

Ano 2022

Circular nº27/2022

Assunto: A DIRECTIVA (UE) 2019/1152, do Parlamento Europeu e do Conselho.
O “direito de informação”, por escrito, dos Trabalhadores.

A matéria que se vai tratar não é fácil, mas é importante; logo, deve merecer a sua atenção. Vamos tentar simplificar ao máximo. Assim,

Como sabe, Portugal pertence à COMUNIDADE EUROPEIA. Os actos de direito comunitário, dos quais alguns produzem efeitos jurídicos obrigatórios, são elaborados pela Comissão, o Conselho e o Parlamento Europeu.

Entre os actos, típicos, de direito comunitário, temos a

— **DIRECTIVA**, que vincula o Estado-Membro destinatário quanto ao resultado a atingir. O que significa que as instâncias nacionais dos 27 Estados devem adoptar os actos nacionais que transponham o resultado visado pela Directiva na ordem jurídica nacional. Mas, os Estados são livres quanto à forma e aos meios de transposição. Ora,

Vivemos numa sociedade de “**INFORMAÇÃO**”. Daí, o Art.º 2, da Lei n.º 7/2009, de 12 Fevereiro, --- aprovou e publica em Anexo o CÓDIGO DE TRABALHO, versão 2009, em vigor ---, transpôs para a ordem jurídica interna portuguesa 14 Directivas, total ou parcialmente, sendo indicada em primeiro lugar a **DIRECTIVA DO CONSELHO N.º 95/533/CEE**, de 14 Outubro, a qual

“... é relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho”.

Efectivamente, indo ao Código Trabalho, vigente, encontramos, além de outros,

— ARTIGO 5, que trata da forma e conteúdo de contrato com estrangeiro;
— ARTIGO 7, que trata das condições de trabalho de trabalhador destacado;
— ARTIGO 106, que trata do dever de informação ao trabalhador contratado, para nos inteirarmos da importância da matéria. Todos estes artigos no que respeita àquela DIRECTIVA, e porque a directiva comunitária no aspecto vinculativo se sobrepõe ao direito interno, obriga ao respeito pelos princípios e directrizes delas constantes pelo Estado-Membro, --- Acórdão S.T.Adm., de 3 Abril 2001 ---, daí a sua transposição. Ora,

E aqui queríamos chegar,

No Jornal Oficial da União Europeia foi publicado, a 11 Julho 2019,

186/105 a 186/121, a

DIRECTIVA (UE) 2019/1152, do Parlamento Europeu e do Conselho

20 Junho de 2019

a qual tem por objectivo

“... a melhoria das condições de trabalho, pela promoção de um emprego mais transparente e previsível, e garantir, simultaneamente, a adaptabilidade do mercado do trabalho” (artigo 1.º)

revogando no seu artigo 24, a partir de 1 Agosto 2022 a Directiva 91/533/CE.

Do seu conteúdo, destacamos,

ARTIGO 3.º - “Prestação de Informação” – por escrito, obrigatório para o empregador a cada trabalhador, em suporte de papel ou em formato de papel, e que o mesmo empregador deve guardar prova da sua prestação.

ARTIGO 4.º - “Dever de Informação” – os Estados Membros deverão impor aos empregadores o dever de informar os trabalhadores sobre os elementos essenciais que, em número de 13, a seguir ali se indicam.

ARTIGO 5.º - “Prazos e meios de informação”, da quase totalidade dos elementos referidos no art.º 4.

ARTIGO 7.º - “Informação complementar para trabalhadores expatriados”, elementos a fornecer, antes da partir do trabalhador, descritos em 2 números, com alíneas.

ARTIGO 12.º - “Transição para outra forma de emprego”, obrigação aprovada, visando a transição para outra forma de emprego em condições de trabalho mais previsíveis e seguros e “...receber uma resposta fundamentada por escrito”, no caso de negativa.

Esta pequena indicação permite alertar que o Estado português, embora tivesse transposto a Directiva n.º 91/533/CEE, terá de actualizar o que se contém no Código Trabalho, em função dos que agora consta da DIRECTIVA (UE) 2019/1152; e,

Como consta do n.º 1, art.º 21, desta última, terá de o fazer “...até 1 de Agosto de 2022”. E comunicar à COMISSÃO o texto das principais disposições de direito interno que adoptarem no domínio regulado pela presente directiva.

Em causa: vai ser necessário actualizar o modelo de contratos, que foram por nós fornecidos, a partir de 1 Agosto, o que será feito. Na n/ opinião, há bastante a actualizar.

Ficou o Sr. Industrial com esta “informação”, como a sociedade em que vivemos, e no campo laboral, obriga.