

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**C I R C U L A R: Nº 55/2009**

**ASSUNTO** : Contrato de Trabalho – Dever de “informação”  
Actualização

Até 1 Dezembro 2003, foi ponto certo que o contrato de trabalho, por tempo indeterminado (trabalhadores efectivos) não necessitava de ser reduzido a escrito. O contrato de trabalho era um contrato consensual, ou seja, a validade do mesmo não dependia de observância de forma especial, não era obrigatória a sua celebração por escrito. Sempre se advogou, no entanto, a conveniência da redução a escrito que, no entanto, raramente obtinha aprovação das empregadoras. Aliás, tal procedimento (não redução a escrito do contrato) tinha apoio legal, pois o artº6, do anexo ao Decreto-Lei nº49408 de 24 Nov. 1969, dizia que

“O Contrato de trabalho não está sujeito a qualquer formalidade (...)”  
o que quer dizer que não era obrigatório a redução a escrito, mas muito conveniente.

Aconteceu que a LCT (D.L. nº49408) veio a ser revogada pela al.a) nº1, artº21, da Lei nº99/2003, de 27 Agosto, lei esta que aprovou e publicou em anexo o primeiro Código do trabalho (versão 2003). Ora,

Embora esse Código (CT/2003) continuasse a não obrigar a redução a escrito do contrato de trabalho, definitivo, --- o que já não acontece com 9 nove outros contratos de trabalho, especiais, indicados no nº1, artº103, CT/2003, entre eles o conhecido contrato de trabalho a termo ----, o certo é que veio com uma **nova exigência**, na secção da “Formação do Contrato”, uma subsecção que tem o título, “INFORMAÇÃO”. Como se contém no nº1, artº97,

“1- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho”.  
repare-se, numa **obrigação** da entidade patronal, que no caso de não ser cumprida constitui contra-ordenação, sujeita a coima. Ora,

Essa “informação” tem de ser obrigatoriamente prestada por escrito (nº1, artº99); pode constar de um ou vários documentos mas, o que consta do nº3, artº99, chamou desde logo a atenção: essa “informação” considerava-se cumprida se existisse contrato de trabalho escrito.

A “informação” estava no Código/2003, artºs 97 a 101.

Esta matéria, “INFORMAÇÃO” sobre **aspectos relevantes na prestação do trabalho**, passou para o Código do Trabalho/versão 2009, agora com sede nos artºs 106 a 109. Praticamente, exceptuando a al.j), nº3, artº106, reproduziu-se tudo o que constava do Código anterior. Daí,

Continua a ser obrigação do empregador informar o trabalhador, “... sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho”. Ora,

Perguntar-se-á : quais são esses aspectos relevantes ? – responde o nº3, artº106, que serão, --- repare, "... pelo menos" --- , as seguintes informações:

- a) a respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;
- b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
- c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;
- f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
- k) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se houver.

As categorias que foram atribuídas, sem observância do constante da PRT, não podem ser agora alteradas, unilateralmente, por simples procedimento da APCOR. Seria necessário obter primeiro a concordância do trabalhador, e ao mesmo ser fornecida "informação" escrita, como resulta hoje, do nº1, artº109 (Código/2009), --- nº1, artº101, Código/2003. Naturalmente, aquela informação teria de ser fornecida em tempo oportuno.

Esta "Informação" deve ser entregue ao Trabalhador no prazo de 60 dias, data da admissão. Como se trata de contratos antigos, poderemos contar a partir da entrada em vigor do Código/2009, 17 Fevereiro 09. Portanto, acabou a 17 Abril 09. Se não o fez, faça-o agora.

Note-se que a "INFORMAÇÃO" deve ser actualizada, sempre que haja alterações a algum dos elementos indicados acima.

**ATENÇÃO:** tem sido divulgado nos Jornais que, com a entrada em vigor do novo Código Contributivo, --- ainda não foi publicado ---, a Segurança Social vai obrigar as Empregadoras, em 30 dias, a prestar a "INFORMAÇÃO" relativa a cada trabalhador, para cruzar elementos com o valor das taxas contributivas, --- sob pena de pagar o máximo das taxas, no caso de falta de informação. Não há neste momento qualquer outra informação, mais segura, sobre esta futura situação. Contudo,

Realça-se a importância que a "INFORMAÇÃO" está a ter. Note: nos termos do nº5, artº106, Código/2009, constitui contra-ordenação grave, "... a violação do disposto em qualquer alínea do nº3, do artº106". As coimas destas contra-ordenações (graves) são muito altas.

Maio 2009

Carlos F. Santos Carlos