

Ano 2022

Circular nº46/2022

Assunto: DIRECTIVA (UE) 2019/1152, de 20 Junho 2019.
Finalidade: Condições de trabalho transparentes e previsíveis na UE.

Como se sabe, a DIRECTIVA é

“ Um acto comunitário que, nos termos do art.º 254, do Tratado CE (depois do Tratado Amesterdão) impõe aos Estados a obtenção de um certo resultado fixado a nível comunitário, deixando-lhe a liberdade quanto à escolha do regime jurídico à transposição, --- normalmente Lei ou Decreto-Lei ---, e aos meios”.

portanto, aproximando assim as várias legislações nacionais. Ora,

A importância das DIRECTIVAS no direito de trabalho é muito grande. Os Estados são obrigados a transpor as mesmas, mas, ou se “esquecem” de o fazer; ou, apenas transpõem parte dessas ordens comunitárias.

O Conselho das Comunidades Europeias publicou em 19 Outubro 1991, in Jornal Of. C.E., de 18/10/1991, n.º 2288/32, a

DIRECTIVA N.º 91/533/CEE

cuja finalidade foi impor às Entidades Patronais a obrigação de informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação do trabalho.

Portugal transpôs, principalmente com a codificação das leis do trabalho (Código de 2003 e 2009) essa obrigação, --- vide, Código do Trabalho, por ex., art.º 106 a 109; nos contratos a termo resolutivo, art.º 141, todos do Código Trabalho/versão 2009. Era um diploma simples. Ora,

Foi publicada nova DIRECTIVA, no Jornal Oficial da UE, a 11 Julho 019, n.º I.186/105,

DIRECTIVA (UE) 2019/1152,

com a finalidade daquelas, de 1991,

“estabelecer requisitos mínimos relativos à informação sobre os elementos essenciais da relação de trabalho e as condições de trabalho”

muito mais completa, --- só os “considerandos” são em número de 52, referenciando desde as condições de trabalho; o período experimental; a situação dos falsos trabalhadores independentes; as informações sobre elementos essenciais do contrato, prestadas por escrito, aos trabalhadores; o que deve ser incluído na informação sobre a remuneração (item 20); informação sobre deveres e direitos decorrentes da relação laboral; o duplo

emprego; a formação; regime de sanções, etc..

Após os “considerandos”,

A Directiva vem apresentada a partir de Fh. 186/112. Nunca é demais realçar a importância, e a obrigação do fornecimento, por escrito, ao trabalhador **informação** prevista na directiva. E, como consta do n.º 3, art.º 107, Código Trabalho, o dever de informação considera-se cumprido quando existe Contrato de Trabalho:

“ 3 - O dever (de informação sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho) (...) **considera-se cumprido** quando a informação em causa **conste de contrato de trabalho reduzido a escrito** ou de contrato-promessa de contrato de trabalho”.

As novidades são poucas, --- vide o art.º 4, desta nova Directiva ---, e o modelo de contrato por nós fornecido preenche as exigências da DIRECTIVA, no essencial e obrigatório. Note-se,

Que, o n.º 1, art.º 5, fixa um prazo para fornecer algumas dessas informações,

“ 1 - (...) entre o primeiro dia de trabalho e, o mais tardar, o sétimo dia de calendário”.

O trabalho prestado em outro Estado, da CE; ou, país terceiro, tem regras próprias, --- vide art.º 7.

Sobre o duplo emprego, vide art.º 9.

Mas, o que nos interessa agora realçar, e em conclusão, é que o Art.º 24, da Directiva (UE) 2019/1152, refere que

“ A Directiva 91/533/CEE **é revogada** com efeitos a partir de 1 de Agosto de 2022”
e, como o art.º 25 refere que,

“ A presente Directiva (UE) 2019/1152 entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial da União Europeia”.

temos que a mesma já se encontra em vigor. Logo,

O seu conhecimento é essencial para o bom relacionamento laboral.

