

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR N.º 91

MÊS: NOVEMBRO

ASSUNTO: O DEVER DE "INFORMAÇÃO", DOS EMPREGADORES.
VIOLAÇÃO DO DEVER: CONTRA-ORDENAÇÃO GRAVE.

Desde 1994, com a publicação do **Decreto-Lei n.º 5/94**, de 11 Janeiro, cujo art.º 1, tinha a seguinte redacção:

“ O presente diploma transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 91/533/CEE, do Conselho, de 14 Outubro, relativa à obrigação de a entidade empregadora informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato de trabalho”.

e, o art.º 3, cuja redacção era

“ 1 – A entidade empregadora deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

a) - ...

Etc...”

e, ainda, um art.º 8, sobre “Sanções”, que, na altura, foram consideradas gravíssima para os Empregadores:

“ 1 – A violação dos deveres prescritos nos artigos 3, (...) constitui contra-ordenação punível com a coima de 35.000.00 a 450.000.00 por cada trabalhador afectado”.

vimos chamando a atenção dos Empregadores sobre a: “INFORMAÇÃO aos Trabalhadores”.

Este Dec.-Lei n.º 5/94 foi revogado pela al. r), do n.º 1, art.º 21, da Lei n.º 99/2003, 27 Agosto, que aprovou e publicou em anexo o 1.º Código do Trabalho, que entrou em vigor a 1 Dezembro 2003. Neste Código,

Nos arts. 97 a 101, foi reproduzido o dever de informação, para os Empregadores, tal como constava do decreto-lei, revogado. E,

Revogado este Código Trabalho, na al. a), n.º 1, art.º 12, da Lei n.º 7/2009, de 12 Fevereiro, que aprovou o 2.º Código de Trabalho, publicado em anexo, consta a mesma matéria, --- o dever de informação, dos Empregadores ---, dos arts. 106 a 109, deste novo Código (com algumas actualizações, inovações).

Portanto, temos no CÓDIGO DE TRABALHO, em vigor, um n.º 1, art.º 106, que diz:

“ 1 – O empregador deve informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho”.

e, quais sejam (“pelo menos”) esses aspectos relevantes constam das 12 alíneas, do n.º 3. E,

Que, o n.º 3, do art.º 107, do Código, diz:

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

“ 3 – O dever previsto no n.º 1, art.º 106, considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho”.

Que, nos termos do n.º 1, art.º 107, consta:

“ 1 – A informação prevista no artigo anterior (art.º 106) deve ser prestada por escrito, (...).”

Que, do n.º 5, ainda deste art.º 107, consta:

“ 5 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.º 1 (...) (do artigo)”.

Que, nos termos do n.º 3, art.º 554, Código Trabalho, os limites mínimos e máximo das coimas, em contra-ordenação grave, são, por ex.:

“ a) – Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a €500.00, de 6 UC a 12UC em caso de negligência, (...).”

“ b) – Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a €500.000 e inferior a €2.500.000, de 7 UC a 14U, (...).”

etc., etc.:

sendo que uma UC (unidade de conta) é igual a 105,00Euros.

Andamos a alertar para esta “obrigação” dos Empregadores, -- repare no n.º 1, art.º 106: “...deve informar”, é imperativo ---, desde 1994. A pregar no deserto. O último, pedido de atenção para a questão, este ano, consta da n/ Circular n.º 60, de Junho/2017.

Cada Empregador é que sabe que “INFORMAÇÃO” deve passar a cada um dos seus Trabalhadores, --- se e apenas no caso de não existir contrato de trabalho, escrito.

Não obstante, resolvemos apresentar,

Um “modelo” de INFORMAÇÃO, para uso de quem quiser cumprir a Lei. Houve o cuidado de integrar no mesmo modelo todas as informações, básicas/mínimas, constantes das 12 alíneas do n.º 3, art.º 106, Código Trabalho. Repetimos: quem quiser cumprir a Lei; se não quiser, o problema é seu!...

À consideração dos Srs. Industriais; actuar, ou não, é de sua iniciativa. Lembramos que,

Nos termos do n.º 1, art.º 551, Código Trabalho,

“ 1 – O empregador é o responsável pelas contra-ordenações laborais”, (...).”

e, também diz o n.º 3, do mesmo art.º 551, CT, e é conveniente saber:

“ 3 – Se o infractor for pessoa colectiva ou equiparada, respondem pelo pagamento da coima, solidariamente com aquela, os respectivos administradores, gerentes ou directores”.

e, talvez agora, já vá pensar uma segunda vez.



INFORMAÇÃO

Que o EMPREGADOR,

— “ _____, L.^a (SA)”, sociedade de _____, com sede em _____, n.º _____, em _____, pessoa colectiva n.º _____, inscrita na Cons. Reg. Comercial de _____, sob o n.º _____, com o NISS n.º _____.

presta ao seu Trabalhador,

— FULANO _____, (estado), (cat. profissional), residente na Rua _____, n.º _____, em _____, com o NISS n.º _____, contribuinte n.º _____,

para cumprimento do n.º 1, artigo 106; e, n.º 1, art.º 107, ambos, do Código do Trabalho, de boa fé; e, que faz nos termos do clausulado seguinte:

1.º

A presente “INFORMAÇÃO”, prestada neste momento, resulta da inexistência de um contrato de trabalho, reduzido a escrito, entre a Empregadora; e, o seu Trabalhador, _____ (nome completo).

2.º

O Trabalhador exerce a sua actividade profissional, na seguinte localização:

(identificar o local de trabalho, --- nome da Rua, número da porta, localidade; (localidade sempre no caso de não haver nome de rua), freguesia, concelho. Se for em vários sítios, identificar; se for do serviço externo, identificar a base e referir, em parágrafo:

§ ÚNICO – “O trabalhador, no exercício das suas funções, inerentes à sua categoria profissional, exerce a actividade em todo o território nacional (ou, sendo o caso, nos distritos de _____; _____; e, _____).

3.º

A categoria profissional do trabalhador, é de “_____”; tendo como funções, em princípio; (descrever essas funções indo ao CCT, do sector. Se não for institucionalizado, ir à Classificação Nacional de Profissões; e, colocar as funções aí indicadas).

§ ÚNICO – A entidade Patronal poderá, quando o interesse a mesma o exija, encarregar temporariamente o Trabalhador de outras funções, que sejam afins ou funcionalmente ligadas com aquelas, para o desempenho das quais tenha qualificação adequada e não impliquem desvalorização profissional.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

4.º

O Trabalhador celebrou o contrato de trabalho, inicial, a ____ de _____ de _____, iniciando o mesmo os seus efeitos a ____ de _____ de _____; o que aqui se deixa expresso para todos os efeitos legais. Esse contrato de trabalho não foi reduzido a escrito.

§ ÚNICO – A antiguidade do Trabalhador, para todos os efeitos legais, é expressamente reconhecida como a da data da sua admissão, indicada no corpo da cláusula, ou seja, ____ de _____ de _____.

5.º

No que a “FÉRIAS” diga respeito, no uso do direito conferido pelo n.º 4, do art.º 106, Código do Trabalho, a duração das férias rege-se pelo Código Trabalho;

(no caso de o ser pela convenção colectiva, substituir-se a referência acima por essa).

6.º

Os prazos do aviso prévio, a cumprir pelo Trabalhador, para fazer cessar o Contrato de Trabalho, por denúncia, independentemente de justa causa, são os indicados no n.º 1, art.º 400, Código Trabalho: mínimo de 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado, respectivamente, menos de 2 anos; ou, mais de dois anos. No caso, será de ____ (por extenso) dias.

§ Primeiro – No caso de resolução de contrato de trabalho, com invocação de justa causa pelo trabalhador, o prazo é o indicado no n.º 1, art.º 395, Código Trabalho: nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos.

§ Segundo – No caso de reforma do trabalhador, o prazo a cumprir pelo Empregador, no caso de não pretender a conversão do contrato existente, é de 30 dias, sobre o conhecimento da reforma.

7.º

O valor da retribuição base, neste momento, é de _____, ____ (por extenso) Euros, paga mensalmente. Sujeita a impostos e descontos legais. Tem ainda direito a um “subsídio de refeição”, no valor e de acordo com o regulado no Contrato Colectivo de Trabalho, Sector _____, versão _____.

(no caso de direito a diuturnidades, referir a sua existência; e, número).

§ Primeiro – Além dos valores referidos, o Trabalhador tem direito ao subsídio de férias; e, subsídio de Natal.

§ Segundo – No caso da isenção de horário; prática trabalho nocturno; trabalho por turnos; trabalho suplementar, o trabalhador terá direito ao acréscimo salarial que ao caso competir; e, enquanto a situação se mantiver.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

8.º

O horário de trabalho, diário, neste momento, e de cumprimento obrigatório pelo Trabalhador é o seguinte:

De Segunda a Sexta-Feira

Entrada: às __H__ e às __H__

Intervalo de almoço: das __H__ às __H__

Saída: às __H__ e às __H__

§ Primeiro – O período normal de trabalho diário é de ___ horas; ___ horas semanais.

§ Segundo – Se o horário de trabalho tiver de ser alterado, e seja qual for o motivo, o Trabalhador cumprirá o novo horário.

9.º

A Entidade Patronal subscreveu, e tem em vigor, neste momento, uma Apólice de seguro, ramo "Acidentes de Trabalho", com o número _____; sendo outorgante Seguradora, a Companhia de Seguros "_____, SA."

§ ÚNICO – No caso de alteração da Apólice; ou, da Seguradora, tal alteração poderá ser levada ao conhecimento do Trabalhador, pela simples chamada de atenção para a referência feita no recibo de retribuição mensal.

10.º

O Fundo de Compensação do Trabalho é o _____.

11.º

O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, --- Contrato Colectivo de Trabalho ---, aplicável é o do Sector _____, referência (Fabril/Administrativo) _____, cuja última formulação, Texto Consolidado, consta do B.T.E., n.º _____, de _____ de _____ de _____, neste momento.

12.º

No caso de cessação do contrato, seja qual for a modalidade, a Entidade Patronal entregará o "Certificado de Trabalho". A declaração para o desemprego, --- Modelo n.º 5044 ---, só será passada a solicitação do Trabalhador. Prazo de entrega: 5 (cinco) dias.

13.º

A obrigação de informação, actualizada, não é aplicável quando a alteração aos termos da presente INFORMAÇÃO resulte directamente da Lei.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

§ ÚNICO – Não obstante o disposto no corpo da cláusula, o fornecimento de INFORMAÇÃO, actualizada, fica inteiramente dependente da iniciativa da Entidade Patronal; ou, quando for obrigada à mesma.

14.º

- 1 - O trabalhador _____ manterá total confidencialidade sobre factos, dados pessoais e segredos de fabrico que, em razão da sua actividade, venha a ter acesso.
- 2 - Especial e total confidencialidade sobre os dados pessoais, constantes de ficheiros ou outros, que no exercício da sua função, ou conexas com a mesma, tenha acesso e sejam pertença de Cliente; Fornecedores; Prestadores de Serviços; ou, Colegas de Trabalho, e na posse da 1.ª Outorgante.

15.º

- 1 - A Empregador procederá ao tratamento automatizado dos dados do Trabalhador, com a finalidade exclusiva de cálculo e pagamento da retribuição; calculo e retenção na fonte, obrigatórios ou facultativos; para efeitos de trato da convenção colectiva; por imposição judicial; para fins estatísticos; às Seguradoras, para a celebração de contratos, obrigatórios ou facultativos; para protecção de bens da 1.ª Outorgante ou de Clientes.
- 2 - A informação sobre os dados pessoais do 2.º Outorgantes não pode ser conservada para além de 5 anos, para além do termo contrato, salvo correndo processo judicial.
- 3 - Em qualquer momento o Trabalhador tem direito de obter o “apagamento dos dados”; a rectificação, ou alteração da informação que lhe diga respeito, desde que não ponha em causa o conteúdo da autorização apresentada n.º 1, desta cláusula.

16.º

A presente INFORMAÇÃO é outorgada de boa fé, e no cumprimento da imposição legal, concretamente, o n.º 1, art.º 106, Código Trabalho.

17.º

Foi feita em duplicado, destinando-se um exemplar ao trabalhador _____; e, outro exemplar à Empregadora. Vai datada a final.

18.º

Vai assinada, e com carimbo. E rubricada nas restantes folhas, autenticando o que ali se contém como verdadeiro. Só o exemplar na posse do Empregador fará fé em juízo.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Feito em _____, ____ de _____ de 201__

A Gerência (ou, Administração)

(assinatura c/ carimbo)

INSTRUÇÕES:

- a INFORMAÇÃO é feita em original e duplicado;
- o original é arquivado na Secção Pessoal, da Empresa;
- duplicado é entregue ao Trabalhador;
- quer o original, quer o duplicado, vão ainda rubricados em todas as restantes folhas, pelo Empregador.
- o Trabalhador escreve no exemplar que fica na posse do Empregador, o "Termo de Entrega", a saber:

Recebi um exemplar da Informação.

_____, __ de _____ de 20__.

(assinatura completa)

- no caso de atribuição de viatura; computador; telemóvel; ou outro, é necessário abrir cláusula com a indicação do atribuído; e, sua regulamentação.
- no caso da atribuição das chamadas compensações salariais; benefícios; etc., a sua descrição na INFORMAÇÃO e respectiva regulamentação, é aconselhável (D § O Insurance; seguro de responsabilidade, seguro de vida), telemóvel, aparelhagem electrónica, etc.)
- sobre a actualização da "INFORMAÇÃO", veja o art.º _____, Código Trabalho.

