABALHO** - situação prevista no artº202, do C.T.. Exige-se aqui que o registo deve conter:

"... a indicação das horas de início e termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam, por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana".

o que nos encaminha para o relógio de ponto, as fichas pontométricas. Portanto, o problema está resolvido por quem tenha relógio de ponto. E guarde estes registos em, pelo menos, 5 anos, --- nº4, artº202, CT.

Claro, também preenche a obrigação o registo informático, ligado ao relógio.

Algumas empresas não usam o relógio de ponto. Para estas, e para aquelas secções de empresas que não obrigam á marcação do ponto, como se vê, passa a ser necessário ter um livro, a que podemos chamar de "livro de ponto". E, conseqüentemente, ser efectuado o seu registo, nesse livro, dia a dia, das horas trabalhadas. Na n/ opinião, deixou de ser possível, de todo, de existir trabalhadores nas empresas a não marcarem "o ponto", seja qual for o processo utilizado.

O não cumprimento do exigido no artº202, constitui contra-ordenação grave.

- **REGISTO DE HORÁRIOS DE TRABALHO** - numa situação especial, prevista no nº4, artº173, do C.T.. Prevê-se aí que o empregador pode

"4.- (...) alterar o horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano (...)".

e, aqui é que entra o livro, e daí esta chamada de atenção,
" (...) desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi consultada a Com. Trabalhadores; ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais" (se existirem)

O não cumprimento do acima expresso constitui contra-ordenação grave.

- **REGISTO DOS TRABALHADORES EM TURNOS** - resultado do nº6, artº221, do C.T.:

"O empregador deve ter registo separado por trabalhadores incluídos em cada turno".

o que já constava do nº2, artº28, do Dec.-Lei nº409/71. Portanto, não é novidade nenhuma.

O não cumprimento do nº6, artº221, constitui contra-ordenação grave.

- **REGISTO DE TRABALHO SUPLEMENTAR** - já conhecido, na Lei anterior, agora apresentado no artº231, C.T., que diz

"1- O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação do trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre".

Com a obrigação de se cumprir o que consta dos nº2 a 8, deste artº231, CT.

ATENÇÃO – o não cumprimento desta obrigação constitui contra-ordenação grave.

- **REGISTO DE CONSULTAS, RESPOSTAS E PROPOSTAS**, em Segurança, Higiene e Saúde no trabalho - visa dar cumprimento ao nº7, artº275, do C.T./versão 2003. Faz parte do capítulo de informação e consulta dos trabalhadores. O Regulamento ao Código refere esta matéria nos artºs 253 a 255. Nada se diz aqui como será o Livro. Daí, compre um livro de linhas e proceda aos registos, das consultas e respostas obtidas. Acompanhará o Livro o suporte em papel das consultas e respostas.

ATENÇÃO – estas obrigações, constantes do Código/versão 2003; e, seu Regulamento, continuam em vigor por força da al.a), nº3, artº12; e, al.m), nº6, artº12, da Lei nº7/2009, de 12 Fevereiro.
O não cumprimento desta obrigação constitui contra-ordenação leve.

- **REGISTO DE SANÇÕES DISCIPLINARES** - a ele se refere, e consideramos que só pode ser em livro, o nº1, artº332, do C.T.. Assim,

"1- O empregador deve ter um registo actualizado das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta".

e isto abrangendo desde a simples repreensão registada; ao despedimento. Quer dizer, o registo de todos os tipos de sanções.

A não existência do Livro, e o seu não preenchimento, constitui contra-ordenação leve.

- **LIVRO DE RECLAMAÇÕES** – já agora, embora nada tenha a ver com o Código do Trabalho, voltamos a lembrar este Livro, obrigatório para quem comercie a retalho ou por grosso.

Aconselhamos a compra urgente destes Livros, para quem os não tem. Não protele por mais tempo. Ter os Livros é meio caminho andado..., para não pagar coimas, elevadas.

Deverá pôr em cada um deles um "Termo de Abertura". Termo assinado e carimbado. cada folha deve ser numerada e rubricada. No caso de não haver livro específico, deverá comprar-se um livro fino, com cerca de 20 folhas, o que será mais económico.

Claro, não se pretende com o aconselhamento dos livros obrigar a despesas, desnecessárias. Como se viu, o não cumprimento de cada uma das obrigações constitui contra-ordenação, normalmente grave. Estas, atingem por vezes milhares de Euros, --- ver o nº3, artº554, Código do Trabalho.

Se gosta e é adepto de pagar coimas e contribuir para os cofres do Estado, não ligue nenhuma ao acima apresentado ! --- Depois, não se queixe.

Junho 2009

Carlos F. Santos Carvalho