

Admissão de trabalhadores

Quando a empresa pretende contratar um trabalhador, há um conjunto de obrigações legais que devem ser cumpridas e concluídas antes do trabalhador iniciar a sua prestação de trabalho.

Recrutamento de trabalhadores

Durante o processo de recrutamento, a empresa não pode discriminar os candidatos ao emprego, nomeadamente em razão de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Assim, a empresa, independentemente do setor de atividade, terá de ter especial atenção aos critérios de seleção e às condições de contratação propostas.

O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento não pode conter, nomeadamente, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, e no caso de publicitar a retribuição, esta tem de ser a mesma para ambos os sexos.

Os elementos que determinam a retribuição não podem conter qualquer discriminação fundada no sexo. Assim, qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a retribuição paga à tarefa, tem de ser estabelecida com base da mesma unidade de medida, enquanto a retribuição calculada em função do tempo de trabalho tem de ser a mesma para ambos os sexos.

Se a empresa exercer qualquer prática discriminatória, comete uma contraordenação laboral muito grave, e o candidato ao emprego vítima da prática discriminatória tem direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

No entanto, a empresa, por causa da natureza das atividades profissionais ou do contexto da sua execução, poderá considerar que determinado fator, como por exemplo a religião ou deficiência, é um requisito justificável e determinante para uma dada atividade profissional.

A título de exemplo, não é considerada prática discriminatória, se for exigido aos candidatos a piloto de aviões comerciais que não tenham uma deficiência ocular que lhe reduza a capacidade visual necessária para o exercício dessa profissão. Desta forma, é lícito a uma empresa de aviação condicionar o acesso à carreira de piloto comercial às pessoas que sofram de determinadas deficiências visuais ou motoras.

A empresa está ainda obrigada a manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados. Este registo deve conter, separado por sexo os seguintes elementos:

- convites para o preenchimento de lugares;
- anúncios de oferta de emprego;
- número de candidaturas para apreciação curricular;
- número de candidatos presentes em entrevistas de pré-seleção;
- número de candidatos aguardando ingresso;
- resultados de testes ou provas de admissão ou seleção;
- balanços sociais relativos a dados, que permitam analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

Se a empresa não criar e não mantiver atualizado este registo, pratica uma contraordenação leve.

Realização de exames médicos

Antes de admitir um trabalhador ao serviço, a empresa tem de o submeter a um exame médico obrigatório, a efetuar por um **médico com a especialidade de medicina do trabalho**, de forma a certificar que este tem a robustez física e psíquica necessária ao desempenho da atividade para a qual vai ser contratado.

Assim, **o exame médico deve ser realizado antes do trabalhador iniciar o trabalho ao serviço da empresa.** Excecionalmente, em casos de emergência, este exame pode ser efetuado nos 15 dias seguintes à sua admissão na empresa.

O incumprimento destas regras por parte da empresa representa a prática de uma contraordenação laboral grave.

Todos os encargos decorrentes destes exames médicos são da responsabilidade da empresa.

Face ao resultado dos exames médicos de admissão, o médico do trabalho deve preencher uma **ficha de aptidão** e remeter uma cópia ao responsável dos recursos humanos da empresa. Esta ficha não contém as observações clínicas do exame, uma vez que estas são protegidas pelo sigilo médico, e referirá apenas a aptidão ou não do trabalhador para a atividade laboral em causa.

As observações clínicas do médico são anotadas numa **ficha clínica**, e apenas podem ser facultadas às autoridades de saúde e aos médicos da **Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)**.

Inclusão do trabalhador no registo de pessoal da empresa

Após contratar um novo trabalhador, a empresa tem de preencher a respetiva ficha do registo de pessoal, que pode ter vários suportes, tais como o papel ou o informático. Este registo é obrigatório em cada estabelecimento da empresa.

Caso seja aplicada uma sanção disciplinar, esta terá de ser inserida no **registo das sanções disciplinares**, e este registo deve ser disponibilizado às entidades fiscalizadoras sempre que estas o solicitem.

Informações a fornecer ao trabalhador

A empresa está obrigada a prestar ao trabalhador determinadas informações sobre os aspetos relevantes relacionados com o seu trabalho e sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Desta forma, e **nos 60 dias seguintes ao início do trabalho, a empresa deve prestar por escrito ao trabalhador**, nomeadamente, as seguintes informações:

- a sua identificação, e caso se trate de uma sociedade, a haver, deverá indicar a existência de uma eventual coligação societária;
- local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio da entidade empregadora;
- a categoria do trabalhador ou a caracterização sumária do seu conteúdo funcional;
- a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;
- a duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- os prazos de aviso prévio a observar pela entidade empregadora e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- o valor e a periodicidade da retribuição;
- o período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da seguradora;
- o eventual instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- a duração do período de trabalho a prestar (se prever a execução de trabalho no estrangeiro por período superior a um mês);
- moeda em que será paga a remuneração (se houver execução de trabalho no estrangeiro por período superior a um mês);
- condições de eventual repatriamento (se houver execução de trabalho no estrangeiro por período superior a um mês);;
- acesso a cuidados de saúde (se houver execução de trabalho no estrangeiro por período superior a um mês).

Esta informação pode **constar num ou mais documentos escritos assinados pelo representante da empresa**. Desta forma, se existir contrato de trabalho escrito, estes elementos informativos podem estar descritos no próprio contrato.

Se algum dos elementos informativos for alterado, a entidade empregadora deverá comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que alteração produz efeitos.

Também a nível da segurança, higiene e saúde no trabalho, a empresa está obrigada a informar o trabalhador admitido sobre:

- os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- as medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

Se a empresa não prestar estas informações ao trabalhador admitido, pratica uma contraordenação grave ou muito grave, consoante a informação omissa se à reporte segurança, higiene e saúde no trabalho ou sobre os outros aspetos relevantes relacionados com o seu trabalho.

Seguro de Acidentes de Trabalho

Todos os trabalhadores têm de estar abrangidos por um contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Assim, ao admitir um novo trabalhador, a empresa terá de integrá-lo no seguro de acidentes de trabalho contratado com uma seguradora autorizada a celebrar aquele tipo de contrato de seguro, ou efetuar um novo seguro específico para o trabalhador.

Este seguro de responsabilidade civil é obrigatório e transfere para a empresa seguradora a responsabilidade das empresas enquanto empregadoras pelos acidentes ocorridos com os trabalhadores ao seu serviço, sejam eles vinculados por contrato de trabalho ou contrato legalmente equiparado, praticantes, aprendizes, estagiários.

Se a empresa não efetuar este seguro, está a praticar uma contraordenação muito grave.

Tendo em conta que as indemnizações e pensões são calculadas com base na retribuição auferida pelo trabalhador no dia do acidente, a empresa deve declarar à Seguradora o valor real da retribuição do trabalhador.

Caso não o faça, para além de praticar uma contraordenação grave, responde pela diferença relativa às indemnizações por incapacidade temporária e pensões devidas, bem como pelas despesas efetuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respetiva proporção

Inscrição e comunicação de admissão de novo trabalhador à Segurança Social

Estas operações estão agora simplificadas desde que a empresa preencha corretamente a [Comunicação da Entidade Empregadora de Admissão/Cessação/Suspensão de Trabalhadores - MOD.RV1009-DGSS](#) e forem enviados todos os elementos necessários à inscrição do trabalhador.

Estas comunicações podem ser enviadas por qualquer meio escrito, como por exemplo carta registada, fax ou correio eletrónico, à instituição de segurança social da sua área.

Em opção, a empresa poderá fazê-lo através da Internet utilizando o serviço Segurança Social Direta.

Para utilizar este serviço, a empresa necessita da senha que lhe foi atribuída pela Segurança Social para a entrega das Declarações de Remunerações através da Internet. Se ainda não tiver aderido a este serviço, e tiver 10 ou mais trabalhadores, a empresa poderá aderir aqui; se a empresa tiver menos de 10 trabalhadores, a adesão a este serviço é efetuada aqui.

Na comunicação, a empresa tem de declarar o NISS (exceto se o trabalhador ainda não o tiver), a data de produção de efeitos do contrato de trabalho, a modalidade de contrato, a duração dos contratos a termo e de muito curta duração, a remuneração base e o local de exercício da atividade, entre os demais elementos necessários ao enquadramento do trabalhador. Nesta comunicação, a entidade empregadora terá ainda de comunicar a sua firma e sede, e o seu número de identificação fiscal.

Esta comunicação não dispensa a inclusão dos novos trabalhadores admitidos na declaração de remunerações correspondente ao mês em que iniciam atividade.

A empresa deve ainda entregar aos novos trabalhadores admitidos ao seu serviço uma declaração (ou cópia da comunicação à Segurança Social) da qual conste:

- a data da admissão do trabalhador;
- o NISS e o Número de Identificação Fiscal (NIF) da empresa.

No entanto, se a empresa tiver entregue ao trabalhador o contrato de trabalho reduzido a escrito, do qual constem estes elementos, não tem de entregar aquela declaração.

A título de precaução, a empresa sempre deve solicitar aos novos trabalhadores, informação comprovativa da sua situação perante a segurança social. Para tal, cada trabalhador deverá entregar-lhe uma declaração escrita por si ou apresentar uma declaração comprovativa da sua situação, emitida pelos serviços de segurança social, cujo prazo de validade ainda não tenha expirado.

Prazo

A comunicação de admissão de novo trabalhador deve ser efetuada nas 24 horas anteriores ao início da produção de efeitos do contrato de trabalho e não dispensa a empresa da inclusão dos novos trabalhadores admitidos na folha de remunerações referente ao mês em que iniciam a prestação da atividade.

Por razões excecionais e devidamente fundamentadas, ligadas à celebração de contratos de trabalho de muito curta duração ou à prestação de trabalho por turnos, se a empresa não puder efetuar a comunicação nas 24 horas anteriores ao início de efeitos do contrato de trabalho, fica obrigada a efetuar aquela comunicação nas 24 horas seguintes ao início da atividade laboral.

Sanção

Se a empresa não comunicar a admissão de novos trabalhadores, a Segurança Social presume que o trabalhador iniciou a atividade:

- no dia 1 do sexto mês anterior ao da verificação do incumprimento, sendo a empresa obrigada a pagar as contribuições desde aquela data; ou
- na data de início de prestações de doença/desemprego, quando o trabalhador as estivesse a receber, sendo a empresa solidariamente responsável pela devolução da totalidade dos montantes indevidamente recebidos pelo trabalhador.

No entanto, a empresa poderá sempre apresentar prova que demonstre que a data de admissão do trabalhador foi posterior.

A falta da comunicação de admissão de novos trabalhadores no prazo estabelecido, ou a comunicação efetuada sem os elementos necessários para o enquadramento do trabalhador, é punida com:

- contraordenação leve, cuja coima pode ir dos 50 aos 1.000 euros, caso a comunicação seja efetuada nas 24 horas seguintes a ter terminado o prazo para essa obrigação;
- contraordenação grave, cuja coima que pode ir dos 300 aos 4.800 euros, se a comunicação for efetuada posteriormente às 24 horas seguintes a ter terminado o prazo para aquela obrigação.

Se for punida com uma contraordenação grave, a empresa poderá ainda sofrer uma sanção acessória que a prive por período até 2 anos, do acesso a medidas de estímulo à criação de postos de trabalho e à reinserção profissional de pessoas afastadas do mercado de trabalho.

Referências

Código do Trabalho, art.º 23º a 26º, 28º a 31º, 72º, 106.º a 109.º, 127º, J) e 332º

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, art.ºs 19º, 23º a 26º, 28º a 31º e 108.º a 110.º

Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, art.º 79º e art.º 171º n.º 1

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Providencial de Segurança Social, art.ºs 29.º, 30.º, 233.º e 238.º

Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro, art.ºs 5.º, 6.º

Portaria n.º 66/2011, de 4 de fevereiro, art.ºs 2.º e 3.º

Texto escrito conforme o Acordo Ortográfico - convertido pelo Lince.