



ANA SOFIA GOMES  
Jurista da OTOC

## Relatório anual sobre a actividade social da empresa

Como é do conhecimento público, actualmente as empresas estão obrigadas a entregar à Autoridade para as Condições de Trabalho - ACT um único relatório anual sobre a sua actividade social, do qual constarão as informações sobre diversos aspectos laborais e que eram comunicadas de forma dispersa e com periodicidades diferentes.

A medida, que visa a simplificação das relações entre os empregadores e a administração do trabalho, nomeadamente das obrigações de informação que aqueles têm perante esta, e cujos propósitos foram integrados pela Regulamentação do Código do Trabalho, foi agora corporizada com a publicação da Portaria n.º 55/2010, de 21 de Janeiro.

O novo diploma veio regular o conteúdo e prazo de apresentação anual da informação sobre a actividade social da empresa, por parte do empregador, prevista no art. 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, que estabeleceu a regulamentação do novo Código do Trabalho.

Este Relatório Único anual reúne informação até agora dispersa respeitante ao quadro de pessoal, à comunicação trimestral de celebração e cessação de contratos de trabalho a termo, à relação semestral do trabalhadores que prestaram trabalho suplementar, ao relatório da formação profissional contínua, ao relatório da actividade anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho e ao balanço social, muitas vezes informação materialmente idêntica e submetida por diferentes vias.

O Relatório Único passa a ser de entrega obrigatória por via electrónica, através do site [www.gep.mtss.gov.pt](http://www.gep.mtss.gov.pt), entre 16 de Março e 15 de Abril; no entanto, o Gabinete de Estratégia e Planeamento - GEP, este ano prorrogou o prazo de entrega do referido Relatório Anual re-

ferente à Informação sobre a Actividade Social da empresa para o dia 30 de Junho de 2010.

O Relatório Único contém campos para a identificação e informação sobre a entidade empregadora e os seus estabelecimentos, sobre as pessoas ao serviço, filiação sindical, filiação em associações de empregadores, prestação de trabalho suplementar, caracterização dos trabalhadores e dados económicos.

A par da identificação preambular, o Relatório Único está dividido nos seguintes anexos:

- Anexo A - Quadro de Pessoal;
- Anexo B - Fluxo de Entrada e Saída de Trabalhadores;
- Anexo C - Relatório Anual da Formação Contínua (só será entregue a partir de 2011, com referência ao ano de 2010);
- Anexo D - Relatório Anual da Actividade do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- Anexo E - Greves;
- Anexo F - Informação sobre Prestadores de Serviços (só será entregue a partir de 2011, com referência ao ano de 2010).

Os anexos que compõem o Relatório Único podem ser enviados em momentos temporais diferentes e pela ordem mais conveniente, desde que submetidos durante o período para entrega previsto na mencionada Portaria.

De acordo com o art.º 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, e na Portaria n.º 55/2010, de 21 de Janeiro, é de entrega obrigatória por todas as entidades empregadoras/empregadores com um ou mais trabalhadores ao serviço. Basta ter existido um trabalhador ao serviço no ano a que se refere o relatório para que a entrega seja obrigatória, independentemente do tipo de contrato, actividade, volume de negócio, etc.)

De acordo com a referida legislação, a

obrigação de entregar o Relatório Único e a responsabilidade da informação apresentada está vinculada aos empregadores abrangidos pelo Código do Trabalho e pela legislação específica dele decorrente.

De acordo com o art.º 32.º da Lei n.º 105/2010, de 14 de Setembro, o empregador deve dar a conhecer a informação do Relatório Único, no prazo de 15 dias antes do período de envio, à Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical da empresa.

A informação deve ser previamente dada a conhecer aos trabalhadores em causa no prazo de 15 dias.

O empregador deve facultar o conhecimento da informação aos trabalhadores da empresa e enviá-la, no prazo legalmente estipulado, às seguintes entidades:

- Serviço com competência inspectiva do Ministério responsável pela área laboral;
- Sindicatos representativos de trabalhadores da empresa que a solicitem, à comissão de trabalhadores, bem como aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na parte relativa às matérias da sua competência; e,
- Associações de trabalhadores representadas pela Comissão Permanente de Concertação Social que a solicitem.

Relativamente às contra-ordenações previstas na Lei pelo incumprimento das obrigações vinculadas no Relatório Único, dispõe o n.º 10 do art.º 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, que constitui:

- Contra-ordenação muito grave se a informação prestada aos representantes dos empregadores ou dos trabalhadores e ao serviço competente para proceder ao apuramento estatístico não estiver isenta de elementos nominativos;

- Contra-ordenação grave se o empregador não enviar o Relatório Único aos trabalhadores da empresa e se não o enviar, no prazo legalmente previsto à Autoridade para as Condições do Trabalho, sindicatos representativos de trabalhadores da empresa que a solicitem, comissão de trabalhadores, representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na parte relativa às matérias da sua competência e associações de empregadores representadas na Comissão Permanente de Concertação Social que a solicitem; e,

- Contra-ordenação leve se o empregador não der a conhecer a informação, antes do prazo de envio do Relatório Único, à Comissão dos Trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical da empresa; se a informação prestada de modo individualizado não for previamente dada a conhecer aos trabalhadores em causa e se o empregador não conservar a informação enviada durante cinco anos.

Por sua vez, a informação contabilística e financeira que é solicitada no Relatório Único (dados económicos, tais como VAB - Valor Acrescentado Bruto, capital social, volume de negócios) é sobre o normativo contabilístico do ano de reporte, ou seja, do ano anterior àquele a que respeita.

As soluções contidas nestes diplomas constituem uma novidade importante para as empresas. A compilação, sistematização e simplificação num documento único de periodicidade anual da informação a ser prestada facilita o cumprimento das obrigações sociais por parte das empresas.

Estas mudanças implicam que todas as empresas na sua generalidade e os profissionais da contabilidade e de segurança e saúde no trabalho tenham, por um lado, de coordenar esforços para partilharem a informação exigida no preenchimento do Relatório Único.