

Circular nº 29/2023**Abril**

Assunto: 5.^a Circular: alterações ao Código do Trabalho/2023.
Apresentação de nova minuta – 2.^a Circular c/ minuta.
Minuta: “INFORMAÇÃO AO TRABALHADOR”.

A obrigação da Empregadora informar o seu Trabalhador das “condições” aplicáveis ao contrato de trabalho”, tem referência legislativa, própria, desde 1994.

Esta obrigação passou para o Código Trabalho/versão 2003; e, daqui, para os **arts. 106 a 109**, do Código Trabalho, versão 2009.

Como refere o n.º 1, do art.º 106, Código Trabalho:

“1 - O empregador deve informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho”

e, o n.º 3, deste artigo 106, CT, apresentava 12 alíneas com a informação, obrigatória.

Entretanto saiu a DIRETIVA (UE) 2019/1152, a qual veio dar um extraordinário relevo a esta “obrigação”, dos Empregadores. Como a Diretiva 2019/1152 entrou em vigor em 1 Agosto 2022, e o Governo não o fez, (depois de 2 anos para o fazer) avançamos com novos modelos, que integraram Circulares n.º 53/2022 e seguintes.

Como damos conhecimento, --- vide Circular n.º 24/2023 ---, finalmente, foi publicada a Lei n.º 13/2023, alterando (e muito) o Código do Trabalho; e, legislação conexas. Daí, a necessidade de **atualizar** a MINUTA, da

INFORMAÇÃO AO TRABALHADOR

Como consta da n/ Circular n.º 17/2023, a informação tem de ser feita por escrito, --- n.º 1, art.º 107, CT.

Havendo Contrato de Trabalho não é necessário fazer a “Informação”. **Não havendo** contrato de trabalho, escrito, é obrigatório haver a “Informação ao Trabalhador”; por escrito.

A falta de informação, --- e do Contrato ---, constitui contraordenação grave, --- n.º 5, art.º 106, CT. Em RESUMO:

a) - Desde 1994 é obrigatório prestar “INFORMAÇÃO” se não houver Contrato de Trabalho; e, por escrito.

b) - A informação relevante, mínima que deve constar do Contrato Trabalho; ou, da INFORMAÇÃO AO TRABALHADOR são as que constam do n.º 3, do art.º 106, Código, atualizado (com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023);

c) - Qualquer alteração a aspetos relevantes deve ser atualizada, por escrito, --- adenda ou nova INFORMAÇÃO ---, nos 30 dias subsequentes à sua entrada em vigor.

d) - O não cumprimento destas obrigações constitui contraordenação grave (coimas elevadas); e, pelo seu pagamento respondem (sendo pessoa coletiva), os seus administradores; gerentes ou diretores”; subsidiariamente. Cautela.

e) - Os Srs. Avençados, sempre que possível, devem dar preferência à celebração de Contratos de Trabalho, por escrito. O trabalhador é que não pode estar a trabalhar sem a “informação” relevante, exigida, seja ela vertida em contrato ou informação ao trabalhador.

f) - Não havendo Contrato de Trabalho, tem de haver a “Informação”. Será a mesma entregue ao trabalhador; e, recolhido deste documento comprovativo da sua entrega, datada.

g) - Havendo reclamação por parte do Trabalhador, ter em atenção a mesma e: ou, aceitar a reclamação, emendando a informação; ou, manter os seus termos, fundamentando a posição tomada.

h) - A exigência da “Informação ao Trabalhador” resulta do Sr. Industrial não ter na altura própria, --- à data da admissão; agora, até 7 dias após o início da relação contratual ---, celebrado contrato de trabalho. Portanto, não crie uma crise, querendo impor obrigações não negociadas entre as partes, à data da admissão.

i) - Nunca esqueça, com verdade, referir a data da admissão do trabalhador; a qual retroage a antiguidade do trabalhador na sua Empresa. Os trabalhadores valorizam, e com razão, imenso esta parte da informação.

j) - O valor da coima aplicada, pela inexistência de Contrato de Trabalho; ou, Informação ao Trabalhador, varia em função do volume de negócios; e do grau de culpa do infrator, --- vide n.º 3, do art.º 554, CT. por exemplo: volume de negócios igual ou superior a 5.000.000€ e inferior a 10.000.000€, de 12 a 25 UC (unidades de conta) em caso de negligência; e, de 26 UC a 50 UC, em caso de dolo. Atenção: cada UC corresponde a 102,00€.

----- x -----

Em Anexo, minuta da “Informação ao Trabalhador”.

