



# Ano novo, vida nova: principais obrigações laborais a cumprir

*No início do ano, as empresas devem organizar-se de forma a ficarem cientes e conseguirem cumprir o conjunto de obrigações legais a que se encontram vinculadas e que se renovam em cada ano.*

O início de um novo ano é o momento propício para que as empresas se organizem, revejam as suas práticas e criem procedimentos internos que lhes permitam saber, de forma planeada, a que obrigações laborais estão sujeitas e quando e como devem ser cumpridas ao longo do ano, sem percalços de última hora.

Para o efeito, o exercício de revisão que se segue é essencial e permitirá mitigar riscos e evitar coimas indesejáveis. Vejamos então as principais obrigações de *compliance* laboral que se renovam no início de cada ano.

## **Documentos de afixação no espaço destinado à informação aos trabalhadores**

### *(i) Mapa de férias*

O empregador deve elaborar o mapa de férias, com a indicação do início e do termo dos períodos de férias, até ao dia 15 de abril de cada ano civil e mantê-lo afixado entre esta data e 31 de outubro.

### *(ii) Aviso em matéria de igualdade e não discriminação*

O empregador deve afixar na empresa a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e de não discriminação.

O não cumprimento das obrigações referidas em (i) e (ii) acima constitui a prática de uma contra-ordenação leve, punida com coima entre os € 204e € 1.530.

### *(iii) Mapa de horário de trabalho*

O empregador é obrigado a elaborar e a afixar o mapa de horário no local de trabalho em lugares de fácil leitura e consulta por todos os trabalhadores, só sendo corretamente elaborado caso possua os requisitos de forma impostos por lei.

A falta da organização dos horários de trabalho e a falta dos seus elementos obrigatórios constitui a prática de uma contra-ordenação grave, punida com coima entre os € 612 e € 9.690. A falta de afixação do horário de trabalho constitui a prática de uma contra-ordenação leve, punida com coima entre os € 204 e € 1.530.

### *(iv) Regulamento interno*

O empregador deve proceder à publicitação do conteúdo do regulamento interno, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

A falta de afixação do regulamento interno constitui a prática de uma contra-ordenação grave, punida com coima entre os € 612 e € 9.690.

## Contactos

Guilherme Dray  
gdray@macedovitorino.com

Cláudia Fernandes Martins  
cmartins@macedovitorino.com

Joana Fuzeta da Ponte  
jfuzetadaponte@macedovitorino.com

### **Registos obrigatórios**

#### *(i) Registo de trabalho suplementar*

O empregador deve criar um registo de trabalho suplementar, no qual, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, sejam anotadas as horas de trabalho suplementar. O trabalhador deve avisar o empregador quando não seja efetuado esse registo, imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar.

A falta de registo do trabalho suplementar constitui a prática de uma contra-ordenação grave, punível com coima entre os € 612 e € 9.690.

#### *(ii) Registo de trabalhadores*

O empregador tem o dever de manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação do nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

#### *(iii) Registo de sanções disciplinares*

Ao empregador cabe o dever de manter um registo atualizado das sanções disciplinares, que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes, quando solicitem a sua consulta.

O não cumprimento das obrigações (ii) e (ii) acima constitui a prática de contra-ordenações leves, punível com coima entre os € 204 e € 1.530.

### **Formação profissional**

O empregador deve elaborar o plano de formação anual ou plurianual, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação e formação dos trabalhadores (salvo microempresas).

A falta do plano de formação constitui a prática de uma contra-ordenação grave, punível com coima entre os € 612 e € 9.690.

Para além das obrigações acima, existem outras obrigações e instrumentos de “soft law”, que as empresas devem adotar para promover uma verdadeira cultura de *compliance* laboral, em nome da sua responsabilidade social. Exemplos disso são o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e o Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

A organização por parte das empresas, desde o primeiro dia do ano, é, assim, essencial, por forma a cumprirem com todas as obrigações impostas por lei, respeitando os prazos legalmente estabelecidos e, acima de tudo, evitando coimas que podem atingir elevados valores.

A adoção de um mapa calendarizado será a melhor forma de garantir que nenhuma obrigação é esquecida, sendo caso para dizer: 365 novos dias, 365 novas oportunidades.