

Assunto: Uma obrigação dos Empregadores. Útil e um dever.

Isto que vamos desenvolver é muito importante para a sua Empresa. Essencial para a sua Secção de Pessoal ou de Recursos Humanos. Ora,

Surgem constantemente problemas com os **dados pessoais** dos Trabalhadores. Ora, quanto mais não seja, para cumprir as exigências do “Documento ÚNICO” (informação sobre a atividade social da Empresa, --- Lei n.º 105/2009, 14 Setembro ---. Acontece que ter esses dados desatualizados, não têm qualquer utilidade. Aliás, a alínea f), do n.º 1, art.º 127, --- obrigações do Empregador ---, impõe:

“ Alínea f) – (o empregador deve...) **Manter atualizado**, em cada estabelecimento, o registo dos Trabalhadores (...).”

Repare, p.f., esta alínea f), n.º 1, art.º 127, Código Trabalho tem 2 (duas) obrigações para o Empregador. Assim:

1.º - A Empresa é obrigada a ter em cada estabelecimento um registo dos Trabalhadores;

Atenção – se tiver uma sede e depois, espalhados pelo País (concelho, distrito) vários estabelecimentos (filiais) o registo deve estar em cada estabelecimento onde exerçam funções os trabalhadores daquele estabelecimento.

2.º - Concomitantemente, a Empresa é obrigada a manter ATUALIZADO o registo dos Trabalhadores.

Ora, para que isso aconteça é necessário/imprescindível a colaboração dos Trabalhadores. Ora, nem sempre isso acontece. Casos há, comprovados por nós, que alguns trabalhadores ancorados na questão de proteção de dados, se recusam a colaborar. Chegam mesmo a invocar que na Lei nada há que os obrigue a prestar essas informações. Ora,

Essa obrigação para os Trabalhadores existe efetivamente, não fazem nenhum favor à Empregadora em a ajudar a ter atualizado o seu registo no estabelecimento. Assim:

A - Esta obrigação para o Trabalhador resulta do n.º 3, do art.º 109, CT, que diz:

“ 3 – O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral, no prazo previsto no n.º 1”. Ora,

Esse n.º 1, do art.º 109, determina que as informações, no máximo, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos”. Mas,

Não só neste preceito, o que nos alerta para a importância da questão. Também o n.º 3, do art.º 17, do Código do Trabalho, cujo título é “Protecção de Dados Pessoais”, impõe que

“ 3 – O candidato ao emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respetivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua retificação ou ATUALIZAÇÃO”.

Portanto, se o Sr. Industrial tem de manter o registo do seu Pessoal, ATUALIZADO, o TRABALHADOR é obrigado (imperativo) a colaborar para que o registo dos seus dados pessoais estejam atualizados: não é um FAVOR que fazem é uma obrigação para com a Empregadora.

E se não o quiser fazer comete violação dos seguintes deveres profissionais, previstos nas,

1.º - Cumprir as ordens e instruções do Empregador, --- alínea e), do n.º 1, art.º 128, CT;

2.º - O dever profissional de colaborar com o Empregador na atualização dos seus dados pessoais, --- n.º 3, art.º 109, CT.

Tenha em atenção que os dados pessoais indicados na alínea j), do n.º 1, art.º 127, CT, na m/ opinião, é meramente exemplificativo. Portanto, dados como a direção da residência familiar ou não, bem como o número do telemóvel, são na m/ opinião, elementos muito importantes, para estarem sempre atualizados. Quem diz estes, diz alguns outros: estado civil (casado, solteiro, divorciado), nome da Esposa, número de filhos, etc..

NÃO ESQUEÇA: tenha sempre atualizado o registo dos dados pessoais dos seus Trabalhadores. Se o não fizer, a ACT pode-lhe levantar um auto de contraordenação e aplicar-lhe uma coisa, --- n.º 7, art.º 127, CT.

