

O novo Relatório Único da actividade social da empresa

Foi publicada, no dia 21 de Janeiro de 2010, a Portaria n.º 55/2010 que, conforme previsto no artigo 32.º da actual Regulamentação do Código do Trabalho (aprovada pela Lei 105/2009, de 14/09), regula a matéria do relatório único da actividade social da empresa.

Este diploma legal foi elaborado no intuito de simplificar as relações entre os empregadores e a administração do trabalho, designadamente no tocante às obrigações de informação que aqueles têm perante esta.

A aludida portaria veio fixar o prazo e meio admissível para a apresentação actividade social da empresa, sendo que, até então, esta matéria se encontrava dispersa por diversos diplomas, o que acabava por dificultar o cumprimento das obrigações administrativas da empresa.

Assim, o Relatório Único anual reúne informação respeitante, entre outras, às seguintes matérias:

- a) Ao quadro de pessoal – Anexo A;
- b) À comunicação de celebração e cessação de contratos de trabalho a termo – Anexo B;
- c) À relação de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar;
- d) Ao relatório da formação profissional contínua – Anexo C;
- e) Ao relatório da actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho – Anexo D;

Não obstante poder ser entregue de forma faseada, o Relatório Único deve ser entregue entre 16 de Março e 15 de Abril, por via electrónica, através do site www.gep.mtss.gov.pt.

De acordo com o artigo 32.º da Regulamentação do Código do Trabalho, esta relação é de entrega obrigatória por todas as entidades empregadores com um ou mais trabalhadores ao serviço. Sublinhe-se, ainda, que uma vez preenchido o Relatório, deve ser dado a conhecer tanto aos trabalhadores nele identificados como, também, à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).

Quanto a contra-ordenações previstas pelo incumprimento das obrigações vinculadas no Relatório Único, importa realçar que constitui contra-ordenação muito grave o facto de a informação prestada aos representantes dos trabalhadores ou empregadores não estiver isenta de elementos nominativos. Para além disso, a lei define que constitui contra-ordenação grave o facto de o empregador não enviar o Relatório Único no prazo previsto à ACT ou se dele não der conhecimento aos trabalhadores abrangidos.

Em suma, as mudanças que a Portaria 55/2010 introduziu facilitam o cumprimento das obrigações sociais por parte das empresas. Contudo, esta legislação implica que todas as empresas reorganizem a sua organização interna para melhor coordenar esforços e conseguir prestar, dentro do prazo, a informação exigida pelo Relatório Único.