

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**CIRCULAR: Nº 66/2010**

**ASSUNTO:**As obrigações de comunicar a Serviços Públicos actos da empresa.  
Compilação, não exaustiva, dessas situações.

Se, por ex., percorre o Código do Trabalho, ou outro diploma laboral, conexo, topa frequentemente com esta frase,

“... deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral (...)”.

o empregador (a empresa), isto ou aquilo. É natural que pergunte,

O que quer isto dizer, e o porquê dessa obrigação ? Ora, a resposta está no Dec.-Lei nº211/2006, 27/10, que contem a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho, cuja al.d), artº4, prevê como um dos serviços centrais do Ministério do Trabalho e Segurança Social a

“d)- A Autoridade para as Condições de Trabalho” (ACT)

e cujas funções constam do artº12, e, no que nos interessa,

“(…), tem por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral (...)”

estando regulada a ACT no Decreto-Lei nº326-B/2007, de 28/9; e, no artº3, como uma das suas “atribuições”,

“a)- promover, controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais, respeitantes às relações e condições de trabalho (...)”

Portanto, está descodificada a frase inicial e fique com esta ideia: não cumprir a obrigação de comunicar á ACT traduz-se em cometer uma contra-ordenação, por vezes grave. Daí,

Apresentar-mos esta compilação, naturalmente não exaustiva, dessas situações de comunicação obrigatória pela sua empresa:

**A- Contrato de Trabalho com trabalhador estrangeiro** – deve comunicar á ACT, em formulário electrónico, antes do início da execução; e, nos 15 dias seguintes, a sua cessação. Não é obrigatório para cidadãos da CE; ou, para Estado que consagre igual tratamento. Sanção: contra-ordenação grave. Veja:

--- nº5 e 6, artº5, do Código Trabalho; artº88, da Lei nº23/2007, 4/7.

- B- Destacamento de trabalhador para outro Estado** – por empresa estabelecida em Portugal, deve comunicar á ACT, com 5 dias antecedência, identidade; utilizador; local, início e termo de deslocação. Sanção: contra-ordenação grave. Veja:  
---nº2 e 3, artº8, Código Trabalho.
- C- Admissão de menor de 16 anos** – que tenha concluído a escolaridade obrigatória, para tarefas simples e leves, deve comunicar á ACT, nos 8 dias subsequentes á admissão. Sanção: contra-ordenação leve.  
---nº5 e 6, artº68, Código Trabalho.
- D- Admissão de menor de 16 anos sem escolaridade obrigatória** – ou sem qualificação profissional, deve comunicar a admissão nos 8 dias subsequentes, á sua admissão. Sanção: contra-ordenação leve.  
--- nº1; nº4 e 5, do artº69, Código Trabalho.
- E- Regulamento interno da Empresa** – obrigação do seu envio á ACT, sem prazo fixado. Sanção: contra-ordenação leve. Veja:  
---al.b), nº3 e nº5, do artº99, Código Trabalho.
- F- Mapa de Horário de Trabalho** – ao mesmo tempo que afixa, deve enviar cópia para a ACT, com 48 horas de antecedência da sua entrada em vigor. Pode ser por via electrónica. Sanção: contra-ordenação leve. Veja:  
---nº3 e nº5, do artº 216, Código do Trabalho
- G- Isenção de Horário de Trabalho** – o acordo com o trabalhador deve ser enviado á ACT, sem prazo. Sanção: contra-ordenação leve. Veja:  
---nº3 e 4, do artº218, Código do Trabalho.
- H- Registo de trabalho suplementar** – deve comunicar á ACT, a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho extra, durante o ano civil anterior. Só que, isso será regulado em Portaria, que não foi publicada, ainda. Sanção: está prevista ser contra-ordenação grave. Veja:  
--- nº7 e nº9, do artº231, Código Trabalho.
- I- Verificação da situação de doença** – aqui, não é uma obrigação absoluta, mas apenas como complemento de um direito do empregador. Este pode mandar verificar a situação de doença recorrendo ao processo descrito em pormenor nos artºs 17 da Lei nº105/2009, de 14 Setembro. Aqui o requerimento é dirigido á Comissão de Verificação de Incapacidade Temporária (CVIT). Como se compreende,  
Não há sanção prevista, pois é um direito do empregador.
- J- Crise empresarial: redução ou suspensão do trabalho** – no desenrolar das negociações, o acordo (acta) ou desacordo é comunicado á ACT; bem como uma relação com a identificação dos trabalhadores. Sanção: contra-ordenação leve. Veja:

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

---nº4, nº5 e nº6, do artº300, do Código Trabalho.

**L- Despedimento colectivo** – uma das comunicações, a inicial, deve ser comunicada á ACT, na mesma data da comunicação. Sanção: contra-ordenação leve. Veja:

--- nº5 e nº6, do artº360, do Código Trabalho.

**M- Despedimento colectivo: intervenção do M.T** – fixa a medida de intervenção do MT, que não a ACT. Sanção: contra-ordenação leve. Veja,

--- nº1 a nº4, do artº362, do Código Trabalho.

**N- Despedimento colectivo: decisão** – na mesma data em que envia aos trabalhadores a decisão, remete ao M.T. a acta das reuniões ou a razão da sua falta, e outras informações. Sanção: contra-ordenação leve. Veja:

--- al.a), nº3; e, nº6, do artº363, do Código Trabalho.

**O- Despedimento por extinção de posto de trabalho** – pedido de qualquer das partes intervenientes, á intervenção da ACT. Comunicação simultânea ao empregador. Não há sanção prevista.

Como se avisou, esta relação não é exaustiva. Pode haver qualquer lapso de referência. Por outro lado,

Não se entrou no Título III, do Código Trabalho, que diz respeito ao "Direito colectivo": associação patronais e sindicais; negociações e restante desempenho da contratação colectiva; direitos e deveres dos representantes dos trabalhadores, etc.

-----X-----

Uma referência especial, até pela sua gravidade: a recolha e protecção de dados pessoais e biométricos. Consta dos artºs 17 e 18, Código da ~~Estadística~~. Aqui,  
TRABALHO.

Não há obrigação de comunicação á ACT mas, a sua violação, no que respeita á protecção de dados pessoais, constitui contra-ordenação muito grave (artº17); e, contra-ordenação grave, no caso de protecção de dados biométricos.

Note-se que a comunicação aqui, nos termos da Lei nº67/98, de 26 Outubro, --- chamada Lei de protecção de Dados Pessoais ---, tem de ser feita á Entidade competente. Veja:

--- nº4 , do artº7; e, artº27 e 34, desta Lei nº67/98.

-----X-----

Outras situações representam um grau de complicação bastante elevado, no que respeita á sua utilização pela Empresa. Vejamos o

caso de querer adquirir um alcoolímetro para controlo da embriaguês, entre os seus trabalhadores. Poderá fazê-lo,

Só que o mesmo terá de cumprir as exigências contidas no Regulamento anexo á Portaria nº1.556/2007, de 10 Dezembro. Daí, a sua aprovação e controlo metrológico é feito pelo Instituto português de Qualidade (IPQ), o que pressupõe várias verificações, --- primeira; anual; e, extraordinária.

Tudo isto pode vir a ter, no fim, relação com as condições de trabalho e sua fiscalização, ou seja, intervenção da ACT.

-----X-----

Note-se que, outras vezes, a comunicação obrigatória por parte da empregadora não visa a ACT, mas a própria Segurança Social, obrigação que cumpre dar obediência, pelas graves consequências que daí podem resultar. Lembramos, apenas a título de exemplo,

A mais conhecida, e cada vez mais imperativa, --- em face da necessidade de evitar mais despesas para a protecção no desemprego ---, obrigação de comunicação da admissão de trabalhador, por escrito ou mesmo online, obrigação que consta do artº29, da lei nº110/2009, de 16 Setembro, que de acordo com a Lei nº119/2009, artº1, que alterou o artº6; aquela, só entra em vigor em 1 Janeiro 2011. Logo,

E enquanto não entra em vigor o tal Código dos regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, contido em Anexo, na referida Lei nº119/2009, a obrigação da comunicação consta do Dec.-Lei nº124/84, de 18 Abril, alterado pelo Dec.-Lei nº14/2007, 19 Janeiro, no que a esta matéria interessa:

- comunicação á Seg. Social, por qualquer meio escrito, inclusive por online no sítio da Internet da Segurança Social.
- logo, no início da produção de efeitos do contrato de trabalho e até ao fim da primeira metade do período normal de trabalho diário.

Julho 2010

Carlos F. Santos Carvalho