



**AUTORIZAÇÕES, COMUNICAÇÕES OU
DOCUMENTAÇÃO DE ENVIO OBRIGATÓRIO À
INSPECÇÃO-GERAL DO TRABALHO**

| | |
|-----------------|--------------|
| Data de emissão | Janeiro 2005 |
| Data de revisão | Janeiro 2005 |
| Autor | GabIGT |
| Acesso | Público |

ÍNDICE

| | <i>Págs.</i> |
|---|--------------|
| 1. INÍCIO DE ACTIVIDADE | 4 |
| 1.1. Conteúdo da comunicação do início da actividade | 4 |
| 1.2. Alteração dos elementos constantes na comunicação do início de actividade | 4 |
| 2. MAPA DO QUADRO DE PESSOAL | 4 |
| 2.1. Momento da apresentação | 4 |
| 2.2. Formas de apresentação | 5 |
| 2.3. Outros destinatários da apresentação | 5 |
| 3. DURAÇÃO DO TRABALHO | 6 |
| 3.1. Envio do mapa de horário | 6 |
| 3.2. Redução ou dispensa do horário de trabalho | 6 |
| 3.3. Isenção do horário de trabalho | 7 |
| 3.4. Trabalho suplementar | 7 |
| 4. LABORAÇÃO CONTÍNUA | 7 |
| 5. BALANÇO SOCIAL | 8 |
| 5.1. Elaboração do Balanço Social | 8 |
| 5.2. Apresentação do Balanço Social | 8 |
| 6. REGULAMENTOS INTERNOS DE EMPRESA | 9 |
| 7. REDUÇÃO DE CATEGORIA PROFISSIONAL | 9 |
| 8. TRABALHO DE MENORES | 10 |
| 8.1. Admissão ao trabalho de menores com idade inferior a 16 anos | 10 |
| 8.2. Participação de menores em espectáculos e outras actividades de natureza cultural, artística ou publicitária | 10 |
| 9. TRABALHADORES ESTRANGEIROS | 11 |
| 9.1. Comunicação da celebração do contrato | 11 |
| 9.2. Contrato de trabalho | 12 |
| 9.3. Comunicação da cessação do contrato | 13 |

| | |
|--|-----------|
| 10. CONTRATOS A TERMO | 14 |
| 10.1. Comunicação da celebração e cessação à IGT | 14 |
| 10.2. Comunicação da celebração e cessação a outras entidades | 14 |
| 10.3. Não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante | 14 |
| 11. TRABALHO DOMICILIÁRIO | 14 |
| 12. ACIDENTES DE TRABALHO | 15 |
| 12.1. Momento da comunicação | 15 |
| 12.2. Forma da comunicação | 15 |
| 13. FALTA DE PAGAMENTO PONTUAL DA RETRIBUIÇÃO | 15 |
| 13.1. Suspensão do contrato de trabalho | 15 |
| 13.2. Cessação da suspensão do contrato de trabalho | 16 |
| 13.3. Direito às prestações de desemprego | 16 |
| 14. RELATÓRIO DA FORMAÇÃO CONTÍNUA | 17 |
| 14.1. Forma da apresentação | 17 |
| 14.2. Modelo de preenchimento manual | 17 |
| 14.3. Elementos necessários ao preenchimento do relatório da formação contínua | 18 |
| 15. TRABALHO TEMPORÁRIO. | 18 |
| 15.1. Prorrogação da duração do contrato | 18 |
| 15.2. Trabalho no estrangeiro | 18 |
| 16. PRÁTICA LABORAL DISCRIMINATÓRIA | 19 |

1. INÍCIO DE ACTIVIDADE.

Artigo 25.º, nºs. 1 e 2, do Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº 102/2000, de 2 de Junho.

A comunicação do início de actividade deve ser efectuada antes do início de actividade da empresa.

1.1. Conteúdo da comunicação do início de actividade.

A comunicação do início de actividade deve ser acompanhada de informação sobre:

- A denominação social e o NIPC;
- O ramo de actividade ou objecto social;
- O endereço da sede e outros locais de trabalho;
- A identificação da publicação oficial do pacto social, estatuto ou acto constitutivo;
- A identificação e domicílio dos gerentes, administradores ou directores e número de directores;
- O número de trabalhadores ao serviço.

1.2. Alteração dos elementos constantes na comunicação do início de actividade.

A alteração dos elementos referidos na comunicação do início de actividade deve ser comunicada à I.G.T. no prazo de 30 dias subsequente à respectiva verificação.

2. MAPA DO QUADRO DE PESSOAL

Arts. 452º a 457º do RCT.

O empregador deve apresentar à Inspeção-Geral do Trabalho (IGT) e à Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP) o mapa do quadro de pessoal devidamente preenchido com elementos relativos aos respectivos trabalhadores, incluindo os estrangeiros e apátridas.

2.1. Momento da apresentação.

Art. º 454º do RCT.

A apresentação do mapa do quadro de pessoal deve ter lugar em Novembro de cada ano e ser preenchido com elementos referentes ao mês de Outubro anterior.

2.2. Formas de apresentação.

Art.º 455, nºs 1, 2 e 4, do RCT.

O mapa do quadro de pessoal pode ser apresentado por meio informático, nomeadamente, em suporte digital ou correio electrónico ou, no caso das microempresas, em suporte de papel.

Os Mapas de Quadro de Pessoal entregues nos serviços regionais da IGT (Delegações e Subdelegações) em Diskette, CD-ROM, ou papel, serão posteriormente enviados directamente pela IGT à DGEEP. Os Mapas de Quadro de Pessoal entregues por correio electrónico são enviados directamente à DGEEP.

O sítio *INTERNET* da DGEEP (www.deep.msst.gov.pt) disponibiliza os elementos auxiliares necessários à entrega por meio informático nomeadamente aplicações informáticas que possibilitam o preenchimento directo e/ou validação do quadro de pessoal de acordo com o especificado para esta forma de entrega e a consulta dos códigos dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho / Categorias Profissionais.

2.2.1. Microempresas (as que empregam no máximo 10 trabalhadores).

A apresentação pode ser efectuada por qualquer dos meios suprarreferidos, nomeadamente, por meio informático (Correio Electrónico, Diskette ou CD-ROM), ou em suporte de papel com um dos modelos impressos e distribuídos pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda, S. A..

2.2.2. Pequenas (mais de 10, até 50 trabalhadores), **Médias** (mais de 50, até 200 trabalhadores) e **Grandes Empresas** (mais de 200 trabalhadores).

A apresentação deve ser efectuada por meio informático (Correio Electrónico, Diskette ou CD-ROM). Caso a entidade empregadora se localize no Continente e pretenda enviar os mapas do quadro de pessoal por Diskette ou CD-ROM, que não por Correio Electrónico, poderá fazê-lo junto da delegação ou subdelegação da IGT – Inspeção-Geral do Trabalho em cuja área a sede está situada. Os Quadros de Pessoal que sejam enviados por via electrónica directamente à DGEEP, serão por esta remetidos posteriormente à IGT, ficando, assim, cumprida a obrigação estipulada no art.º 455º, n.º 5 al. a) e b) da Lei 35/2004 de 29 de Julho.

2.3. Outros destinatários da apresentação.

Artº 455º, n.º 5, do RCT.

Para além da Inspeção-Geral do Trabalho, são, ainda, destinatários da apresentação do mapa de quadro de pessoal as estruturas representativas dos trabalhadores e associações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, que o solicitem ao empregador, até 15 de Outubro de cada ano.

3. DURAÇÃO DO TRABALHO.

3.1. Envio do mapa de horário.

Art.º 179º, n.º 2, do CT.

O empregador deve enviar cópia do mapa de horário de trabalho à Inspeção-Geral do Trabalho com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.

3.1.1 Caso do desenvolvimento simultâneo, no mesmo local de trabalho, de actividades por várias empresas, estabelecimentos ou serviços.

Art.º 179º, n.º 2, do CT e Art.º 181, n.º 2, do RCT.

Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades no mesmo local de trabalho, deve o empregador, em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço, afixar os diferentes mapas de horário de trabalho e, na mesma data, apresentar cópia do mapa de horário de trabalho à Inspeção-Geral do Trabalho, nomeadamente através de correio electrónico.

3.1.2. Alteração do horário de trabalho.

Art.º 173º, n.º 2, do CT e Arts. 178º e 182, do RCT.

Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.

3.2 Redução ou dispensa de intervalo de descanso.

Art.º 175º do CT.

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

A redução, exclusão daquele intervalo, ou estabelecimento de uma duração superior do mesmo, bem como ser determinada a frequência e a duração de quaisquer outros intervalos de descanso do período de trabalho diário está dependente de autorização da Inspeção-Geral do Trabalho.

3.2.1. Requerimento da autorização.

Art.º 175º, n.º 2, do CT.

O empregador deve requerer a redução ou dispensa de intervalo de descanso à Inspeção-Geral do Trabalho, devendo esse requerimento ser acompanhado por :

- Declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido;
- Informação à comissão de trabalhadores da empresa;
- Informação ao sindicato representativo do trabalhador.

3.2.1.1. *Autorização tácita.*

Art. ° 175º, n. ° 4, do CT.

O pedido de redução ou dispensa de intervalo de descanso considera-se tacitamente deferido se não for proferida a decisão final dentro do prazo de 15 dias a contar da apresentação do requerimento.

3.3. **Isenção do horário de trabalho.**

Art. ° 177º, n. ° 3, do CT.

O acordo escrito relativo à isenção de horário de trabalho do trabalhador deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

3.4. **Trabalho suplementar.**

Art. ° 204º, n. ° 6, do CT.

O empregador deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar.

3.4.1. *Momento do envio.*

O envio a relação nominal deve ter lugar nos meses de Janeiro e Julho de cada ano e reporta-se ao trabalho suplementar prestado durante o semestre anterior.

3.4.2. *Elementos que devem constar na relação nominal.*

A relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar deve conter:

- A discriminação do número de horas prestadas quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador e das horas prestadas por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.
- O visto da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, do respectivo sindicato.

4. **LABORAÇÃO CONTÍNUA.**

Art. ° 171º, do CT e Art. ° 176º do RCT.

O período de laboração é fixado entre as 7 e as 20 horas.

O ministro responsável pela área laboral pode, com fundamento em motivos económicos ou tecnológicos, e ouvidas as entidades públicas competentes, autorizar períodos de laboração do estabelecimento com amplitude superior à atrás referida.

O ministro responsável pela área laboral e o ministro responsável pelo sector de actividade em causa podem, mediante despacho conjunto com os mesmos fundamentos, autorizar a laboração contínua do estabelecimento.

4.5.1. Processo de autorização.

O requerimento da autorização, devidamente fundamentado, deve ser apresentado à Inspeção-Geral do Trabalho e ser acompanhado de:

- Parecer da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais ou, 10 dias após a consulta, comprovativo do pedido de parecer;
- Projecto de mapa de horário de trabalho a aplicar;
- Comprovativo do licenciamento da actividade da empresa;
- Declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que tem a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social.

5. BALANÇO SOCIAL.

5.1. Elaboração do Balanço Social.

Art.º 460º, nº 1, do RCT.

As pequenas (mais de 10, até 50 trabalhadores), médias (mais de 50, até 200 trabalhadores) e grandes empresas (mais de 200 trabalhadores) devem elaborar o balanço social, até 31 de Março do ano seguinte àquele a que respeita. Em seguida, é submetido a parecer dos representantes dos trabalhadores na empresa para posterior e remessa à administração do trabalho.

Às empresas com mais de 10 e menos de 100 trabalhadores não é exigível a obrigação de elaborar e apresentar o balanço social, em 2005, reportado ao ano anterior.

5.2. Apresentação do Balanço Social.

Art.º 460º, nº 2, 461º e 462º do RCT.

5.2.1. Destinatários da apresentação.

O balanço social deve ser apresentado:

- À Inspeção-Geral do Trabalho;

- À DGEEP- Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento;
- Às estruturas representativas dos trabalhadores e associações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, que o solicitem ao empregador, até 30 de Abril de cada ano.

5.2.2. Formas de apresentação.

O balanço social deve ser apresentado por meio informático, nomeadamente por suporte digital ou correio electrónico cujos suportes estão em preparação, tendo em conta a dimensão das empresas, relativo ao ano de 2005 e seguintes. Entretanto, o balanço social referente ao ano de 2004 deverá ser preenchido com o anterior modelo e a mesma forma de apresentação.

5.2.3. Momento da apresentação.

A apresentação deve ter lugar até 15 de Maio de cada ano.

6. REGULAMENTOS INTERNOS DE EMPRESA.

Art.º 153º, nºs. 1 e 4, do CT.

O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho, sendo que, no entanto, o mesmo só produz efeitos depois de recebido na Inspeção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

7. REDUÇÃO DE CATEGORIA PROFISSIONAL.

Art.º 313º, nº. 1, do CT.

A mudança da categoria profissional para categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido, apenas é possível quando imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspeção-Geral do Trabalho.

8. TRABALHO DE MENORES.

| | |
|---|-------------------------|
| 8.1. Admissão ao trabalho de menores com idade inferior a 16 anos. | Art.º 56º, nº 3, do CT. |
|---|-------------------------|

O empregador que admita menores com idade inferior a 16 anos deve comunicar essa admissão à Inspeção-Geral do Trabalho nos oito dias subsequentes à data da verificação da mesma.

| | |
|---|--|
| 8.2. Participação de menores em espectáculos e outras actividades de natureza cultural, artística ou publicitária. | Art.º 70º, nº 3, do CT e 138º a 146º do RCT. |
|---|--|

8.2.1. Autorização.

A participação do menor em espectáculos e outras actividades de natureza cultural, artística ou publicitária carece de autorização da Comissão de Protecção de Crianças e Jovens da área da residência habitual do menor, ou, na sua falta, aquela cuja sede estiver mais próxima da referida residência.

8.2.1.1. Comunicações da autorização.

A Comissão de Protecção de Crianças e Jovens deve comunicar a autorização e o prazo de validade da mesma ao requerente:

- À Inspeção-Geral do Trabalho;
- Aos representantes legais do menor; e,
- No caso de menor obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, ao estabelecimento de ensino.

8.2.2. Alteração do horário ou do aproveitamento escolar de menor.

No caso de menor obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, sempre que se verifique uma alteração do horário escolar e esta se torne incompatível com a actividade exercida pelo menor ou tiver como consequência uma relevante diminuição do aproveitamento escolar com prejuízo para a sua educação ou uma relevante afectação do seu comportamento, a Comissão de Protecção de Crianças e Jovens deve, sempre que considere viável, apresentar à entidade promotora, à Inspeção-Geral do Trabalho, aos representantes legais do menor e, no caso de menor obrigado à frequência da

escolaridade obrigatória, ao estabelecimento de ensino, uma alteração das condições de participação do menor na actividade a que respeita, adequada a corrigir a situação existente.

8.2.3. Revogação da autorização – Comunicações.

A revogação da autorização para participação de menor em espectáculos e outras actividades de natureza cultural, artística ou publicitária deve ser notificada pela Comissão de Protecção de Crianças e Jovens:

- À Inspeção-Geral do Trabalho;
- À entidade promotora;
- Aos representantes legais do menor; e,
- No caso de menor obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, ao estabelecimento de ensino.

8.2.4. Apresentação de documentos.

A entidade promotora do espectáculo ou outra actividade de natureza cultural, artística ou publicitária em que participe o menor, antes do início da actividade deste, deve apresentar à Inspeção-Geral do Trabalho (e ao estabelecimento de ensino do menor obrigado à frequência da escolaridade obrigatória):

- Cópia do contrato;
- Cópia da decisão da Comissão de Protecção de Crianças e Jovens;
- Cópia do certificado de que o menor tem capacidade física e psíquica adequada;
- Cópia da declaração comprovativa do horário escolar se o menor estiver obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, bem como de alterações do horário que ocorram durante a validade da autorização.

9. TRABALHADORES ESTRANGEIROS.

9.1. Comunicação da celebração do contrato.

Art.º 89º, nº 1, do CT e 159º do RCT.

A celebração de contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida deve ser comunicada à Inspeção-Geral do Trabalho.

Essa obrigação de comunicação não existe, no entanto, quando se trate da celebração de contratos de trabalho com cidadãos nacionais dos países membros do espaço económico europeu ou outros relativamente aos quais vigore idêntico regime.

9.1.1. Momento da comunicação.

O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho a celebração de contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida antes do início da prestação de trabalho.

9.1.2. Forma da comunicação.

A comunicação deve ser efectuada por escrito e acompanhada de um exemplar do contrato de trabalho.

9.2. Contrato de trabalho.

Art.º 89º, nº 1, do CT e 158º do RCT.

9.2.1. Forma e conteúdo obrigatórios.

O contrato de trabalho deve assumir a forma escrita e, sem prejuízo de outras exigíveis para a celebração do contrato a termo previstas no Código do Trabalho, conter as seguintes indicações:

- Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;
- Actividade do empregador;
- Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- Local e período normal de trabalho;
- Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
- Datas da celebração do contrato e do início da prestação de actividade.

9.2.2. Número de exemplares.

O contrato de trabalho deve ser elaborado em triplicado, devendo o empregador entregar um exemplar ao trabalhador.

9.2.3. Anexos obrigatórios.

9.2.3.1. Identificação do/s beneficiários de pensão.

O trabalhador deve anexar ao contrato a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

9.2.3.2. Documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro em Portugal.

O exemplar do contrato que ficar com o empregador deve ter apensos documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos aos restantes exemplares.

9.3. Comunicação da cessação do contrato.

Art.º 89º, nº 1, do CT e 159º do RCT.

A cessação de contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida deve ser comunicada à Inspeção-Geral do Trabalho no prazo de 15 dias subsequente à verificação desse facto.

Essa obrigação de comunicação não existe, no entanto, quando se trate da celebração de contratos de trabalho com cidadãos nacionais dos países membros do espaço económico europeu ou outros relativamente aos quais vigore idêntico regime.

9.3.1. Momento da comunicação.

A comunicação da cessação do contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida no prazo dos 15 dias subsequentes à verificação da cessação.

9.3.2. Forma da comunicação.

A comunicação deve ser efectuada por escrito.

10. CONTRATOS A TERMO.

10.1. Comunicação da celebração e cessação à IGT.

Art.º 133º, nº 2, do CT.

O empregador deve comunicar, trimestralmente, à Inspeção-Geral do Trabalho a celebração (com indicação dos respectivos fundamentos legais) e a cessação dos contratos a termo.

10.2. Comunicação da celebração e cessação a outras entidades.

Art.º 133º, nº 1, do CT.

O empregador deve comunicar a celebração (com indicação do respectivo fundamento legal) e a cessação do contrato a termo:

- À comissão de trabalhadores; e,
- Tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura representativa.

10.2.1. Prazo da comunicação.

A comunicação a efectuar à Comissão de trabalhadores e Associação Sindical é de cinco dias úteis a contar da celebração ou cessação do contrato a termo.

10.3. Não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Art.º 133º, nº 3, do CT.

O empregador deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

11. TRABALHO DOMICILIÁRIO.

Art.º 19º do RCT.

O beneficiário da actividade deve remeter à Inspeção-Geral do Trabalho, entre 1 de Outubro e 30 de Novembro de cada ano, cópia do registo dos trabalhadores no domicílio, do qual conste obrigatoriamente:

- Nome e morada do trabalhador e o local do exercício da actividade;
- Número de beneficiário da segurança social;
- Número da apólice de seguro de acidentes de trabalho;
- Data de início da actividade;
- Actividade exercida, bem como as incumbências e respectivas datas de entrega;

- Remunerações pagas, com especificação da quantidade e natureza do trabalho, dos descontos e deduções efectuados e do montante líquido recebido pelo trabalhador.

12. ACIDENTES DE TRABALHO.

Art. ° 257° do RCT.

O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho os acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

12.1. Momento da comunicação.

A comunicação dos acidentes de trabalho mortais ou graves deve ter lugar nas vinte e quatro horas seguintes à respectiva ocorrência.

12.2. Forma da comunicação.

A comunicação dos acidentes mortais ou graves deve ser acompanhada de informação e de registos relativos a todos os tempos de trabalho prestado pelo trabalhador nos 30 dias que antecederam o acidente.

13. FALTA DE PAGAMENTO PONTUAL DA RETRIBUIÇÃO.

13.1. Suspensão do contrato de trabalho.

Art. ° 303° do RCT.

O trabalhador, quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 15 dias sobre a data do vencimento, pode o suspender o contrato de trabalho, após comunicação a dirigir:

- Ao empregador;
- À Inspeção-Geral do Trabalho.

13.1.1. Momento da comunicação.

A comunicação deve ser efectuada com a antecedência mínima de oito dias em relação à data do início da suspensão.

13.1.2. Declaração da situação da falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 15 dias sobre a data do vencimento.

Quando pedido pelo trabalhador, a situação de falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 15 dias deve ser declarada pelo empregador no prazo de cinco dias após solicitação do trabalhador

13.1.2.1. Recusa do empregador.

Caso o empregador recuse proceder à declaração, essa omissão pode ser suprida mediante declaração da Inspecção-Geral do Trabalho, a requerimento do trabalhador.

13.2. Cessação da suspensão do contrato de trabalho. Art. ° 305° do RCT.

A suspensão do contrato de trabalho cessa logo que se verifique o pagamento integral das retribuições em dívida e respectivos juros de mora, ou a celebração de acordo tendente à regularização das retribuições em dívida e respectivos juros de mora.

Independentemente da verificação desses factos, o trabalhador pode promover a cessação da suspensão do contrato de trabalho, através da comunicação ao empregador e à Inspecção-Geral do Trabalho de que pretende por termo à suspensão a partir de determinada data.

13.2.1. Momento e forma da comunicação.

A comunicação deve ser efectuada com a antecedência mínima de oito dias em relação à data da cessação da suspensão, devendo esta ser sempre expressamente mencionada.

13.3. Direito às prestações de desemprego. Art. ° 306° do RCT.

A suspensão do contrato de trabalho confere ao trabalhador o direito a prestações de desemprego, durante o período da suspensão do contrato de trabalho.

As prestações de desemprego podem, ainda, ser atribuídas em relação ao período a que respeita a retribuição em mora.

13.3.1. Atribuição das prestações de desemprego no período de retribuição em mora.

A atribuição das prestações de desemprego em relação ao período a que respeita a retribuição em mora deve ser requerida pelo trabalhador, devendo ser acompanhada de declaração do incumprimento da prestação no período em causa.

13.3.1.1. Declaração do incumprimento.

O trabalhador deve solicitar ao empregador a declaração do incumprimento da prestação no período em causa, devendo es último emiti-la no prazo de cinco dias a contar da data da solicitação.

Caso o empregador recuse a emissão da declaração em causa, essa omissão pode ser suprida mediante declaração da Inspeção-Geral do Trabalho.

13.3.1.2. Quantitativo das prestações de desemprego relativas ao período de mora.

O quantitativo das prestações de desemprego relativas ao período de mora não pode ser superior a um subsídio por cada três retribuições mensais não recebidas.

14. RELATÓRIO DA FORMAÇÃO CONTÍNUA.

Art. ° 170° do RCT.

O relatório anual da formação contínua deve ser apresentado à Inspeção-Geral do Trabalho até 31 de Março de cada ano.

14.1. Forma da apresentação.

14.1.1. **Microempresas** (as que empregam no máximo 10 trabalhadores).

O relatório pode ser apresentado por meio informático, nomeadamente, em suporte digital ou correio electrónico, ou em suporte de papel.

14.1.2. **Pequenas** (mais de 10, até 50 trabalhadores), **Médias** (mais de 50, até 200 trabalhadores) e **Grandes Empresas** (mais de 200 trabalhadores).

O relatório deve ser apresentado por meio informático, nomeadamente, em suporte digital ou correio electrónico.

14.2. Modelo de preenchimento manual.

O modelo de preenchimento manual do relatório anual da formação contínua é impresso e distribuído pela Imprensa Nacional Casa da Moeda, S. A.

14.3. Elementos necessários ao preenchimento do relatório da formação contínua.

Os elementos são fornecidos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, em endereço electrónico adequadamente publicitado.

| | |
|---------------------------------|--|
| 15. TRABALHO TEMPORÁRIO. | Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, com a redacção introduzida pela Lei nº 146/99, de 1 de Setembro, Arts. 9.º, nºs 5 e 6 e 12º, nº 3. |
|---------------------------------|--|

15.1. Prorrogação da duração do contrato.

15.1.1. Celebrado com fundamento no acréscimo temporário ou excepcional de actividade.

A duração do contrato celebrado com fundamento no acréscimo temporário ou excepcional de actividade (incluindo o devido a recuperação de tarefas ou da produção) não pode exceder 12 meses podendo, apenas, ser prorrogada até 24 meses desde que se mantenha a causa justificativa da sua celebração, mediante autorização da Inspeção-Geral do Trabalho.

15.1.2. Celebrado com outros fundamentos.

A duração do contrato celebrado com fundamento nos casos de tarefa precisamente definida e não duradoura, de necessidades intermitentes de mão-de-obra determinadas por flutuações da actividade durante dias ou partes do dia e de necessidades de mão-de-obra para a realização de projectos com carácter temporal limitado, (designadamente instalação e reestruturação de empresas ou estabelecimentos, montagens e reparações industriais) não pode exceder seis meses, sendo a respectiva prorrogação sucessiva permitida até à cessação da causa justificativa, mediante autorização da Inspeção-Geral do Trabalho.

15.2. Trabalho no estrangeiro.

A empresa de trabalho temporário deve comunicar previamente à Inspeção-Geral do Trabalho:

- A identidade dos trabalhadores a deslocar;

- O utilizador;
- O local de trabalho;
- O início e o termo previsíveis da deslocação;
- A constituição da caução e a garantia das prestações legalmente exigidas.

| |
|---|
| 16. PRÁTICA LABORAL DISCRIMINATÓRIA. |
|---|

| |
|---|
| Art.º 4º da Lei nº 9/2001, de 21 de Maio. |
|---|

Os pareceres da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego que confirmem ou indiciem a existência de prática laboral discriminatória deverão ser comunicados de imediato à Inspeção-Geral do Trabalho.