

O modelo de relatório único foi criado no âmbito do SIMPLEX, medida de “desburocratização da administração Pública” do governo, para prestação de informação social por parte das entidades empregadoras.

Ao contrário do que sucedeu nos anos anteriores, nos quais as entidades patronais eram obrigadas a prestar este tipo de informações através da entrega de diversos formulários (Balanço social, Relatório anual de actividades de SST, Mapa de Horários de Trabalho...), a partir deste ano, no período de 16 de Março a 15 de Abril, todas estas obrigações de prestação de informação social passam a ser cumpridas num só acto e através do preenchimento de um só relatório.

Convém sublinhar também, que esta medida está prevista no artigo 32.º n.º 2 da Lei 105/2009, que regulamenta o Código do Trabalho em várias matérias, nomeadamente no que respeita à prestação de informação social por parte das entidades patronais.

Mas o que mais nos interessa, no meio de toda esta inovação, é saber em que medida é que os trabalhadores são chamados a participar neste acto. Então, podemos distinguir, na lei, as seguintes formas de intervenção:

- **Artigo 32.º n.º 3 da Lei 105/2009:** “*O empregador deve dar a conhecer, previamente ao prazo constante da portaria a que se refere o número anterior, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical da empresa, a informação a que se refere o n.º 1, os quais podem suscitar a correcção de irregularidades, no prazo de 15 dias*”.

Tendo em conta o disposto naquela norma é importante destacar os seguintes aspectos:

1. A informação que vai constar do relatório único, deve ser dada a conhecer aos representantes dos trabalhadores, previamente ao dia 16 de Março de cada ano;
2. A informação deve ser prestada em 1.º lugar à Comissão de Trabalhadores
3. Caso a estrutura anterior não exista, a informação deve ser prestada à Comissão Intersindical;
4. Caso não exista nenhuma das anteriores estruturas, a informação deve ser prestada à Comissão Sindical;
5. As alterações devem ser propostas num prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção da informação constante do relatório único.

- **Artigo 32.º n.º 4 da Lei 105/2009:** “*A informação que, de acordo com a portaria referida no n.º 2, seja prestada de modo individualizado deve ser previamente dada a conhecer aos trabalhadores em causa, os quais podem suscitar a correcção de irregularidades, no prazo de 15 dias*”.

Tendo em conta o disposto, é pertinente sublinhar os seguintes aspectos:

1. Existe informação constante do relatório único que é de carácter individual;
2. Os trabalhadores visados nessa informação têm o direito de conhecê-la, previamente ao dia 16 de Março de cada ano;
3. Devem propor a correcção de irregularidades num prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção da informação individualizada a constar do relatório único.

Por fim, as entidades patronais devem no prazo de entrega prevista na portaria n.º 55/2010, conforme disposto no n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, no período de 16 de Março a 15 de Abril de cada ano, dar a conhecer a informação aos trabalhadores da empresa, nomeadamente, através da afixação do relatório entregue em local visível e de fácil acesso para efeitos de consulta.

Por outro lado, de acordo com a mesma disposição legal, deve a entidade patronal, no mesmo prazo, enviar essa informação para as seguintes entidades:

1. À ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho
2. Sindicatos Representativos da empresa **que o solicitem**
3. Comissão de Trabalhadores
4. Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho (neste caso o anexo d) e a informação constante de outros anexos que diga respeito a matéria da sua competência)
5. Associações de empregadores representadas no Conselho Permanente de

Concertação Social **que o solicitem**

Caso o pretendam, de acordo com o n.º 6 do artigo 32.º da Lei 105/2009, os sindicatos que o pretendam, podem solicitar a entrega da informação até ao prazo de 10 dias anteriores ao início do prazo para entrega do relatório único (até dia 6 de Março de cada ano).

De acordo com o n.º 8 do artigo 32.º da Lei 105/2009, *“a informação prestada aos representantes dos empregadores ou dos trabalhadores, com excepção das remunerações em relação aos sindicatos, e ao serviço competente para proceder ao apuramento estatístico deve ser expurgada de elementos nominativos”*.

Isto quer dizer que os dados nominativos apenas devem ser expurgados quando se tratem de representantes dos empregadores, ou dos trabalhadores, que não os sindicatos (casos dos Representantes para a SST e Comissões de Trabalhadores), pois a lei, como podemos observar acima, estabelece uma excepção para as organizações sindicais, que dentro do prazo estabelecido requeiram a entrega da informação constante do relatório único.

Assim, tendo em conta as previsões legais sobre este aspecto, cabe-nos a nós o exercício deste direito, sabendo que a informação prestada, pelo menos em sede de SST, pode ser informação importante para um diagnóstico das reais necessidades da empresa, a este nível.

Portanto, não se esqueça, participe...

O Departamento de Segurança, Higiene e Saúde no Local de Trabalho da CGTP-IN